

双日株式会社

第 20 回定時株主総会（2023 年 6 月 20 日）質疑応答要旨

【株主様からの事前ご質問】

Q. 2023 年度の事業環境をどの様にみているか

A. 【藤本代表取締役社長】

2023 年度の当期純利益（当社株主帰属）見通しは、950 億円としました。景気後退の懸念もしておりましたが、日本については、そこまでの景気後退がみられず、また米国では金融不安はあるものの、賃金上昇などにより個人消費も堅調に推移しています。最も懸念されるのは中国の状況であり、3 月の全国人民代表大会（全人代）後の景気対策実行による経済回復を期待していましたが、この回復が不安定であり、今後は資源価格を含めて弱含みで動くのではないかと考えております。また、2023 年の後半にかけて、欧州が厳冬となった場合には、エネルギー価格に混乱を生じさせ得る事を懸念しています。

Q. 女性活躍推進の取り組み状況について教えて欲しい

A. 【藤本代表取締役社長】

2017 年度より新卒総合職を毎年 100 名程度採用し、その内の 30%以上を女性総合職としてきました。加えて、女性事務職を毎年 20 名程度採用してきた結果、2022 年 12 月時点で、当社の 20 代社員の男女比率は男性 53%、女性 47%となりました。

その上で、女性が結婚や出産といったライフイベントによって退職せざるを得ない事とならぬよう、保育所やベビーシッターの補助などの施策を打っています。また、当社は 2018 年から「イクボス宣言」を行っており、男性社員の育休取得率実績は 100%、平均育休取得日数は 39 日と年々向上してきております。これらの取り組みを通じて、女性が出産などのライフイベントを経ても、早期に職場へ復帰できる環境づくりを進めています。

Q. 新型株式報酬（信託型）と当社への影響について

A. 新聞など一部メディアにおいて、「信託型ストックオプション」の課税処理に関する国税庁の見解などについての報道がなされていますが、当社が役員報酬で導入している信託型株式報酬制度（Board Incentive Plan：役員報酬 BIP 信託）はこれとは異なるスキームであることから、当社役員報酬、税負担に影響はありません。即ち、当社の役員株式報酬（BIP 信託）で交付されるのは新株予約権ではなく、株式であり、今回の国税庁による課税見解の対象外となります。尚、BIP 信託の税務上の取扱いについては、信託協会と国税庁の間で既に整理されております。

Q. 社外取締役の株式保有について

A. 当社では、当社経営に対し、客観的な立場からの外部視点による適切な助言・提言を受けること及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に複数の社外取締役を選任しています。また、社外取締役が取締役会の議長や、取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬

委員会の委員長を務めることにより、取締役会における決議、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しております。当社株式の保有につきましては、社外取締役ご自身の意思を尊重しており、今後、検討課題であるかもしれませんが、現状では会社側からの取得のお願いや、付与などは行っておりません。

【出席株主様からのご質問】

Q. 人的資本経営における同性婚、LGBT への対応について

A. 【藤本代表取締役社長】

当社では、就職の際に LGBT であると仰った方も働いていらっしゃいます。また、ある社員から、テレビ番組に出演する際に、ご自身が LGBT である事を含め当社名が出る事の是非を問われましたが、私は問題ないと承諾しました。本社ビル内には、LGBT に対応するトイレは整備されていないなど、当社の取組みもまだまだ道半ばではあるものの、LGBT の方々も当社では差別なく受容されていると聞いております。

Q. 社外監査役の顧問経験について

社外監査役の持ち株について

A. 【藤本代表取締役社長】

大塚取締役が取締役会議長に就任して以降、当社の社外役員に就任頂いた方々には、総合商社の事業領域が広範に渡り、実態の把握が難しいという背景も踏まえ、半年から 10 カ月程度の期間、顧問として当社の経営会議や投融資審議会に出席頂き、当社事業に対する理解を深めて頂く様に努めています。

当社株式の保有につきましては、ご自身の意思を尊重しており、今後、検討課題であるかもしれませんが、現状では会社側からの取得のお願いや、付与などは行っておりません。

Q. 育児休暇取得について

A. 【橋本常務執行役員】

公表している男性社員の育児休暇取得率は、出生申請をした社員を母数として把握していません。2022 年度の平均有給取得日数は 39 日でありましたが、制度として、39 日では少ないという指摘は、その通りと考えております。現在、出産後の育児休暇に関しては有給休暇で 40 日間、また、無給にはなりますが、2 年 6 カ月まで育児休暇が取得可能な制度にしています。育児休暇の取得については、イクボス宣言など、社内における後押しや環境整備が重要であり、社内での啓蒙活動や、保育所やベビーシッターの斡旋も含めた制度の整備に引き続き取り組んでいきます。

【藤本代表取締役社長】

「イクボス宣言」を行った際に、当社の全部長を集めイクボス宣言に署名させました。当時はまだ男性社員の育児休暇が一般的ではありませんでしたが、4 年間をかけて、社内を啓蒙してきた結果、ようやく 39 日間まで上がってきました。実際に育児休暇を取得した男性社員からは上

司、周囲からの勧めが支えになったと聞いています。まだ道半ばですが、制度を更に充実させていきたいと考えております。

Q. レアアース事業について

A. 【藤本代表取締役社長】

Lynas 社との合併事業を通じ、豪州・マレーシアで生産したレアアースを、販売しています。この Lynas 社から生産量増加というプロジェクトの意向を受け、増資を決定しました。その増資に見合った分量のレアアースの引き取りと対日輸入の契約も締結し、増産に力を入れています。レアアース（重希土類）の産地が中国に集中している現状で、新規の鉱山資源の開発に注力しています。

Q. 取締役選任について

A. 【藤本代表取締役社長】

次世代へのバトンタッチ、サクセッション（継承）をスムーズに実施していくにあたり、CEO と CFO が同時に交代するというのはリスクが大きく、田中 CFO に退任いただくこととなりました。CEO についても、スムーズなサクセッションプラン（後継者育成計画）を作った上で進めていきます。

Q. 農産品に関連する事業について（サプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを進める上での高リスク事業分野（砂糖）について）

A. 【尾藤取締役専務執行役員】

砂糖に限らず、農産品には一般的にサプライチェーン問題があります。例えば、玉ねぎは中国からの輸入依存度が高い農産品です。日本国内の玉ねぎの主要産地は北海道ですが、北海道と中国では収穫時期が異なる為、供給リスクが発生します。こういった背景から当社では東北で玉ねぎを生産しようと事業を推進しています。農産品の多くを海外からの輸入に頼っている中、砂糖なども自国で賄えないかといった取り組みをしています。また、農産品に限らず、半導体の製造に欠かせないフッ化水素の原料なども中国からの輸入依存度の高い素材です。当社が取り扱っているものについて、一国集中はリスクがあるのではないかという考え方から、出来る限り、国産や代替供給ソースを見つける、という取り組みを進めており、砂糖はその一つと言えます。

【藤本代表取締役社長】

もう 1 点付け加えさせて頂きますと、人権問題があります。砂糖は発展途上国で生産されることが多く、児童労働といった人権侵害リスクに晒されていることから、サプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを進める上で、高リスク事業分野と特定し、注視しています。

Q. 取締役会・監査役会の社内・社外構成について
従業員持株会について

A. 【藤本代表取締役社長】

現在のコーポレートガバナンスコードでは、透明性確保の観点から社外取締役や社外監査役が取締役会もしくは監査役会のマジョリティを占める事が望ましいとされています。当社においては、社内外の構成バランスを検討した結果、2023年からは取締役は社内が4名、社外が5名、監査役については引き続き社内2名、社外3名という構成にさせていただきたいと考えております。

社員持株会への株式特別支給（100株）につきましては、当期純利益が1,000億円を超過しましたので、特別賞与として支給したものです。またそれに加え、PBR1倍超を達成するためにも、社員1人1人がもっと株価に関心を持ち、自社の株価についての認識を深めていただきたいという意図で実施したものです。持株会制度は従来からあり、私の社長就任当時の加入率は30%程度でした。その後、徐々に加入率は向上し、60%程度まで上がって来ていましたが、今回、社員持株会に加入する社員に対して、100株を支給したことにより、加入率はさらに上がって90%超となりました。

Q. 当社個別事案について（不正競争防止法違反の疑いにより家宅捜査を受けた件について）

A. 【藤本代表取締役社長】

中途採用の元社員が過去に在籍していた会社から不正に情報を持ち出したとして、警視庁の捜査を受けている件に関しては、当社は現在、警察当局の捜査に全面的に協力しています。本件はまだ捜査中ですので、当社に対する影響は測りかねますが、現状の社内調査の結果では、当社の他の社員がそのような情報を共有または保有した事実は無いと位置付けています。当社は、中途採用の社員に対して、前職で得た機密情報を当社に持ち込まないことの誓約書を入社時に書かせておりましたが、今後も中途採用時には、誓約書を面接の段階から強化していくなど更なる改善に取り組んでおります。

【ライブ視聴株主様からのご質問】

Q. PBR1倍以上を目指す為の具体的な取組やPBR1倍未達の要因、将来の収益ドライバーと考える事業領域について聞きたい。

A. 当社は、東証からの「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応などに関するお願いについて」との要請以前から、持続的な価値創造に向けて、継続的な自社の資本コストや株価を意識した取り組みと開示、並びに株主との建設的な対話を図ってまいりました。

東証の要請については、日本の株式市場にとって1つの転機になると捉えており、改めて当社の開示状況を見直しながら、更なる改善に向けて検討していきます。引き続き当社としても中計2023で掲げたKPIの1つであるPBR1倍超の達成に向けて、持続的な成長と企業価値の向上に努めていきます。

将来の収益ドライバーとなる事業領域としては、現在の中期経営計画において集中領域と設定しているヘルスケアを含むエッセンシャルインフラ、東南アジアなど成長市場でのリテール領域、サーキュラーエコノミーであり、これらの領域において積極的に投資を実行しています。また、東南

アジアでのヘルスケア事業の拡大などは大きな収益をもたらす可能性のある事業機会と考えています。2022年にシンガポールのセムコープ社と脱炭素をテーマとした広範囲なインフラ及び新エネルギー分野の事業領域で覚書を締結しましたが、水素やアンモニア、メタノールといった脱炭素社会実現へ貢献する事業の推進を進めており、大きなビジネスチャンスにつながると期待しています。

- Q. ・バフェット氏が5大商社だけに投資しているが、双日に投資されない理由について。
・5大商社と差別化となる、双日独自の経営路線について。
- A. 残念ながら、当社株式へのパークシャーハサウェイ社からの投資はありません。その理由につきましては、先方の投資方針によるものであり、当社から特定して申し上げることは困難です。

当社は、旧個社からの100年以上続く事業創出能力や世界的なビジネスネットワーク、小回りがきくスピード感ある経営を強みとして、安定収益基盤の確立と成長マーケットの取り込みを重視した非資源分野強化への取り組みを進めており、事業基盤は着実に強化されています。また、資源分野においてもエネルギー分野では、上流権益事業から中・下流事業（小売り・省エネ事業など）へのシフトを進め、エネルギー供給から需要家へのサービス提供までの一貫した取り組みを1つの事業領域として拡大しています。また、金属・資源分野は、石炭をはじめとする上流権益保有型のビジネスモデルから、リサイクルを含むサーキュラーエコノミー事業（IT機器リサイクルなど）や水素事業など、新たな社会ニーズに対応した事業への取り組みを進める事により、ビジネスの変革と拡大を目指します。

- Q. 脱炭素に対する考え方を教えて欲しい。
- A. 当社は、サステナビリティ向上のため、パリ協定やSDGsを踏まえ、取り組むべき6つの重点分野（人権、環境、資源、地域社会、人材、ガバナンス）を「サステナビリティ重要課題」として定め、この内、特に外部からの要請が強く、当社のサステナビリティにも影響が大きい環境（脱炭素）と人権の2本柱からなる2050年に向けた長期ビジョンである「サステナビリティチャレンジ」を2018年4月に策定しました。

脱炭素は、パリ協定もあり、環境問題の中でも国際的な関心が高いテーマであり、加えて資源エネルギー分野との関連が強く、商社のポートフォリオへの影響が大きいことから、将来的な脱炭素社会の実現への貢献を目標に2021年3月、具体的な取組方針を公表しています。グループ会社のCO2削減と共に、脱炭素社会への移行を機会と捉えて、各種事業を行い、サステナビリティチャレンジを本格的に実践し、取り組みを加速します。

脱炭素分野では、一般炭権益、原料炭権益、当社グループのCO2排出量Scope1/2の削減についての2030年・2050年目標の進捗を図ると同時に、サプライチェーン上の他社によるCO2排出量であるScope3や、CO2削減貢献量のScope4の把握と計測も行います。

- Q. 取締役会の年齢層が高めだが、今後40～50代取締役の起用はあるか。また、取締役候補にはどのような人物を求めているか。

A. 取締役会の年齢層について、当社は、有能な人材であれば、性別・国籍・年齢を問わず登用していく考えです。当社取締役会として、国際情勢・経済・文化などに関する知見と、多様性を受容し対話できるグローバルな視点が重要と考えます。加えて、経営戦略や施策の策定・遂行に関する知見や経験、持続的な成長に向け機会を創出する M&A や投融資・金融の知見や経験、事業価値を高める事業経営の経験が重要と考えています。また、大多数の取締役がそれぞれに海外経験を有しており、グローバルに事業展開を行う当社取締役会において、それらの経験を踏まえた議論を活発に行われています。社外取締役の役割については、豊富な経験や見識に基づき、取締役会に限らず、経営、業務について、社外の独立した立場から助言や提言を頂くことですが、当社の社外取締役にはこうした役割を十分に発揮して頂いており、当社の経営の実効性・透明性の向上に貢献いただいております。

Q. サプライチェーンのリスク管理に関し、海外での取引先に対して人権や環境に関する法令違反がないかを確認する為のデューデリジエンスを実施しているか。

A. 当社では、リスクベースアプローチの観点より、英国 NGO が保有する人権リスクの発生事例データベースをもとに当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野（高リスク事業分野）を特定し、サプライチェーン全体において一般的にどの位置で環境・人権リスクが発生しやすいか分析・確認しており、事業分野によっては取引先への書面での調査や現地訪問調査を行っています。

尚、投資案件に関しては、投資実行時に弁護士等の外部専門家を起用し、環境や人権関係を含む現地法令の遵守状況の精査を行っています。

以上