

## オンライン個人投資家説明会

### <質疑応答>

開催日 : 2021年12月13日(月)

説明者 : インベスターリレーションズ部長 山根 正裕

#### 【説明会での質疑応答】

Q1 : 来期以降の配当についての考えや見通しについて教えてほしい。

また、自社株買い及び株主優待の予定はあるか。

当社は長期安定配当を基本方針としている。新中期経営計画「SHIFT 2023」における、1株あたり70円以上を維持した上で、連結配当性向30%程度を目安にするという方針は現在のところ変わっていない。

現在は、事業ポートフォリオのシフトの完遂をし、しっかりとした収益基盤の確立・回復、財務基盤の強化が最優先課題になっている。「SHIFT 2023」でこれを達成出来れば、次のステージにも進むことが出来ると考えているが、今は未だ自社株買いを考えるステージではなく、次のステージで考えていきたい。

株主優待についてもよく頂く質問なので、今後検討したいが、当社株主には、外国人投資家や機関投資家の皆様もいるので、様々なステークホルダーの皆様との公平性も踏まえない。

Q2 : 説明の最初に住友グループの一員との話があったが、どのような事業精神を

住友商事では受け継いでいるのか？

400年の歴史で受け継いできた住友の事業精神を象徴する言葉として、最も有名なものは「確実を旨とし浮利に趨らず」であり、浮利(easy gain)よりも、相手からの信用や事業の確実さを優先することを指す。「自利利他公私一如」とは、自社だけでなく国家を利していくものでなくてはならないという意味で、今のサステナビリティ経営に通ずるものである。その他、「企画の遠大性」「進取の精神」もある。

Q3 : 住友商事の特徴を一言で表すと何か。

「製造業、関連する素材供給事業、基幹インフラ供給事業」、並びに、「メディアや生活・不動産といった消費者関連事業」の2点が当社の強みであり、大きな特徴であると捉えている。

Q 4 : ESG やサステナビリティの考え方は収益につながるのか？

新中期経営計画「SHIFT 2023」で掲げるサステナビリティ経営を通じて、よりよい社会・社会のあるべき姿を追求していくと同時に、新たなビジネスチャンスになると考えている。「自利利他公私一如」の事業精神を受け継ぎ、本日ご紹介した水素事業による気候変動問題等への対応を進め、収益に結び付けていくべく取り組んでいる。

Q 5 : 新中期経営計画「SHIFT 2023」における次世代成長戦略テーマの「リテイル・コンシューマー」、「次世代エネルギー」以外の取り組みについて教えてほしい。

「社会インフラ」の代表事例はスマートシティであり、ベトナムの北ハノイと東広島市で取り組んでいる。スマートシティには、土地の造成、街づくり、自動運転の車等様々な取り組みが必要となることから、商社の強みを活かしたビジネスモデルである。

「ヘルスケア」は、本日ご紹介した Tomod's のオンライン服薬指導だけでなく、マレーシア・ベトナムにおけるマネージドケア（公的医療制度が充実していない国で、保険会社、医療機関、事業者が連携し、医療サービスを提供する仕組み）に取り組んでいる。

「農業」は、ドローンを活用した適正な農薬散布・農作物の育成チェック等に取り組んでいる。

更に、「DX」「サステナビリティ」という潮流を踏まえ、これら次世代成長戦略テーマの事業を将来の大きなビジネスに育てていきたい。

Q 6 : 中期経営計画の課題認識で、「事業の実力に応じた経営資源の分配」とあるが、  
実力のある部門により大きく分配するのか、もしくは実力不足の部門にテコ入れ  
するのか。

どちらか一方ではなく、実力のある部門をより強化し、同時に実力不足の部門にもテコ入れしていく。事業ポートフォリオにおいて、「注力事業」に分類した事業に最も多く経営資源を配分するが、加えて「シーディング」「バリューアップ」の事業が「注力事業」になるようにも取り組んでいる。

Q 7 : 気候変動問題への取り組みについて具体的に教えてほしい。

今年5月に気候変動方針を見直し、2050年までに当社グループの事業活動のカーボンニュートラル化を目指すことを発表（参考：[気候変動問題に対する方針](#)）。

現在の発電ポートフォリオ（持分発電容量ベース）は、石炭50%、ガス30%、再生可能エネルギー20%だが、2050年のカーボンニュートラル化を目指し、2035年を目

途に石炭 20%、ガス 50%、再生可能エネルギー30%とすることを目標としている。  
この目標達成に向けて、2021 年 4 月に設立した新たな営業組織である EII（エネルギーイノベーション・イニシアティブ）を含め、全社で取り組んでまいりたい。

Q 8：女性活躍・外国人・障がい者登用など、ダイバーシティの取り組みを教えてください。

当社では D&I(ダイバーシティアンドインクルージョン)をテーマに掲げている。  
女性については、当社の女性管理職比率は 2021 年 4 月時点で 7.5%だったが、2025 年に 10%以上、2030 年には 20%以上に引き上げることを目標としている。  
外国人については、海外事務所の拠点長に現地採用した方を登用する取り組みを行っており、2020 年 4 月時点では 11 名いる。  
障がい者については、2014 年に障がい者雇用を目的に住商ウェルサポート株式会社を設立した（参考：住商ウェルサポート）。

---

---

【放送中にお答えが出来なかった質疑への回答】

Q：事業ポートフォリオの中で、「バリュー実現」の事業は具体的に何か。

「バリュー実現」に分類される事業には、豪州石炭事業における Rolleston 炭鉱権益売却、鋼管事業の一部が該当する。これら事業では、成長投資に向けた資産入替の徹底していく。

Q：ミャンマー情勢下での進捗は如何？

9 月 29 日付の当社ステートメント「ミャンマーにおける通信事業への取り組みについて」にも記載のとおり、当社の活動には、その力が及ばない前提や状況はありながら、ミャンマーの人々の生活や経済活動に欠かせない通信サービスを技術・営業面から支援する観点のみならず、人権尊重を図るという観点でも、プラスの影響があると信じている。引き続き情勢を注視しながら事業継続し、ミャンマーの発展と国民生活の向上のために尽力していく（参考：ミャンマーにおける通信事業への取り組みについて）。

以 上