

株主様からのご質問

質問者 1

Q 1：自己株式の取得についての方針やルールなどがあれば、教えていただきたい。

A：キャッシュについては、第一に成長投資に使わせていただく方針とさせていただいております。自己株式の取得を行うタイミングとしては、事業環境や財務状況、手元資金の状況、株価などを確認しながら必要なタイミングで機動的に行う方針とさせていただいております。

Q 2：ROIC 経営を進めているようだが、部長や課長もしくは従業員レベルなど、どの階層まで、どのように浸透させているのか教えていただきたい。

A：中期経営計画 E-Plan2022 では7.6%以上を目標としており、昨年度の実績としては10.7%という結果となりました。ROIC 経営に関してはトップダウンで進めてきております。全社で掲げるだけではなく、部門毎に分子の利益を上げるか、分母の投下資本を下げるのかを検討して、毎年期初に目標に落とし込むようにしております。また、基幹職以上にはその部門目標に紐付けて個人の目標を立てるようにさせております。

ROIC に関しては、E-Plan2022 を出した後に、再度全従業員向けに教育を行い、従業員自身の業務にどのように紐付くのか、どのような効果・成果が出るのかを意識させるようにしております。

Q 3：海外売上比率が50%以上とのことだが、円安による売上への影響や想定レートなどを教えていただきたい。

A：想定レートとしては、1ドル125円、1ユーロ135円、1人民元19円に設定をさせていただいております。円安は当社にとってプラスに働きます。1ドルあたり1円円安に進んだ場合、営業利益で約2億円、人民元についても約2億円、ユーロに関しては影響が軽微であると思っており、円安によって年間で営業利益は20~30億円プラスになるとそうていしております。今後もグローバルに事業展開し、海外比率を高めていきたいと思っております。

よくあるご質問として会社から紹介した内容

Q：株主還元はどのようになっているか教えていただきたい。

A：株主の皆様に対する利益還元を最も重要な経営方針の一つとして位置付けており、連結配当性向 35%以上を目標に配当金のお支払いをさせていただいております。

昨年度の実績としては 163 円。今年度は、昨年より 7 円増配の年間 170 円の予想とさせていただいております。

Q：事業別に、国内・海外の売上比率がどのようになっているか教えていただきたい。

A：風水力事業では、海外での売上が約 6 割を占めております。また、風水力事業の中でも、特にコンプレッサ・タービン事業が一番海外での売上が高くなっております。中国や北米、東南アジアなど、世界中いたるところで売上を上げております。最近では南米の売上も増えてきている状況です。

環境プラント事業は、メインは国内の公共事業となります。海外は、中国に工場があるので、そこでの売上がありますが、焼却炉の建設は行っておらず、炉の販売だけ行っております。精密・電子事業は、どの地域での売上が多いかは公表していないが、半導体業界のお客様と数多く取引を行わせていただいております。E-Plan2022 では、中国のシェアを上げることを目標に、中国にオーバーホール工場を建てるなどして、お客様と近い位置でサポートできる体制を整えております。

Q：コーポレート・ガバナンス体制強化の取り組みについて教えていただきたい。

A：当社では、早い時期からコーポレート・ガバナンス強化を意識して取り組んでおります。

2008 年から社外取締役 2 名を招聘し、また、任意で指名委員会や報酬委員会を設置しました。また、2015 年には指名委員会等設置会社に移行し、取締役 14 名中 7 名が社外取締役で占める体制にして監督機能と執行の分離を図りました。その後、実効性を強化するため、現在では 10 名中 7 名が社外取締役と取締役会議長及び、3 委員会の委員長も全て社外取締役が就く体制となっております。

現在、執行側を兼務する取締役は、代表執行役社長の浅見のみとなっております。業務執行を行う執行役は、全て社内の執行役となっております。

監督と執行を明確に分離してガバナンスの強化を図り、業績も伸ばしていくことが大切だと思っており、今後も引き続きガバナンスを強化しつつ業績も伸ばしていくことを意識しながら取り組んでいく予定です。

Q：ロシア・ウクライナ情勢について、当社事業への影響を教えてください。

A：風水力事業を中心に、ロシア・ウクライナでも事業を展開しております。但し、過去 5 年間のこれらの地域での売上収益は全体の 1%未満となっておりますので、現時点では、今期業績への影響は軽微と想定しております。もし今後、業績への大きな影響がみこまれる場合には、速やかに開示していきたいと思っております。

Q：ダイバーシティへの取り組みについて教えてください。

A：基幹職に占める女性の割合や、女性基幹職候補者が少ないという課題があるため、当社では、外部研修への派遣などを含め、積極的に教育の機会を提供し、キャリアアップのきっかけをつくっております。女性基幹職の比率としては、過去5%程度だった比率が徐々に上がってきて、昨年末時点では6.7%となりました。今後の目標としては、2023年4月までに7%、2025年4月には8%以上まで上げたいという目標を掲げて進めている状況です。

目標実現のための取り組みとしては、教育を行うこと以外にも、安心して今後のキャリアを考えていけるような環境づくりや支援なども行っていきたいと考えております。