



本社事務所

- 本社所在地：千葉県千葉市若葉区
- 事業概要：雑貨卸売・小売
- 常時使用する従業員：215名
(2025年9月時点)
- 現在の売上高：43億円
(2025年9月期)
- 法人番号：6040001000774
- Web：
<https://www.woodstock.co.jp/>

企業理念・100億宣言に向けた経営者メッセージ



代表取締役
吉岡 まな美

まだ誰も気づいていない価値を、世界の当たり前にする

私たちウッドストックが目指す売上高100億円は、単なる数字だけの目標ではありません。私の父である先代が掲げた100億円という夢を引き継ぎ、会社をより強く、未来へ続く企業にする為の挑戦です。世代交代し、新たに掲げたミッション「ニッチトレンドを創出し続ける」を本気で実現する為、人材、商品開発、新規事業への投資を加速し、100億企業を目指します。会社が成長することで、社員がより挑戦できる環境をつくり、地域に雇用と活気を生み出します。

売上高100億円実現の目標と課題

実現目標

当社は2034年9月期に売上高100億円達成を実現します。既存事業である卸売事業およびエンター事業において、新規取引先の開拓と戦略的な新規出店を継続し、収益基盤の更なる拡大を図ります。またM&Aを視野に入れた成長投資を積極的に行い、既存事業との高いシナジーを生み出す新たな事業領域を創出します。これにより、新規事業を「第3の柱」へと育成し、さらなる成長スピードを加速させ、売上高100億円の早期達成を目指します。

課題

- ①**既存事業の強化**：さらなる認知度や集客力の強化
- ②**新規事業の育成**：既存事業に次ぐ、「第3の柱」の確立
- ③**100億規模の人材育成**：組織を牽引するマネジメント層やコア人材の輩出
- ④**新規事業・PMIを支える組織文化**：新領域への挑戦と組織統合を円滑に進める制度設計と風土の醸成

売上高100億円実現に向けた具体的措置

目指す成長手段

- ①**既存事業の成長とブランド強化**：認知度や集客力の向上
 - ・旗艦店やポップアップ出店による認知度拡大とブランド力向上
 - ・新商品開発、新規取引先開拓、エリア拡大による売上拡大
- ②**新規事業への取り組み**：第3の柱の育成
 - ・戦略的M&Aの推進による新領域進出と事業多角化
 - ・自社ブランドや所有IPを活用したライセンス事業の展開
- ③**組織体制の強化**：人材育成と組織文化の醸成
 - ・100億規模への成長を牽引する次世代人材の育成
 - ・新規事業の創出やPMIを支える人事制度設計と組織風土の確立

実施体制

- **役員会**
 - ・経営方針や重要施策における、迅速な意思決定の実行
 - ・100億円突破に向けた、経営資源の戦略的配分と投資判断
 - ・新規事業の創出やPMIを支える、制度設計の主導と組織風土の確立
- **プロジェクトチーム**
 - ・テーマ毎における、事業部横断型プロジェクトチームの発足
 - ・役員会との緊密な連携による、売上高100億円突破に向けた戦略の統括・推進

各事業の成長戦略と重点施策

株式会社ウッドストックは、革小物や生活雑貨商品などの卸売（卸売事業）とエンターテインメント系リサイクルショップやカプセルトイ運営等（エンター事業）を展開しています。

当社は2034年9月期に売上高100億円達成に向け、以下の施策を推進します。

①既存事業の成長とブランド強化：認知度や集客力の向上

● 旗艦店やポップアップ出店による認知度拡大とブランド力向上

- ・ インバウンド需要・観光地・海外市場を見据えた広報的出店
- ・ 話題性を生むシンボル（巨大カプセルトイマシン 等）の設置による集客
- ・ 各種イベントやスポーツ団体等へのスポンサーシップ展開

● 新商品開発、新規取引先開拓、エリア拡大による売上拡大

- ・ 既存事業とのシナジー創出・事業基盤拡充を目的とした戦略的M&A
- ・ 高収益エリア（都内、京都、大阪、海外など）への新規出店
- ・ 展開規模に応じた、プロモーションの有効活用（店舗体験、TVCM、SNS等）
- ・ 次なる成長を支える事業インフラの強化（DX投資、物流倉庫など）

②新規事業への取り組み：第3の柱の育成

● 戦略的M&Aの推進による新領域進出と事業多角化

- ・ 既存事業との親和性・シナジーが高い事業分野への展開（玩具製造 等）

● 自社ブランドや所有IPを活用したライセンス事業の展開

- ・ スモールブランドや期限切れIPなどへの投資・業務提携を通じた利活用

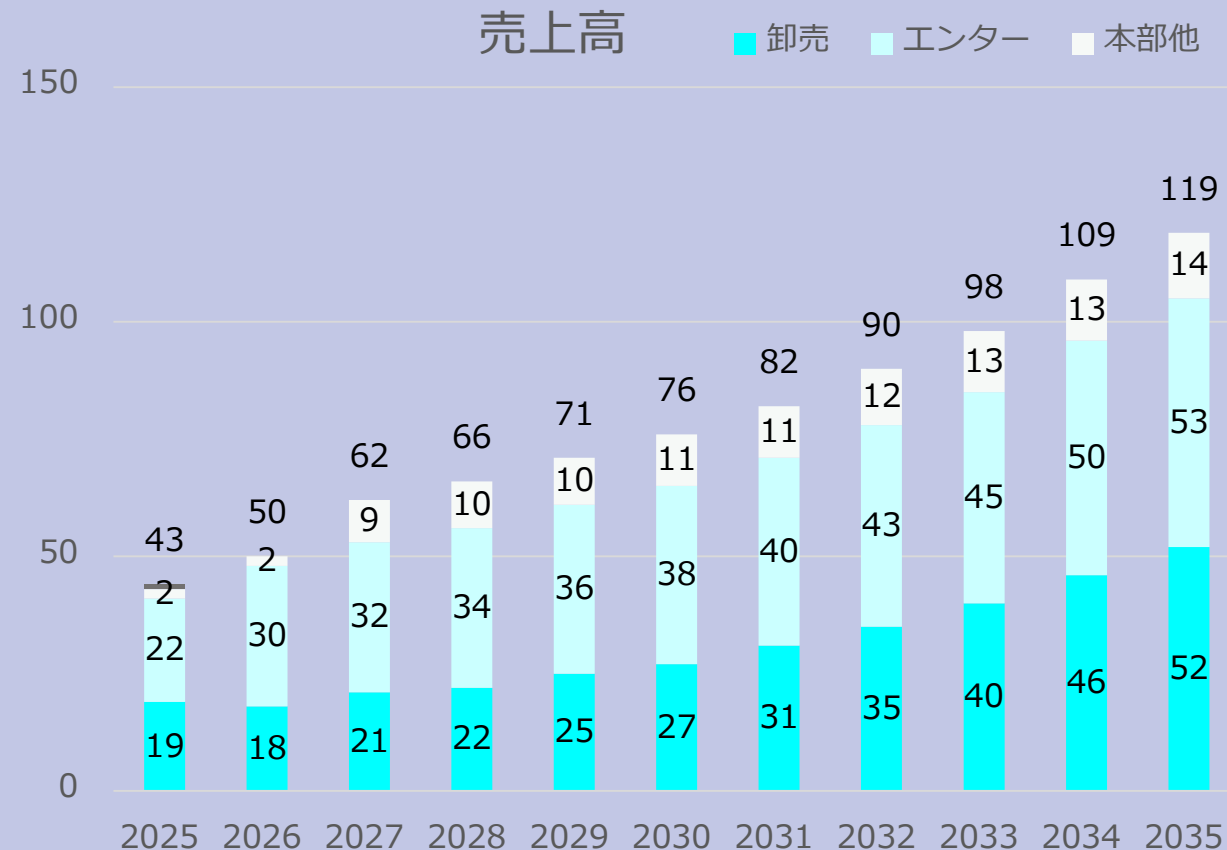
③組織体制の強化：人材育成と組織文化の醸成

● 100億規模への成長を牽引する次世代人材の育成

- ・ 成長加速度に応じた多様な採用手法の確立（新卒、中途、プロ人材、インターン）
- ・ 世界進出を見据えたグローバル人材の獲得と戦略的活用
- ・ フラット組織からの脱却とミドルマネジメント層の機能強化
- ・ 多様なキャリアパスの提示によるエンゲージメント向上

● 新規事業の創出やPMIを支える人事制度設計と組織風土の確立

- ・ 多様な働き方を受容し、優秀な人材の定着を促す人事評価制度の刷新
- ・ 挑戦を仕組み化し、組織統合も受け入れる包括的な新事業創出制度の構築
- ・ 社内外への適切な情報発信による、採用広報の展開



100億
達成