



すべてのビジネスパーソンが、日替わりでスーツを着られる世の中にしたい。
——高度成長期の1958年。

私たちAOKIグループは、身体を守り、社会規範に沿うだけではない、
“装う喜び”を提案するファッション事業の創造に挑戦しました。
以来、“人々の喜びを創造する”を事業コンセプトに、新事業への挑戦を続けてきました。
常識を突き破る挑戦とイノベーションは、AOKIグループのDNAです。

サステナビリティビジョン

“喜び”のイノベーションで、
より良い未来を

今、私たちは大きな時代の変化に直面しています。
少子高齢化の加速、デジタル革命、気候変動問題と脱炭素…
AOKIグループは、こうした変化を、脅威やリスクと捉えるだけでなく、
お客様をはじめとしたさまざまなステークホルダーの皆様とともにさらに成長するための
大きなチャンスにしていきます。なぜなら、時代の変化を推進力に、
人々に喜びをもたらすイノベーションに挑戦することこそが、
AOKIグループの存在意義だからです。

日本に暮らす人々が、より幸福に感じる日々を送れるように。
AOKIグループは、多様なステークホルダーの皆様とともに価値を共創する“喜び”のイノベーションで、
グループの一層の成長と、社会の持続可能性を実現していきます。



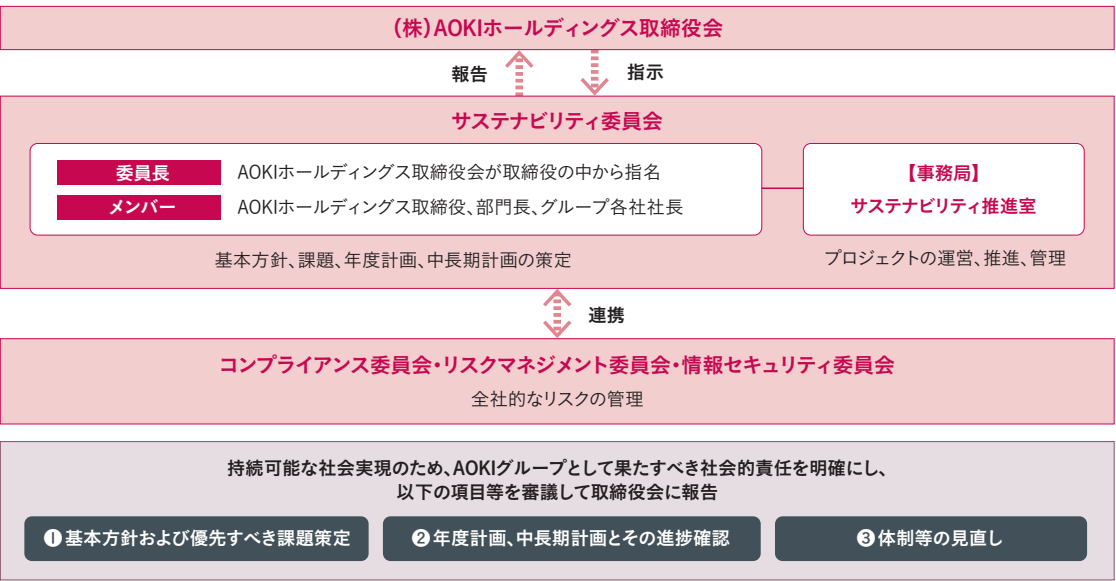
AOKIグループの経営理念とサステナビリティの考え方

AOKIグループは1958年の創業以来、「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」という
3つの経営理念の実践を通じて経営課題に取り組んでまいりました。
これからもAOKIグループの経営理念を基本とし、
「サステナビリティ方針」のもと、「人々の喜びを創造する」事業を通じて
社会課題解決と企業価値向上の両立を目指します。

サステナビリティ方針

- お客様満足、社会課題解決に資する商品・サービスの提供により、社会価値を創造します。
- 多様性を尊重し、企業活動に関わるすべての人々に、安心して活躍できる場を提供します。
- ステークホルダーとの良好な関係を基本に、持続的な成長を目指し、その成果を社会に還元します。
- 法令を遵守し、規範に基づいた公正な取引により、お客様、お取引先様との良好な関係を維持します。
- 地域における学校・大学との連携や、次世代の人財育成などを通じ、地域社会の発展に寄与します。
- 商品・サービスを通じた再資源化、廃棄ロス低減の取り組みにより、環境負荷の最小化、地球環境の維持に貢献します。
- 企業情報の適時・適切な開示と対話を通じて、株主・投資家の皆様の信頼に応えます。

サステナビリティ経営体制



AOKIグループは、SDGsをはじめとした国内外のイニシアティブや、ステークホルダーの皆様からの期待、当社グループとしてのありたい姿などを踏まえ、6つの重要課題(マテリアリティ)とKPI・目標数値を策定し、達成に向けて取り組んでいます。今後も、これらに基づいて事業活動を通じた取り組みをさらに推進し、AOKIグループの中長期的価値を向上させるとともに、社会全体の持続的成長に貢献していきます。

マテリアリティ		KPI	主な取り組み	2024年度の実績	2030年度の目標
業態開発・イノベーション 商品・サービスを通じた 新たな価値の提供を	「人々の喜びを創造する」という事業コンセプトのもと、常に時代の一步先を見つめて新たな業態開発とイノベーションに挑戦し続けてきたAOKIグループ。私たちは、これからもお客様の多様化するニーズや環境問題などの社会課題の解決を視野に、新たな業態・商品・サービスを開発していきます。	環境配慮型商品の 開発・発売件数	- ファッション事業：地球環境に配慮した「AOKIエコフレンドリー®」商品の展開拡大 - エンターテインメント事業：厨房なし店舗など、環境・省エネに配慮した店舗形態の開発 - アニヴェルセル・ブライダル事業：FSC®認証紙を使用したペーパーアイテムの導入	グループ全体 累計 37 件	累計 50 件
人 財 一人ひとりに 働きやすさ・やりがいを	私たちはAOKIグループらしい商品・サービスを創造していくために、従業員がやりがいを持って輝く環境が大切だと考えています。そのために一人ひとりの異なる個性に注目し、志向や能力に応じたキャリア形成を支援すると同時に、人財の多様性を最大限に活かす風通しの良い組織文化の醸成に努めています。	女性管理職比率	2030年に向けた「女性活躍推進プラン」の策定 - ダイバーシティ&インクルージョン学習会の実施 - 男性育休取得推進に向けた事例の共有	グループ全体 5.8 %	20 %以上 (課長職相当以上)
		正社員一人当たり 教育訓練費	- 階層別・目的別研修の拡充 - 費用補助による公的資格の取得推進	グループ全社員平均 1人 当たり 93 千円	80 千円以上
		従業員 エンゲージメント スコア	- エンゲージメントサーベイシステムによる調査・分析、報告会の実施 - 管理職向け研修の実施 - 経営層と従業員の対話会の開催	グループ全体 59 %	65 %以上※
		ストレス チェック結果	- 部署別での結果フィードバックおよび長時間労働者や高ストレス者への個別フォロー - メンタルヘルス学習会の実施 - 健康情報の発信	高ストレス率 グループ全体の平均 9.1 %	6.0 %未満
環 境 地球環境に 優しさを	AOKIグループは、お客様の喜びを最大化していくために接客やサービスの質を高めると同時に、省エネ型店舗の導入など、地域社会や地球環境の“喜び”に通じるCO ₂ 削減に積極的に取り組みます。また、お客様が着用しなくなった衣料のリサイクルを実施するなど、お客様、お取引先様とともに環境負荷の低減に取り組んでいます。	CO ₂ 排出量 (Scope1+2)	- Scope3の算定・開示 - ソーラーカーポートの設置 - LED・エアコンフィルターなど省エネ設備導入による電気使用量の削減 - CDP回答	2017年度比1店舗当たり 15.5 %削減 (CO ₂ 排出量83.7t-CO ₂ / 店)	50 %削減 (49.5t-CO ₂)
地域社会 地域に 活気と発展を	全国各地に店舗を有するAOKIグループが持続的に成長していくためには、地域社会の活気と発展が欠かせません。AOKIグループは、文化活動の支援やスポーツ振興などに積極的に取り組むと同時に環境保全活動にも注力し、地域社会とともに成長する企業グループを目指しています。	地域貢献活動の 実施	- 文化事業やスポーツ協賛、チャリティー活動の実施 - 子ども110番や農園支援などの実施 - フードバンクへ防災備蓄品の寄贈や児童養護施設へスーツの提供	AOKIグループ ハーモニー コンサートなど 文化活動の推進	継続実施
人 権 責任ある サプライチェーンを	気候変動・人権問題などグローバルな社会課題解決を進めていくために、AOKIグループは商品の企画開発から調達、製造、販売段階まで、素材メーカーや製造委託先および物流会社などと協働して、サステナビリティを軸とした取り組みに一層注力していきます。	CSR 基準書の 締結数	- AOKIグループ人権方針の策定・公開 - お取引先様向けアンケートによるCSR監査の実施	締結数 197 工場	100 工場以上
ガバナンス より健全な 経営体制を	AOKIグループは、健全で迅速な意思決定と効率性・透明性を確保するコーポレート・ガバナンスを、企業としての持続的な成長の根幹となる仕組みと位置づけています。そのために絶えざる体制強化に加え、従業員のコンプライアンスへの意識向上に努めています。今後も、株主・投資家の皆様との対話を通じて、意思決定の仕組みや情報開示のレベルアップに取り組んでいます。	コンプライアンス 学習会の受講人数	- 役員・管理職向けコンプライアンス学習会の開催 - eラーニングを活用した全社員向けコンプライアンス教育の実施	受講率 60.4 %	全グループ 社員
		通報窓口の 認知度	社内報などを活用した認知度向上施策の展開	認知度 75.9 %	100 %

※新たなエンゲージメントサーベイシステム導入により2024年6月にKPIを変更

業態開発・イノベーション 商品・サービスを通じた新たな価値の提供を

「AOKIエコフレンドリー®」商品の開発

「AOKIエコフレンドリー®」商品は、「環境問題の解決に向けて、少しずつ、できることから取り組んでいく」というコンセプトのもと開発した環境配慮型商品です。商品を通じて、お客様とともに、持続可能な社会の実現を目指しています。

その一環として、リサイクル素材の使用に厳格な基準を設け、その基準をクリアした商品には、「AOKIエコフレンドリー®」下げ札を取り付けております。

例えば、ペットボトルや衣料品、繊維くずなどを原料としたリサイクル繊維「ECOPET®」（帝人フロンティア株式会社）や、不要になった衣料品や生産時に出る裁断くずの繊維を原料とする再生ポリエステル素材「RENU®」（伊藤忠商事株式会社）を使用したワイシャツやレディースシャツなどを展開しています。また、自宅の洗濯機で洗えるスーツをはじめ、暑い夏でも冷房を抑えたオフィス内で快適にお過ごしいただけるスーツ・ジャケット・ワイシャツなどの「エアクール®シリーズ」の拡大やウォームビズ用に暖かい素材を使ったスーツ、ベストやカーディガンなどを提案しています。



食品ロス関連サービス

カラオケのコート・ダジュールでは、食品ロス削減に向けた取り組みの一環として、「mottECO（モッテコ）」を開始しました。これはご希望によりお持ち帰り容器を有料でお渡しして、食べきれなかった料理をお持ち帰りいただく取り組みです。「mottECO（モッテコ）」とは、環境省が提唱する、飲食店で食べきれなかった料理を「お客様の自己責任で」お持ち帰りいただくことのアピールです。「もっとエコ」「持って帰ろう」というメッセージが込められています。

さらにコート・ダジュールは生野菜の廃棄を減らすための工夫を行っているほか、快活CLUB、コート・ダジュール、アニヴェルセルは廃油をリサイクル活用しています。

また、アニヴェルセルは、「食品ロス削減レシピ」を使用し、通常は廃棄するオニオンをピューレにしてソースの濃度付けに使うなど、食品廃棄を減らしています。これによって、毎年度、関係省庁に提出する定期報告書における基準をクリアしています。



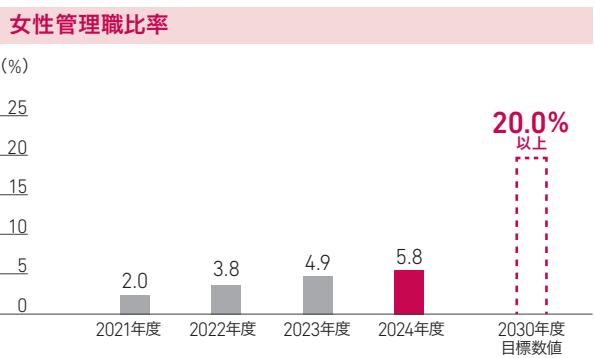
人 財 一人ひとりに働きやすさ・やりがい

ダイバーシティ&インクルージョンの推進と女性管理職比率の向上

AOKIグループでは、サステナビリティ推進室と人事部および各社の担当者が連携し、2030年度の女性管理職比率20%以上の達成を目標として、さまざまなダイバーシティ&インクルージョンの施策に取り組んでいます。

具体的には外部アドバイザーを招聘し推進プランを策定、女性同士の意見交換会および社長と女性社員との対話会による意見の収集など、具体的アクションのきっかけとなる取り組みを継続しています。

また、管理職や従業員向けのダイバーシティ&インクルージョン学習会の開催、男性育児休業取得の推進（2024年度のグループ全体取得率65%）などに力を入れています。

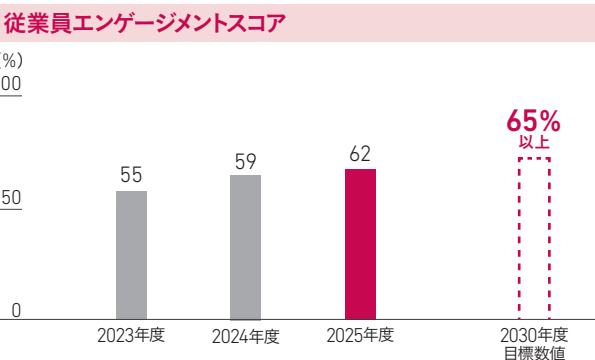


従業員エンゲージメント向上に向けて

2023年に新たに導入したエンゲージメントサーベイの3年目である2025年度の結果は、従業員エンゲージメントスコア（5択設問で肯定的な選択肢を選択した人の割合）はグループ全体が62%でした。この分析結果を踏まえた課題の抽出と改善策を検討しています。具体的には、1on1などキャリア支援を含む上司と部下の対話や、経営方針の浸透に向けた従業員向け説明会、経営層とのスモールミーティングなど、さまざまな施策を実施しています。

また、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できる環境づくりを重要な経営課題と捉え、2026年度より年間休日数を現行の110日から120日にすることに決定いたしました。今回の年間休日数増加は、従業員の心身のリフレッシュを促し、生産性向上と創造性発揮につなげる取り組みの一環です。従業員はこれまで以上にプライベートな時間を充実させることが可能となり、仕事へのモチベーション向上も期待されます。

さらに社内ライセンス制度や公募制度、教育研修制度などの仕事のやりがい向上とキャリア形成支援の制度を整備し、見直しを継続しています。



環境 地球環境に優しさを

AOKI店舗へのEV充電設備導入が拡大

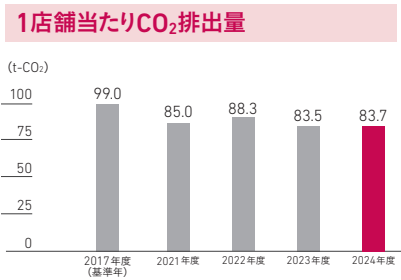
全国に展開するAOKIでは、気候変動対策として、環境配慮型の店舗設計・リニューアルの実施やサプライチェーンの構築を推進しています。この取り組みの一環として、2023年にEV充電設備を11店舗に導入いたしました。

郊外店の多いAOKIでは車利用者も多く、買い物時間も比較的長いことから、移動のために利用した電気の一部を継ぎ足して充電できる「目的地充電」に最適で、お客様の利便性向上にもつながります。現在では計45店舗に導入、さらに順次拡大しこの取り組みを通して脱炭素社会の実現を後押ししていきます。



CO2排出量削減の推進

AOKIグループでは、従来よりLED（白色発光ダイオード）照明を採用し、節電対策を実施しています。また、電力使用量を監視・制御するデマンドコントローラーの設置などによって節電を推進し、CO2排出量の削減に努めています。さらにトータルエネルギーソリューションを提供する外部企業と連携し、2024年には、AOKIの3店舗にソーラーカーポートを設置しました。これにより、設置した1店舗当たりの年間電力使用量の約30%分を再生可能エネルギーに代替することが可能になりました。



地域社会 地域に活気と発展を

「第26回AOKIグループ ハーモニーコンサート」の開催

「公共性の追求」活動の一環として1973年に開催して以来、回数を重ねてきた「AOKIグループ ハーモニーコンサート」。2024年10月に開催された第26回公演では、約2,000名のお客様を無料でご招待し、東京・赤坂のサントリーホールにて美しい音楽に触れる特別なひとときをご提供しました。また同年12月には、「アニヴェルセル 表参道」のチャペルにて「チャペルコンサート」を開催いたしました。両公演とも、子どもの貧困問題に取り組む基金への募金箱を設置するなど、チャリティ活動の支援も行いました。



第26回AOKIグループ ハーモニーコンサート (©大窪道治)

スポーツ支援

AOKIグループの創業地である長野県で、1998年に開催された長野冬季オリンピックの理念を継承し、翌年の1999年からスタートした「長野マラソン」に第1回から協賛しています。またユニフォームのスポンサーを通じた学生スポーツの支援や、J1リーグ「川崎フロンターレ」およびB1リーグ「横浜ビー・コルセアーズ」へのオフィシャルスーツの提供などによって、スポーツ振興に貢献しています。

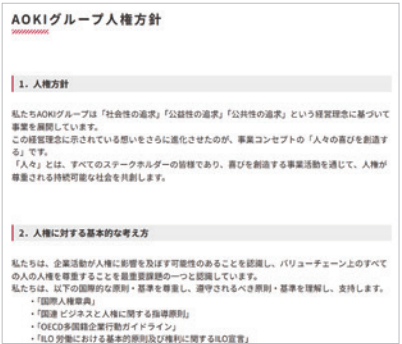


第26回長野マラソン (©信濃毎日新聞社)

人権 責任あるサプライチェーンを

人権方針の策定

AOKIグループの事業コンセプトである「人々の喜びを創造する」の“人々”にはお客様をはじめ、お取引先様、従業員など、すべてのステークホルダーの皆様が含まれています。バリューチェーン上すべての人々の人権が尊重されるように「AOKIグループ人権方針」を策定し、取締役会の監督のもと、人権尊重の取り組みを今後も進めていきます。



サプライチェーンCSR行動指針の策定と調査、報告の実施

ファッション事業のAOKIでは、工場や提携企業に対して適切な労働環境で働いているかどうかを判断する指標を制定。

児童労働やハラスメント・差別、適正賃金での労働や職場環境における安全性の保証・確認を目的とした基準の制定と調査・報告を実施しています。

AOKIは、お取引先様との協働により、サプライチェーン全体の透明性を確保し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指していきます。



ガバナンス より健全な経営体制を

コンプライアンス学習会の開催

2022年に発生したガバナンスに関する事案からの反省を踏まえ、経営トップのコミットメントのもと、ガバナンス強化に向けた取り組みを推進しています。2024年度も引き続きコンプライアンス学習会を2回開催し、グループ全役員と管理職が受講を終えました。さらに、eラーニングを活用した全社員向けのコンプライアンス教育も継続しています。今後も、さらなる内部統制・コンプライアンス体制の強化に取り組むしていきます。



社内報での周知徹底

年4回発行のAOKIグループ社内報では、毎号社内の業務で役立つコンプライアンス情報をお届けしています。

またコンプライアンスに関する疑問や困りごとがあれば、一人で悩まず各社のコンプライアンス担当や相談窓口にご相談できるように、各社別のハラスメントホットライン、コンプライアンスホットライン、ヘルスケアサポート、社内相談窓口の連絡先も毎号掲載しています。



Environment 環境

AOKIグループは「TCFD提言」に賛同し、情報開示をさらに進めるとともに、環境負荷低減に取り組んでいます。

TCFD 提言に基づく情報開示

ガバナンス

サステナビリティ委員会において気候変動対応を審議

2021年12月、AOKIホールディングス取締役、部門長、グループ各社社長からなるサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会は原則年2回開催し、気候変動が事業に与えるリスク・機会の評価を行うとともに、グループ全体の持続的成長に向けた年度計画および中長期計画について審議し、取締役

戦略

気候変動関連リスク・機会と事業への影響・対策

AOKIグループは、気候変動の影響を踏まえて事業戦略と組織のレジリエンスを検討するため、TCFD提言に基づきシナリオ分析を実施しました。低炭素経済への移行が進む1.5℃シナリオと、GHG排出削減が十分に進まず気温上昇が加速する4℃

リスク管理

4つの委員会が連携して気候変動リスクを管理

グループ全体のリスク管理は、コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会・情報セキュリティ委員会が行っています。気候変動リスクについては、サステナビリティ委員会が事業への影響度を評価のうえ対応方針を決定し、その進捗を

指標と目標

環境負荷低減のためCO2排出量削減を推進

AOKIグループは、環境負荷低減のため温室効果ガス(CO2)排出量の削減を推進しています。2030年度に向けては、2017年度(2018年3月期)を基準年としてScope 1・2の排出量につ

役員に報告しています。

取締役会は、サステナビリティ委員会で審議された重要事項や各計画の進捗報告を受けることで、取り組み状況のモニタリングを行うとともに、気候変動関連事項を考慮した事業計画を立案、実行します。

シナリオを想定し、それぞれのシナリオにおける事業環境の変化を分析したうえで、気候変動リスク・機会を特定・評価し、対応策の検討をしております。現時点で影響が大きいと想定されるリスク・機会については右表のとおりです。

コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会・情報セキュリティ委員会と共有しています。サステナビリティ委員会で特定された重要リスクとその対応については、取締役会に提言され、その承認のもと、事務局であるサステナビリティ推進室が中心となり、対応にあたります。

いて1店舗当たり50%の削減を目指します。また、2022年度よりScope3の開示を実施しました。さらに2024年度よりCDP(気候変動分野)の質問書にも回答し、「B-」のスコアを取得しました。

CO2排出量

		2018年3月期 (基準年)	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
AOKIグループ全社 (Scope1+2)	(t-CO ₂)	124,381	113,818	112,989	119,324	111,430	111,562
AOKIグループ対象店舗数	(店)	1,257	1,300	1,329	1,352	1,335	1,333
1店舗当たりのCO ₂ 排出量	(t-CO ₂)	99.0	87.6	85.0	88.3	83.5	83.7

温室効果ガス排出量 (単位:t-CO2)

	2018年3月期 (基準年)	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
Scope1	2,370	2,775	2,890	3,178	2,996	2,931
Scope2(Market Base)	122,011	111,043	110,099	116,146	108,434	108,631
Scope3	-	-	-	325,079	373,410	371,824
Scope1+2+3	-	-	-	444,403	484,840	483,386

1) 移行リスク(1.5℃シナリオ)

種別	ドライバー	気候変動がもたらす影響	対象事業	時間軸	影響度	対応策
法規制・政策	炭素税の導入	自社への炭素税課税によりコストが増加する	全事業	中期～長期	中期	大※ ・再エネ導入による排出量削減の推進 ・オフセット制度やクレジットの活用によるコスト抑制 ・中長期のGHG削減目標に基づき計画的な削減の実施 (SBT取得に向けて取り組み中)
	既存の製品およびサービスへのマndेट (受託事項) および規制	プラスチック利用や製品リサイクルに関する規制強化や新たな規制が導入された場合、その対応コストが発生する			中	・プラスチック利用量の削減 ・廃棄物の発生抑制 ・3R運動、ゼロエミッション活動の実施 ・政策動向の注視
市場	顧客行動の変化	消費者が環境に配慮した製品やサービスを優先的に選択するようになり、従来型の製品への需要が減少する	ファッション		中	・環境配慮型商品の開発と販売強化 ・再生可能素材やリサイクル素材の積極採用 ・サステナブル商品の情報発信強化
		重衣料など既存商品の需要減と温暖化に対応した商品開発の遅れによる顧客離れが生じる			大	・高温環境に対応した機能性商品の投入 ・商品構成比の見直しと在庫最適化 ・サステナブル素材の採用による環境対応と機能性向上を同時に実現
	原材料コストの上昇	電源構成において再生可能エネルギーの割合の増加に伴い、電力コストが増加する	全事業		大	・複数電力会社との契約比較による調達コストの抑制 ・自社施設への省エネ設備導入による使用量そのものの削減 ・非化石証書や長期契約を通じた安定的な電力価格の確保
		食材調達の不安定化や、食材の原価上昇によりコストが増加する	エンターテイメント	中	・地産地消および調達先の分散化 ・冷凍・保存技術の活用による安定供給体制の確保	

2) 物理リスク(4℃シナリオ)

種別	ドライバー	気候変動がもたらす影響	対象事業	時間軸	影響度	対応策
急性	サイクロンや洪水などの極端な天候事象の過酷さの増加	自社拠点の事業活動停滞/停止により、売上高が減少する	全事業	短期～長期	大	・立地条件を考慮した新規出店判断と既存拠点のリスク再評価 ・自然災害保険やインフラ投資による被害最小化
慢性	上昇する平均気温	暖冬により冬物製品の需要が減少し、在庫管理コストが増加する	ファッション		大	・販売期間の柔軟化とリアルタイム需要予測の精緻化 ・在庫回転率向上のための販促施策強化 ・通年着用可能な商品の開発
		夏季の冷房使用量増加に伴い自社の空調コストが増加する	全事業		大	・高効率空調設備の導入 ・EMSやIoTを活用した温度・湿度管理の最適化 ・店舗内断熱性の向上と省エネ運用マニュアルの整備
		秋冬シーズン短縮に伴う冬物衣料(コート、ダウン、セーターなど)の売上が減少する	ファッション		大	・秋冬以外の季節商品とのラインナップバランス調整 ・多機能商品(防寒×通気性等)の開発 ・新しい販売チャネルの開拓

3) 機会

種別	ドライバー	気候変動がもたらす影響	対象事業	時間軸	影響度	対応策
資源効率	より効率的な輸送手段の使用(モーダルシフト)	燃料効率の高い輸送手段への移行により、環境負荷を低減するとともに、配送コストが減少する	全事業	中期～長期	大	・輸送ルートや車両の見直しとモーダルシフト計画策定 ・物流会社やIT企業と連携した最適な輸送スケジュールの設計
	より効率的な生産および流通プロセスの使用	省エネ設備を導入することでエネルギー消費が抑えられ、運用コストが減少する		短期～長期	中	・最先端の省エネ技術の導入 ・エネルギー効率のモニタリング
	リサイクルの利用	中古品回収を積極的に推進することで、環境に配慮した企業としてのブランドイメージを確立する	ファッション	短期	中	・店舗におけるリサイクル受付やインセンティブ制度の導入 ・回収品の再生による資源循環ビジネスの展開
	より効率的な生産および流通プロセスの使用	デマンドレスポンス導入の結果、エネルギー使用の最適化によりコストが削減する	ファッション/エンターテイメント	短期～長期	大	・デマンドレスポンスプログラムへの参加によるピーク電力の最適化 ・電力モニタリング体制の整備
エネルギー源	より低排出のエネルギー源の使用	低炭素エネルギー源を使用することで、化石エネルギー価格増大の影響を低減する	全事業	中期～長期	大	・再エネメニューや非化石証書を活用した電力調達の拡大 ・PPA(電力購入契約)導入による調達の多様化
	新技術の使用	IoTを活用したエネルギー使用量の可視化や最適化技術を用いることで、エネルギー消費を管理し、効率的な運用を実現する		短期～長期	大	・IoTによるスマートビルディングを活用した、空調・照明制御による店舗のエネルギー最適化
製品およびサービス	低排出商品およびサービスの開発および/または拡張	環境配慮型製品の取り扱いを拡大することで売上が増加する	ファッション/ブライダル	中期～長期	中	・市場動向を反映した環境訴求型商品の拡充 ・ESG視点での商品タグ・認証表示の導入
市場	新しい市場へのアクセス	気温上昇により夏季商品の需要が増加する	ファッション	短期～長期	大	・需要予測の精度向上による、在庫最適化 ・夏季商品の拡充と温暖地域に応じた商品戦略の展開
レジリエンス	再生可能エネルギープログラムへの参加とエネルギー効率化措置の適用	再生可能エネルギー源を使用することで、自社の温室効果ガス削減につながり、気候変動対応コストの低減につながる また、エネルギー効率化措置の導入により、無駄なエネルギー消費が減り、コスト削減が期待できる	全事業		小	・再生可能エネルギーの導入 ・高効率設備(LED・空調など)への更新 ・エネルギーモニタリングを通じた使用状況の最適化

※炭素税導入による影響は、約13～15億円を想定
【シナリオ分析における設定】
・時間軸 短期：1～3年以内、中期：3～10年頃、長期：10～30年頃
・影響度 大：自社事業への収益を大幅に減少させ得る事項、経営を大幅に圧迫する費用となり得る事項および事業に重大な経済的損失をもたらし、事業の継続が困難になる可能性
中：中程度の経済的損失が発生し、事業運営に影響を及ぼす可能性
小：売上や利益に軽微な影響があるが、事業運営に大きな支障はない
・使用シナリオ：1.5℃シナリオ IEA WEO2023 Net Zero Emissions by 2050 等、4℃シナリオ IPCC AR6 SSP5-8.5シナリオ 等

Social 社会



AOKIグループは「社会の公器」として、お客様をはじめ、株主・投資家の皆様、お取引先様、従業員など、すべてのステークホルダーの喜びを創造するために、信頼関係とパートナーシップの構築を通じて社会の発展に貢献します。

株主・投資家の皆様との対話

AOKIグループでは、株主・投資家の皆様に、経営方針や事業戦略、業績結果、財務に関する情報を迅速かつ的確にお知らせするために、IRポリシーに基づいた活動に努めています。

2025年3月期は、機関投資家の皆様に対して年2回のオンライン決算説明会を開催し、書き起こしや動画の配信を行

いました。また社長およびIRチームによる投資家の皆様との1on1ミーティングも随時行っています。さらに「決算情報および適時開示情報」の英文同時開示の義務化に向け、準備・対応を進めました。今期以降も、年2回の決算説明会や投資家の皆様への説明会およびホームページでの情報発信を通じて、対話を深めていきます。

お客様のために

AOKIグループでは、お客様のご期待を超える商品・サービスの提供に向けて、店舗でのお客様のお声をはじめ、電話やメール、アプリなどでいただく貴重なご意見を活かした商品開発や店舗環境の改善に取り組み、お客様のさらなる喜びの創造を目指しています。

■ CS(お客様満足)の実現

ファッション事業では、お客様相談室を設置し、日々寄せられるお客様のお声を各部門で共有することで、高品質な商品づくりや店舗づくりに役立てています。

2021年より導入を開始した「チャットスタイリングサービス」では、お客様のネットショッピングの不安や悩みに対して、スタイリングスキルを持ったスタッフがチャットで実店舗と同様のリアルタイムでの対応を行い、より快適なお買い物体験を提供しています。また2022年5月には「コンタクトセンターサービス」を開設し、コールセンター業務を内製化しました。店舗経験が豊富なスタッフがコールセンターを運営することで、これまで以上にお客様満足度の高いサービスを提供しています。

エンターテインメント事業においても、インターネット上や店頭でアンケートを実施して、お客様のお声を起点としたサービス向上に取り組んでいます。

アニヴェルセル・ブライダル事業では、結婚式後に「新郎新婦アンケート」を実施し、スタッフの対応・サービスや商品・施設などに関するお客様のご意見を全施設で共有して、日々の改善活動に活かしています。

■ 確かな品質とサービス確保

品質については、ファッション事業において繊維製品品質管理士の資格取得の推進などの教育を強化するとともに、品質管理部と外部機関が継続的に品質の管理と向上を図っています。

サービスについては、ファッション事業において、従業員のサービススキルを競う接客ロールプレイング大会を実施しています。

アニヴェルセル・ブライダル事業では、一般社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会が主催する「HRSサービスコンクール」のヤングプロフェッショナル部門への積極的な参加を通じて、スタッフのおもてなしスキルの向上につなげています。そのほかにも、ホスピタリティスキルをはかるスキルズカップの開催や、料理・デザートをつくる技術力や表現力を競う調理コンクールを毎年開催し、サービス向上への寄与だけでなく、重要な教育機会として位置づけています。



従業員のために

AOKIグループでは、グループで働くすべての人々の喜びを創造することが、お客様のご満足にもつながると考えています。

一人ひとりが個性を発揮し、いきいきと活躍できるようにライフステージに合わせて働き方を変更できる制度を導入しています。また、ダイバーシティやワークライフバランスなどのテーマについて、コミュニケーションの促進をはじめとしたさまざまな取り組みを加速していきます。



お取引先様とともに

AOKIグループはお客様にとって価値ある商品とサービスを提供するためには、お取引先様との協力関係を構築することが重要だと考えています。そのため、ファッション事業ではお客様の声を共有するために、サプライヤーの皆様と品質改善のための会議を開催するとともに、商品開発にも携わっていただいています。また、定期的にサプライヤー様を訪問するなど、現場での関係構築に努めています。



地域社会とともに

「公共性の追求」を経営理念の一つに掲げているAOKIグループでは、ビジネス以外でも社会に貢献することが重要であると考えており、地域社会における文化活動の推進やスポーツ支援、次世代育成のための活動に加え、さまざまな社会貢献活動を推進しています。

例えば、AOKIでは児童養護施設へのスーツの無償提供や寄付付き商品の販売、スーツの着こなし講座の開催などを行っています。複合カフェの快活CLUBではコミック雑誌の寄贈を実施。また、アニヴェルセルでは働き手不足が課題となっている農家の方々と連携し、スタッフが定期的に農作業を支援することでスタッフの食育を促進するとともに地域の活性化にも貢献しています。



Governanceガバナンス

2023年6月29日に監査等委員会設置会社に移行した当社は、取締役会に対する監督・監査機能をさらに強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っています。

基本的な考え方とガバナンス強化に向けた取り組みの変遷

当社グループの経営理念は、「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」であり、この3つの経営理念を追求し企業価値を高めるうえで、コーポレート・ガバナンスが重要であると認識しており、経営管理組織などを強化することで経営の透明性、公正性を高め、健全で効率的な経営を行うことを基本としております。

そのために、組織の見直しやリスク管理体制の強化を図るなど内部統制システムを改善するとともに、適切な情報開示と株主の皆様の権利確保や対話、その他ステークホル

ダーの皆様との協働などにより、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ってまいります。

当社は、監査等委員会設置会社であり、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担い、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することにより、取締役会に対する監督・監査機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図る体制としております。

	機関設計・施策などの変遷	ボードメンバーと構成の変遷		
		メンバー構成など	社外取締役割合 監査役除く	女性取締役割合 監査役除く
2008年度	■監査役会設置会社として 純粋持株会社に移行 ■コンプライアンス委員会設置 ■リスクマネジメント委員会設置	■取締役10名 ■監査役3名(社外監査役3名) ■執行役員9名 ※執行役員制度は1991年より導入		
2014年度		■社外取締役1名選任 ※初の社外取締役	 6.7%	
2015年度		■社外取締役2名選任 (1名増員) ※初の女性取締役	 13.3%	
2019年度	■指名・報酬委員会設置 ■株式報酬型ストックオプション導入	■社外取締役2名選任	 15.4%	
2021年度	■サステナビリティ委員会設置	■社外取締役3名選任 (1名増員)	 21.4%	
2022年度	■ガバナンス検証・改革委員会設置 ■ガバナンス対策本部設置 ■コンプライアンス室設置	■社外取締役5名選任 (2名増員)	 41.7%	
2023年度	■監査等委員会設置会社に移行 ■リスクマネジメント兼情報セキュリティ委員会設置 ■取締役会実効性評価に外部機関を活用	■社外取締役6名選任 ■監査等委員である取締役3名選任 (うち社外取締役2名) ■女性取締役3名選任 (うち社外取締役2名)	 46.2%	
2024年度	■リスクマネジメント委員会設置 ■情報セキュリティ委員会設置	■社外取締役6名選任 ■女性取締役3名選任 (うち社外取締役2名) ※監査等委員である取締役は任期2年	 46.2%	
2025年度		■社外取締役7名選任 ■監査等委員である取締役3名選任 (うち社外取締役2名) ■女性取締役2名選任	 53.8%	

取締役会の監督機能の強化に向けた取り組みおよび実効性評価

当社は、2025年3月に取締役会の実効性評価を行いました。

評価の方法は、事前に評価の主旨について説明し、外部機関に委託して、全取締役を対象に取締役会の構成・運営・議論等について無記名方式のアンケートを行いました。その結果は5月の取締役会で報告・議論が行われました。

評価結果の概要は、取締役会は監査等委員会設置会社への移行後議論が活発化され、全体として実効的に機能していると判断いたしました。一方、①社外取締役間で意見交換の

機会が十分に確保されていない。②中長期的な課題・戦略等に関する議論が不十分である。③役員向け研修会などによるさらなる知識習得の支援が必要である等の意見があり、今後①取締役会の前後に定期的に意見交換会を開催する。②取締役会で中期経営計画の進捗やDX・サステナビリティ関連などの特定のテーマについて議論する時間を設ける。③デジタル分野の動向や経済・社会情勢など取締役へのヒアリングに基づきニーズに即した研修会を実施する等の対応を進めてまいります。

スキル・マトリックス選定理由

主要なスキル	選定理由
企業経営	当社の取締役会においては、中長期戦略に関する関連な議論に基づいた判断が必要と考え、多様な企業経営に関する知見を必要な項目として選定。
業界知見／マーケティング	当社グループが事業展開する業界の事業環境や、消費者の動向を捉え、さらなる成長を創出するために必要な項目として選定。
IT／DX	当社の事業活動において、新たなビジネスモデルの創出、お客様の利便性やサービス向上、オペレーションの質の向上に欠かせない知見として項目を選定。
財務／会計	当社の事業戦略実現のために、財務、会計分野の知識、経験とその妥当性を判断する能力を必要な項目として選定。
コンプライアンス／リスク管理	当社の経営理念実現のために適切な事業活動を遂行し、事業運営にかかるリスク管理は重要な知見として項目を選定。
ESG／サステナビリティ	当社の経営理念追求のために、事業活動を通じて社会課題への理解、関心や課題解決に向けた取り組みに必要な項目として選定。
人財開発	当社の持続的成長のために、従業員の潜在力の開発を重要な経営テーマとして捉えていることから、項目として選定。

スキル・マトリックス

氏名(性別)	現役職	特に専門性を発揮できる分野および経験						
		企業経営	業界知見／ マーケティング	IT／DX	財務／会計	コンプライアンス／ リスク管理	ESG／ サステナビリティ	人財開発
青木 彰宏 (男性)	代表取締役会長	●	●					●
田村 春生 (男性)	代表取締役社長	●	●		●		●	
照井 則男 (男性)	取締役副社長執行役員	●	●	●				
青木 征允 (男性)	取締役専務執行役員	●	●					●
投元 谿太 (男性)	取締役専務執行役員	●	●			●		●
高橋 光夫 (男性)	取締役 指名・報酬委員会委員長	●	●		●	●		
中村 英一 (男性)	取締役	●	●					
笹尾 敬子 (女性)	取締役	●					●	
宮本 進 (男性)	取締役	●			●	●		
横見瀬 薫 (女性)	取締役						●	
峯村 光治 (男性)	取締役 常勤監査等委員					●		
上平 洋輔 (男性)	取締役 監査等委員				●			
金井 暁 (男性)	取締役 監査等委員					●		

※ 上記は、特に専門性を発揮できる分野および経験を示すものであり、対象者のすべての知見を表すものではありません。

※ 「業界知見」は当社の事業領域において重要である「小売り・サービス・製造・サプライチェーン」分野を指しています。

※ 当社の重視している分野に関して、役員全体でバランスの良い経験・専門性・属性等を有する状態を目指します。現状不足する経験・専門性については、役員以外での保有を含めて補完しています。

指名・報酬委員会の権限強化の取り組み

2025年6月27日開催の定時株主総会後の取締役会決議により、指名・報酬委員会の委員を2名増員し、5名体制といたしました。うち独立性の高い社外取締役が4名となり、委員長は独立社外取締役の中から選定し、独立性を確保しております。

本委員会は、取締役会の任意の諮問機関としての役割を担い、取締役会の諮問に応じて、①取締役の選・解任並びに報酬、②代表取締役並びに役付取締役の選定および解

職、③執行役員の選・解任並びに報酬、④役付執行役員の選定および解職、⑤取締役の個別報酬等の決定方針および個別報酬、⑥後継者計画（育成を含む）、⑦重要子会社の取締役および監査役候補者関連、⑧重要子会社の代表取締役関連、⑨そのほか取締役が必要と認めた事項について審議し、取締役会に対して答申を行う権限を有します。

新任社外取締役の選任理由

笹尾 敬子	放送業界第一線での経験、その後のIR、経営企画、コンプライアンス、内部統制監査、子会社取締役常務執行役員などの幅広い業務経験と高い識見を有しており、客観的な視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役としてご就任いただきました。ご自身の経験から女性活躍に資する活動も行っておられ、当社グループ経営の監督、助言をいただくことを期待しています。
宮本 進	郵政民営化の実務に携わり、その後㈱かんば生命保険において、経営企画、ガバナンス等の幅広い経験と高い識見を有しており、客観的な視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役としてご就任いただきました。㈱かんば生命保険でのガバナンス分野などの幅広い経験を活かし、当社グループ経営の監督、助言をいただくことを期待しています。
横見瀬 薫	大手洗剤メーカーにおけるESG経営の推進、消費者行政分野における実務経験、他社の社外取締役と幅広い経験と高い識見を有しており、客観的な視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役としてご就任いただきました。直接会社経営に関与した経験はありませんが、幅広い経験を活かし、当社グループ経営の監督、助言をいただくことを期待しています。

新任社外取締役メッセージ



社外取締役
笹尾 敬子

多様性経営を推進し、女性活躍で未来を切り拓き、新しい価値を創造していきたい。

このたび、社外取締役に就任いたしました笹尾敬子です。

AOKIホールディングスは、「ビジネスマンが日替わりでスーツを着られる世の中にしたい」という想いからスタートした会社ですが、今では、ファッション事業における女性のスーツはもちろん、複合カフェ、フィットネスなどのエンターテインメント事業やブライダル事業など事業内容は多岐にわたり、お客様にとっても企業にとってもダイバーシティ、多様性の考え方が非常に重要になっていると感じています。

多様性とは、「多様な従業員がそれぞれを認め合い、各々の個性を活かした企業活動が行われている状況」を示します。ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値の創造につなげていく経営」のことで、まさに変化が激しく多様化するマーケットで勝ち抜くためには、より消費者に近い多様な人材の視点を活かすことが急務です。

AOKIグループは、紳士服の会社として培った強いDNAに、この多様性をさらに進めることによってさらなる進化、イノベーションを進め、より企業として進化していくことで、さらに強い競争力を発揮できると考えます。

最近では、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）という言葉も使われています。エクイティとは、日本語で、公平と訳されます。平等ではなくて公平ということがポイントです。平等と公平は、実は似て非なる意味を持ちます。平等というのは、それぞれの置かれた状況を考慮せず同じツールや資源を与えて評価をしますが、公平というのは、それぞれの置かれた状況に合わせた資源やツールを用意して、誰もが成功しやすい機会を与えることです。公平という視点を入れると女性も活躍しやすくなります。さらに女性が活躍することによって、働く女性が増えたお客様の新たなニーズの掘り起こしにもつながります。長年、培ってきた女性活躍をキーワードに「人々の喜びを創造する」というAOKIグループの理念に貢献できれば幸いです。



社外取締役
宮本 進

ガバナンス強化で挑戦を支え、持続的な成長を実現していきたい。

このたび、社外取締役に就任いたしました宮本進です。

長年培ってきたコーポレートガバナンスやリスクマネジメントの知見を活かし、AOKIグループの持続的成長に貢献するべく、取締役会の実効性向上に努めてまいります。

AOKIグループは、取締役会の監督機能を強化するため、指名・報酬委員会をはじめとする専門委員会を活用し、経営の独立性と意思決定の透明性を高めています。また、多角化する事業の統合リスク管理も着実に進展しており、内部統制の強化に向けた自律的な取り組みは高く評価できると考えております。2024年5月に策定・公表された中期経営計画「RISING 2026」では、ガバナンス強化を企業価値向上に直結させるという経営の強い意志が表れており、透明性と説明責任を重視する企業文化が醸成されると期待しているところです。

とはいえ、市場ニーズの変化やデジタル化、サプライチェーンに対する責任など、新しいリスクへの備えは、今後取り組まなければならない重要課題です。そのためには、コーポレートガバナンスやリスクマネジメントを、「守りの仕組み」としてだけでなく、「経営陣の挑戦を支える仕組み」としても磨きあげる必要があるでしょう。取締役会の議論を、より戦略的で未来志向のものへ進化させることが求められていると思います。

私は、AOKIグループの改革が「実質」として根付くように、客観的な立場から監督するとともに、ステークホルダーの皆様と協働して、株主共同の利益の最大化を目指します。そして、AOKIグループが社会性・公益性・公共性を追求し、お客様の喜びを創造する存在であり続けるように、グループ各社の挑戦を支えてまいります。



社外取締役
横見瀬 薫

さらなる企業価値向上に向け、ESG 経営の進化に資する活動に注力していきたい。

このたび、社外取締役に就任いたしました横見瀬薫です。

私は、大手日用品メーカーや消費者庁で主に非財務(ESG、サステナビリティやSDGs)に係る業務に携わってまいりました。その後、BtoBやBtoCの企業で社外取締役を経験してきました。

今回の就任は、官民双方での経験、複数社での社外取締役経験から、幅広い視点からの助言や経営のモニタリングを期待された結果であると自認しています。

私が関わってきた非財務の分野でAOKIグループの活動を見ますと、サステナビリティ委員会を立ちあげ、マテリアリティ、KPIを策定し、具体的な活動を進行している段階と理解しています。

昨今は、非財務の活動を定量化し企業価値(PBR)向上との相関性を明らかにし、経営に取り入れている企業が増加しています。そして、データや報告内容の正確性を第三者が保証する「サステナビリティ保証」が導入される流れがあります。株主をはじめとするすべてのステークホルダーからの信頼を得るためには、非財務の活動がビジネス戦略と有機的に結びつき、それが具体的に正確に公表されることが求められますところから、今後の活動がブラッシュアップされることを期待しています。

私が社外取締役として心がけているのは、経営陣はもちろんのこと現場の社員の皆様の意見に耳を傾け、経営の判断基準の背景にある企業文化を理解することです。その上で初めて、建設的な議論、的確な経営のモニタリングができ得ると信じています。AOKIグループは、中長期的な経営方針として、チャレンジングな数値目標を掲げた10年後のありたい姿を策定していますが、この実現のために社外の立場から尽力してまいります。

取締役



代表取締役会長

青木 彰宏

1994年 4月 当社入社
2003年 5月 オリヒカ事業創業
2005年 6月 当社執行役員
2008年 4月 ㈱オリヒカ代表取締役社長
2009年 6月 当社常務取締役
2010年 6月 当社代表取締役社長
 ㈱アニヴェルセルHOLDINGS
 取締役副社長(現任)
2018年10月 ㈱AOKI代表取締役会長
2022年 6月 当社代表取締役会長(現任)
2024年12月 ㈱AOKI取締役会長
2025年 6月 同社代表取締役会長兼社長(現任)



代表取締役社長

田村 春生

1980年 4月 ㈱横浜銀行入行
1999年 7月 同行横浜シティ支店長
2003年 4月 アニヴェルセル㈱入社 取締役管理本部長
2004年10月 同社専務取締役
2006年 6月 当社入社 執行役員 グループ財務担当
2007年 6月 当社取締役
2008年 4月 当社常務取締役
2010年 4月 当社グループ管理・財務担当
2010年 6月 当社取締役副社長
2022年12月 当社代表取締役社長(現任)



取締役副社長執行役員

グループ事業戦略・デジタル・広報管掌

照井 則男

2003年 2月 スターバックスコーヒージャパン㈱入社
2008年 4月 同社Vice-President 情報システム本部長
2015年11月 当社入社 執行役員 情報システム本部副本部長
2018年 6月 当社常務取締役
2019年 6月 当社グループ情報システム担当
2021年 6月 ㈱快活フロンティア取締役
2022年 6月 当社取締役副社長
 ㈱ランシステム取締役(現任)
2023年 1月 当社グループ人事・システム担当
2023年 6月 当社取締役副社長執行役員 グループ
 事業戦略・システム管掌
 ㈱快活フロンティア 取締役執行役員(現任)
2025年 6月 当社取締役副社長執行役員 グループ
 事業戦略・デジタル・広報管掌(現任)



取締役専務執行役員

グループブランド管掌

青木 矩允

1993年 4月 当社入社
2004年 6月 アニヴェルセル㈱取締役副社長
2010年 6月 当社常務取締役
 ㈱アニヴェルセルHOLDINGS
 代表取締役社長(現任)
2017年 4月 アニヴェルセル㈱取締役会長
2020年 6月 当社グループブランディング担当
2022年 6月 当社専務取締役
2023年 6月 当社取締役専務執行役員
 グループブランド管掌(現任)



取締役専務執行役員

グループ人事・総務・コンプライアンス管掌

投元 谿太

1985年 4月 当社入社
2007年 6月 当社執行役員
 経営戦略企画室長
2010年 4月 アニヴェルセル㈱取締役
2016年 9月 当社執行役員 社長室長
2019年 6月 当社常務取締役
 グループ戦略担当兼社長室長
2020年 6月 アニヴェルセル㈱代表取締役会長
2022年 6月 当社専務取締役
 グループ・戦略担当兼社長室長
2023年 6月 当社取締役専務執行役員
 グループ総務・コンプライアンス管掌
2025年 2月 当社取締役専務執行役員 グループ人事・
 総務・コンプライアンス管掌(現任)



社外取締役

高橋 光夫

1977年 4月 当社入社
1990年 6月 当社取締役
1997年 6月 当社取締役退任
1997年 7月 ㈱ドン・キホーテ(現 ㈱パン・パシフィック・インター
 ナショナルホールディングス)入社 管理本部長
1997年 9月 同社取締役
2005年 9月 同社専務取締役CFO
2019年 9月 同社専務執行役員CFO
2020年10月 同社理事
2021年 6月 当社取締役(現任)



社外取締役

中村 英一

1979年 4月 伊藤萬㈱(現 日鉄物産㈱)入社
2005年 4月 同社執行役員メンズ衣料 第二部長
2010年 4月 同社常務執行役員中国総代表
2015年 6月 同社取締役常務執行役員
2018年 4月 同社取締役専務執行役員
2020年 6月 同社顧問
2021年 6月 同社顧問退任
2022年 6月 当社取締役(現任)
2023年 3月 ㈱パロックジャパニリミテッドSCM改革
 タスクフォース長
2023年 5月 同社取締役副社長



社外取締役

笹尾 敬子

1981年4月 日本テレビ放送網㈱入社
2016年6月 ㈱ティップネス取締役常務執行役員
2020年4月 国立研究開発法人国立国際医療研究
 センター理事
2020年6月 一般社団法人放送サービス高度化推進協会
 常務理事
2023年4月 一般財団法人放送セキュリティセンター監事
2024年8月 一般財団法人日本女性財団理事(現任)
2025年6月 当社取締役(現任)



社外取締役

宮本 進

1993年 4月 郵政省(現 総務省)入省
2007年10月 ㈱かんぽ生命保険入社
2014年 1月 同社経営企画部上場準備室長
2015年11月 同社経営企画部IR室長
2018年 4月 同社経営企画部長兼関連事業室長
2019年 4月 同社執行役経営企画部長
2021年 1月 同社執行役(秘書・リスク管理)
2024年 5月 ㈱ネオキャリア社外監査役(現任)
2025年 6月 当社取締役(現任)



社外取締役

横見瀬 薫

1981年 4月 花王石鹸㈱(現 花王㈱)入社
2013年10月 同社コーポレートコミュニケーション部門
 サステナビリティ推進部長
2014年12月 同社購買部門間接材部長
2018年 4月 消費者庁入庁
2019年10月 内閣府参事官付政策企画専門官
2021年 6月 松田産業㈱社外取締役監査等委員
2022年 6月 燦ホールディングス㈱社外取締役(現任)
2025年 6月 当社取締役(現任)

取締役
監査等委員



取締役

峯村 光治

1983年 4月 当社入社
2010年 4月 当社経営管理室長
2022年11月 当社コンプライアンス室長
2023年 6月 当社取締役(現任)



社外取締役

上平 洋輔

2008年11月 公認会計士試験合格
2008年12月 あらた監査法人
 (現 PwC Japan有限責任監査法人)入所
2012年 9月 公認会計士登録
2014年 7月 税理士法人ブライ
 ウォーターハウスクーパーズ
 (現 PwC税理士法人)入所
2014年10月 税理士登録
2023年 6月 当社取締役(現任)
2024年 6月 東通産業㈱(現 Totsu㈱)社外監査役(現任)



社外取締役

金井 暁

2003年10月 弁護士登録
 あさひ・狛法律事務所
 (現 西村あさひ法律事務所・外国法共同事業)入所
2012年 5月 新樹法律事務所開設
2013年 5月 大知法律事務所開設
 代表弁護士(現任)
2016年 6月 ニッセイプライベートルート
 投資法人監督役員(現任)
2023年 6月 当社取締役(現任)

執行役員

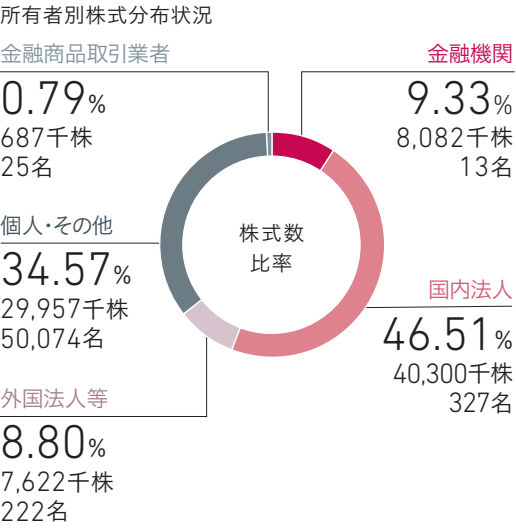
崎村 誠一
須長 健司
立川 延之
小林 修
石松 昇
中牧 功一
菅原 壮
坂本 宗聰

会社概要 (2025年3月31日現在)

商号	株式会社AOKIホールディングス (AOKI Holdings Inc.)	会社設立	1976年8月21日
事業内容	グループ会社の経営管理、 並びにそれに付帯する業務	資本金	232億82百万円
		従業員数	3,098名(6,076名)(連結) ()内は、契約社員およびパート・アルバイト社員 (1日8時間換算)の年間平均雇用人数

株式情報 (2025年3月31日現在)

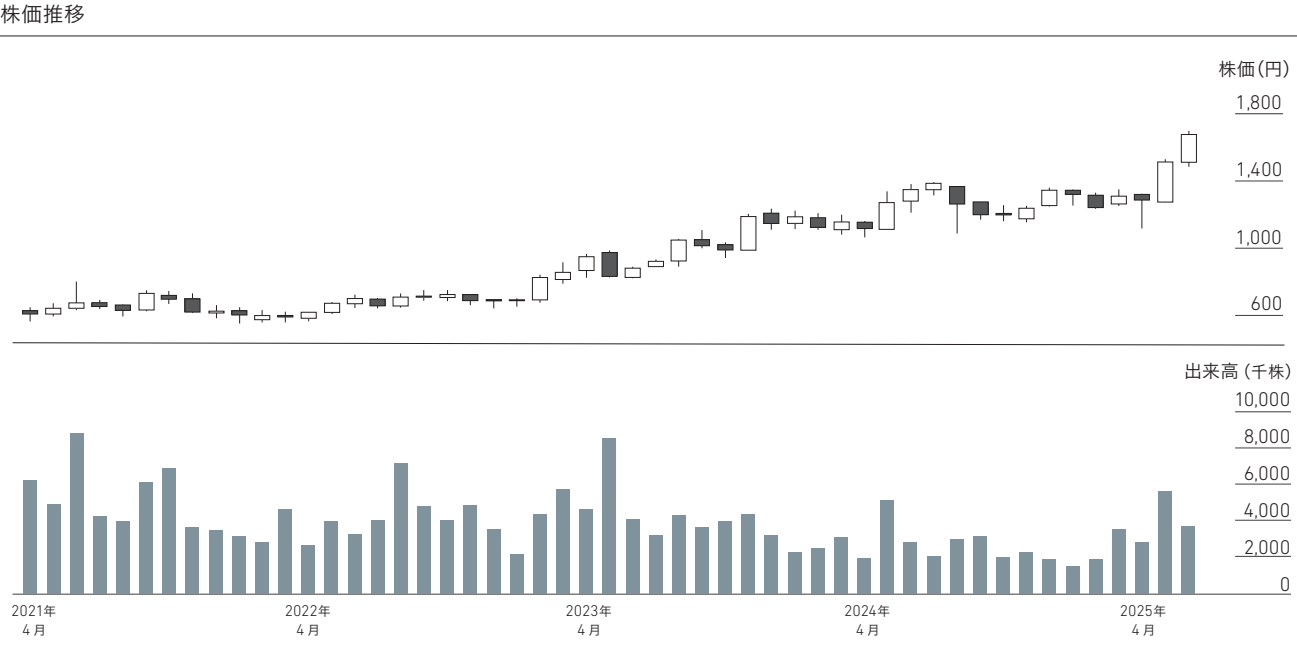
株式の状況
発行可能株式総数..... 133,679,900株
発行済株式の総数..... 86,649,504株
(自己株式2,551,777株含む)
株主数..... 50,661名



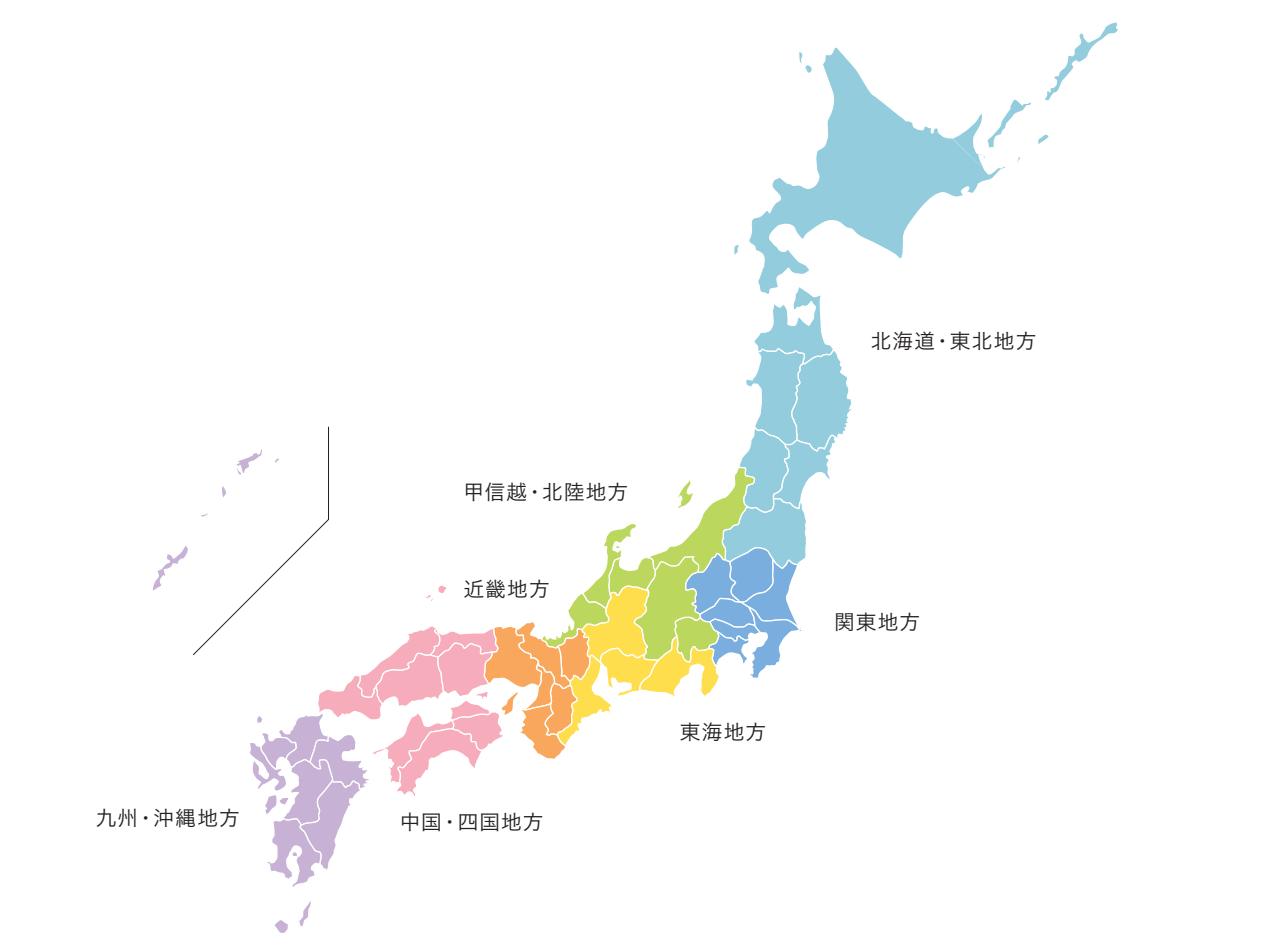
大株主（上位10名）

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社アニヴェルセルHOLDINGS	32,415	38.54
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,946	7.07
株式会社トレイデアーリ	4,300	5.11
青木 彰宏	2,593	3.08
青木 征允	2,568	3.05
AOKIホールディングス従業員持株会	1,958	2.32
AOKIホールディングス取引先持株会	1,867	2.22
青木 寛久	1,846	2.19
青木 擴憲	1,843	2.19
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,755	2.08

※1 持株比率は自己株式を控除して計算しております。
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)、および
株式会社日本カストディ銀行(信託口)の持株数は、
すべて信託業務に係るものです。



エリア別店舗数 (2025年3月31日現在)



	北海道・東北	関東	甲信越・北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄	合計
ファッション	48	270	57	105	81	6	36	603
エンターテインメント	82	318	62	83	90	52	81	768
アニヴェルセル・ プライダル	0	6	1	1	2	0	0	10
合計	130	594	120	189	173	58	117	1,381

お問い合わせ

〒224-8588
神奈川県横浜市都筑区葛が谷6番56号
Tel. 045-941-1888(代表)
<https://www.aoki-hd.co.jp/>



【お問い合わせフォーム】
[https://support.aoki-style.com/
holdingscontact?company=holdings](https://support.aoki-style.com/holdingscontact?company=holdings)

【AOKIグループ公式メディア】
AOKI GROUP STORIES
<https://www.aoki-hd.co.jp/stories/>

