

オンライン個人投資家説明会
<質疑応答>

開催日：2019年2月21日（木）

説明者：理事 インベスターリレーションズ部長 田村 達郎

【説明会での質疑応答】

Q1：米中貿易摩擦の影響について教えてほしい。また、他商社の社員が中国で拘束されているとの報道があったが、社員の安全対策については？

全社に占める中国事業のエクスポージャーは大きくはなく、現状業績に大きな影響は出ていない。但し、中国の景気減速により、資源価格の下落や、周辺国の経済減速などが生じれば、当社事業にも間接的にマイナスの影響が出てくる可能性はあり、注視している。安全対策について、中国への派遣員は事業会社含め 140 名、数十社の事業会社がある。当社では、安全対策推進本部を設置し、国内外の自然災害やテロなどの有事の際にはすぐに対応できる体制をとっている。

Q2：株主還元を強化する方針は？（自社株買いの可能性）

ご説明の通り、基本方針としては中長期的な利益成長をもとに配当の増額を目指しており、今年度は配当性向 30%に引き上げている。自社株買いについては、現状決定したことはないが、3年間のキャッシュ・フロー計画の進捗を見て、想定以上のキャッシュが創出された場合や、投資環境が悪化して投資が出なかった場合には、その時点での財務健全性や株価も鑑みて、自社株買いも選択肢の一つと考えている。

Q3：株価が低いが、対策は？

当社の株価は現状 PBR0.8 倍を下回っており、課題と認識している。株価は国内外の経済情勢、為替、資源価格など様々な要素の影響を受けるもので、当社がコントロールできるものではないが、企業価値を高める努力を継続するとともに、事業内容を明確に説明することで改善していきたい。

Q4：過去、赤字決算の際も減配していないが、今後も同様の方針と理解してよいのか？

14 年度の赤字決算の際に減配しなかった背景は、その時の赤字の要因が資源事業の減損による一過性の損失によるものであり、通常のビジネスで稼ぐ利益レベルを踏まえると、配当性向 25%に則り 50 円を配当することが妥当と判断したもの。その後、業績が改善し、今年は配当性向を 30%に引き上げた。通常のビジネス環境が続く限りは、安定的に利益を創出できると見ている。

Q5：他商社と比較しての強みは？

収益比率は非資源事業が全体の約 8 割、資源事業が 2 割程度となっており、資源事業のボラティリティを非資源事業でカバーできるポートフォリオとなっている点は当社の強みの一つ。非資源事業については、特に国内に、ケーブルテレビ事業の J:COM や、IT ソリューションプロバイダーの SCSK、リース事業の SMFL（三井住友ファイナンス&リース）、不動産、電力事業など、ユニークかつ強みの主要事業が多数ある。

Q6：J:COM の成長戦略と、油井管事業と原油価格の関連性について教えてほしい。

J:COM は約 530 万世帯のお客様とダイレクトにコンタクトできる強みを活かし、お客様のニーズを踏まえてサービスを拡大する戦略。例えば、4K/8K 対応や、動画配信事業者との提携、ネットの高速化など、より利便性の高いサービス提供を進めていく。油井管事業については、原油価格が上昇すれば、原油・ガスの掘削活動が活発化し、油井管の販売増加に繋がる。価格上昇から販売量の増加までには数カ月のタイムラグがあるが、当社の油井管事業の業績は昨年度より回復傾向にあり、中長期的には掘削活動が活発化するとマーケットの見方も踏まえ、業績にプラスの影響が続くと期待している。

Q7：アンバトビー（ニッケル事業）の減損リスクは？

アンバトビーは 2015 年度および 2018 年度第 3 四半期に減損を計上した。同事業については、数年後には主に電気自動車によるニッケル需要の増加から市況が上昇すると予想され、中長期的に事業の黒字化は可能と見ている。今後の減損については、ニッケル価格と生産状況次第であり、まずは安定生産に向け全力で取り組む。

Q8：社章以外に着けているバッジは何か？

国連が定めた目標である SDGs（Sustainable Development Goals）のバッジを着用している。SDGs とは、国連が旗振り役となり、2030 年に向けて持続可能な開発のための 17 の課題（貧困や資源、環境等）を特定し、全世界で解決することを目指すもの。当社もこの SDGs に賛同しており、先ほどご説明したマテリアリティも、SDGs の考え方をベースに特定したもので、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでいく。

Q9：社外取締役の選定基準を教えてください。

当社の取締役 11 名のうち、約半数の 5 名が社外取締役。日本企業のなかでも社外取締役の比率が高く、ガバナンスは進んでいる構成になっている。選出基準は、東証が定めている独立性基準や、当社独自の基準などを踏まえ、できるだけ多様な分野から専門性を持つ方々をお願いしている。

Q10：住友商事のカラー、従業員の特性について教えてほしい。

各商社でよく比較され、当社の中でも様々な見方があるが、誠実で真面目、こういう受け止め方かと思う。何か大きく目立って派手にというより、地道に努力を続け、しっかりとした基盤をもってビジネスを行う、そういった企業文化がある。しかし、それだけでは地味な会社になってしまうので、先ほどご説明した社内起業制度「0→1 チャレンジ」や人事制度の改革など、チャレンジを促す制度を設け、よりワクワクして働きやすい環境にすべく取り組んでいる。

【お答えできなかった質疑への回答】

Brexit の影響について教えてほしい。

交渉の見通しが不透明なため、ビジネスへの影響を予想するのは難しい。英国のみならず欧州全域に影響を及ぼす可能性があるため、景気動向などに十分な注意を払い、新規の投資については慎重に見極めていく必要があると考えている。

今後の株主優待の可能性は？

当社は、株主の皆様への還元については、中長期的な利益成長の成果を安定的に還元することを基本方針としている。その方法としては、当社の企業価値を向上させ、配当による利益還元をさらに充実させていくことを考えている。

商社の役割や社会的責任についてどう考えるか。

当社の使命は、時々の課題に対して自らを進化させながら新たな価値を創造することと考えている。社会に対しては事業活動を通して社会課題を解決することによって貢献したいと考えており、当社が取り組む社会的な重要課題（マテリアリティ）として、「地球環境との共生」、「地域と産業の発展への貢献」、「快適で心躍る暮らしの基盤作り」、「多様なアクセスの構築」を掲げている。

人材の確保・活用の取り組みについて教えてほしい。

中長期に亘って持続的に成長していく上で「人材」は最も重要であり、人材確保と育成は最重要テーマの1つと認識している。採用活動や人材の育成・活性化に資する研修やジョブローテーションの推進に加えて、優秀な若手人材は年齢や資格グレードに関わりなくマネジメントへの登用できる人事制度設計や、シニアが一層活躍できる場の提供などにも力を入れている。加えて、グローバル連結ベースでの取り組みとして、海外地域における現地職員の採用や経営幹部への登用、事業会社の役員への登用も積極的に行っている。

働き方改革の取り組みについて教えてほしい。

会社全体として、生産性向上、健康維持増進、自己価値向上のための時間創出を目指し、社員が「メリハリある働き方」を実現できるように環境整備を推進している。その一環として、2017 年は 14 日以上、2018 年は 16 日以上の有休取得目標を設定し、ほぼ全社員が達成。2019 年も引き続き 16 日以上の有休取得目標を設定している。更に、高い付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方の実践を促進し、1 人ひとりの最大限のパフォーマンス発揮に繋げるべく、2018 年にはテレワークおよびスーパーフレックス制度を導入し、多様で柔軟な働き方を推進している。

資源ビジネスの取り組み方針について教えてほしい。

最優先事項として、アンバトビー（マダガスカルにおけるニッケル事業）やシエラゴルダ（チリにおける銅・モリブデン事業）などの大型案件の収益化に取り組んでいる。また、当社が知見を有する分野で、優良案件があれば投資を検討していくが、資源ビジネスは収益のボラティリティが大きいいため、前中計からの資源上流ポートフォリオ管理ポリシーを継続し、過度に資源ビジネスに比重が偏らないようコントロールしていく。

以上