

令和6年3月28日(木)開催

# 第61期 定時株主総会

## 「ご質問内容とご回答」

① 事前質問 P2～6

② 当日質問 P7～10

# 1 事前のご質問

## Q.1 女性役員の創出について

招集ご通知P.26

A.

1. 令和6年(2024)1月より「提案女子会」制度を開始。立候補した女性社員8名が、部長以上が参加する経営会議に参加し、改善・改良・成長提案を行う。また各種イベントへの参加機会も増やしており、本総会にも参加しております。
2. 女性が働き続けやすい職場づくりを実現するため、様々な制度を整備しております。

### 《主な制度の例》

#### ①育児休業制度(3年) 平成4年(1992)開始

法定では1年間であるが、当社は希望すれば3年間取得することができます。

#### ②半日正社員制度 平成8年(1996)開始

妊娠や子育て、介護、傷病等の場合、1日最大3時間、勤務時間を短縮することが可能。

#### ③おしどり転勤制度 平成17年(2005)開始

社内外問わず配偶者の転勤があった場合に、配偶者の転勤エリアについていき、勤務を続けることができる制度です。

#### ④ウェルカムバック制度 平成26年(2014)開始

育児・介護・不妊治療・配偶者の海外勤務が理由で一旦退職した社員を離職期間10年以内に限り再雇用する制度です。

・制度登録者数:37名(令和5年(2023)12月末)

## Q.2 在庫商品の管理体制について

A.

1. 在庫の不正持ち出し等の対策については、商品廃棄や紛失処理された明細を監査部門でチェックし、必要に応じてヒアリングを行っています。また商品の処分については責任者を含め1人で処理を完結できないよう社内ルールを定めて運用しております。
2. 在庫管理については全てバーコードで入出庫の管理を行っております。
3. 棚卸の在庫差異率(アイテム)は0.336%、在庫差異金額は1,864万円(0.037%)となります。(在庫総額508億円)

## Q.3 招集ご通知等及び株主総会出席申込書等の抽選結果送付が遅い点について

A.

1. 株主総会への出席申込期間について  
株主総会の開催日を1週間後倒しにすることで、出席申込期間を長くしました。
2. 招集ご通知等の送付が遅い点に関して  
招集ご通知の制作について、最短のスケジュールで進めておりますが、今後は、ホームページ上への開示等により、スピードアップを図ります。
3. 抽選結果の送付が遅い点に関して  
抽選結果の到着が直前となっていたため、今年は抽選結果ハガキの発送日を3月22日から3月19日に前倒しで発送する対応に切り替えました。早めに抽選結果を知りたい株主様はインターネットでのお申込みもご検討をお願いします。

## Q.4 株式分割の検討について

A.

1. 平成28年(2016)12月31日を基準日として2分割を行いました。
2. 現状の株価は2,500円前後で推移しており、現在のところ株式分割は考えておりません。ただし、現状の株価に甘んじることなく、企業価値を高める取組みを実行し、業績向上の結果、配当でお応えできるように取り組んで参ります。

## Q.5 2024年5月移転予定の大阪本社について

A.

1. 大阪本社の機能はそのままに更なる業容拡大に繋がります。
2. 耐震補強工事を行い、安全性は確保できております。
3. 現在2社がテナントとして入居していますが、新たにテナント等で他に貸し出す予定はありません。
4. 取引先様向けに一部スペースをご自由に使用していただくことを検討中です。

## Q.6 中間決算の株主通信のウェブ化及び招集ご通知郵送申込みについて

A.

1. 株主通信の紙面発送について  
招集ご通知の電子化に伴い、令和5年(2023)より中間決算 株主通信の電子化も行いました。しかし、紙でご希望の株主様もいらっしゃるため、今期はチラシ型の株主通信を作成いたします。
2. 招集ご通知郵送申込について  
株主様の手続き簡素化のため実施しております。毎年株主様に対して、印刷版の招集ご通知をご希望かどうかを伺うため、今後も継続する予定です。実際に「招集ご通知郵送申込ハガキ」を送付したことにより昨年912名だった希望者が2,337名に増加しました。

## Q.7 設備投資等を行う上で、今後金利上昇があった場合や建築資材の高騰のリスク管理について

A.

1. 現在の長期借入金については、すべて固定金利のため、金利上昇の影響はほとんど受けておりません。  
今後金利が上昇した場合も、借入による成長投資を優先することで企業価値向上に向けた取組みを加速していきたいと考えています。  
今後の借入に関しても、当期純利益と減価償却費の状況を見ながら判断していく予定です。
2. 建築資材の高騰リスクについては、建築資材が高騰しているから設備投資を辞めるという判断は行いません。必要な投資だと判断すれば設備投資を行います。建築費についても都度、施工会社と交渉を行っている。今後も知恵を絞りながら設備投資を進めて参ります。

## Q.8 今後の株価上昇対策について

A.

1. 株価向上に向けては、業績でお応えするということに尽きます。  
株価は市場の評価により決定するものであり、当社では操作できません。
2. 大好評の「ニアワセ+ユーチョコ」サービスやMROストッカー、また今期構想予定のユークル(仮称)等、サプライチェーンの効率化・お客様の利便性向上に繋がるサービスの拡大を進め、業績向上に努めて参ります。
3. 自社株買いについては、設備投資に資金投入しているため、自社株買いに投入する資金はございません。また自社株買いに大量資金を投資しても企業の生産性や利便性が向上するわけではないため、自社株買いには否定的であります。今後も企業価値向上に繋がる投資に資金を投入していく予定です。

## Q.9 株主優待の復活について

A.

1. 株主優待にかかる費用は、令和元年(2019)時点で株主様数4万人でおよそ2.5億円でした。また、株主優待費用は交際費課税となるため表示金額の約3割増しとなり、約3.25億円となりました。株主様数の増加と共に株主優待費用も5億、8億、10億・・・と年々増加する懸念がございました。
2. これらの資金を会社の成長につながる物流機器購入に投入し、企業を発展させることにより、株主の皆様へ還元したいと考えています。そのため株主優待復活は考えておりません。

## Q.10 人的資本経営について

A.

1. 人材教育について
  - ・企業を成長させていくと、それに伴い人材も成長するものと考えています。
  - ・「自覚に勝る教育なし」  
成長は本人の「自覚」が必要であると考えています。研修や通信教育等の学習機会の提供も行っており、「自覚」に繋がるきっかけ作りとなります。
2. 働きやすい環境づくりについて
  - ・企業の制度はいつからやっているかが重要で、始めた時期によって企業の「こころざし」が表れます。当社では、人的資本経営と騒がれる以前から独自の制度を導入しています。例えば、育児休業制度(3年)は平成4年(1992)から配偶者の転勤エリアについていける「おしどり転勤制度」は平成17年(2005)から、すでに導入しております。
3. キャリア形成
  - ・多様な人材のライフプランやキャリアプランに応じて、従業員自らが選択できる複数のコース(職種)を設けております。令和4年(2022)に人事制度改革を行い、デジタル人材やロジス人材に特化したコース等、複数の職種を新設しました。

## 2 当日のご質問 8名の株主様から9つのご質問をいただきました。

**Q.1 当社がスポンサーを務める「知られざるガリバー」について、宣伝効果が低いと感じるため、スポンサーを辞めては如何ですか？**

A.

1. 年間にかかる費用は約5億円で1回の放送で約1,000万円程度かかっています。
2. 番組を通して様々なメーカー様とのお付き合い開始や関係深化等の効果があります。
3. ユーザー様もたくさん見ており、番組内のCM等でユーザー様に対して「ニアワセ+ユーチョコ」やMROストッカーのPR効果があります。
4. BtoB企業だが、知名度はあったほうが良いと考えているため、資金が枯渇するまでは継続したいと考えています。

**Q.2 物流機器について、今後日本製や、日本発のベンチャー企業に出資して内製化を図る等は考えていますか？**

A.

1. スカイポッドに該当するロボットを生産している日本メーカーがありません。輸入代理店は日本企業を通して調達しています。
2. プラネット愛知の物流トータルコーディネートも株式会社ダイフク様に行ってもらっていますが、ダイフク様でお持ちでない機器については外部から調達し、トータルで運用しています。
3. 原則は日本製があれば、そちらを優先して使用したいと考えています。

### Q.3 日根野社外監査役に当社の株価対策についてお話を伺いたいです。

A.

1. 自社株買いについては、過去に大量に株式発行したものを今になって自社株買いしており、本質的には間違っていると考えています。また自社株買いに大量資金を投資しても企業の生産性や利便性が向上するわけではありません。
2. 株式市場については、経営指標だけではなく環境問題などあらゆる面からみて判断するべきで、経営指標だけ取り組めば会社がよくなっていくかどうかはわからないと考えています。
3. 社外役員については、ブレーキをかけてもらっては困ると考えています。社内外問わず役員は、会社を前に向けて、上に向けて進めていくというのが本来仕事だと考えており、株価を上げるために来ていただいているわけではありません。
4. 日根野監査役は、公認会計士とYoutuberとしての見識も持っているため、我々と違ったPRなどを教えていただけるのではということで社外監査役をお願いしました。

(社外監査役 日根野健よりご回答)

5. 1年間監査役の立場から見てきて、BtoBのため認知されにくい部分もありますが、非常にビジネスチャンスが隠れていると感じています。
6. そのような部分に貴重な資金を設備投資などで投入されていっているため、前向きに進んでいっていると考えています。
7. その結果、自社株買いは難しいと思いますが、社長をはじめ全従業員で奮闘しているため、結果として出てくるのではと考えています。



## 2 当日のご質問

**Q.4** トラック輸送等が滞る見込みですが、鉄道輸送等に振り替えていくなどは検討していますか？

A.

1. 在庫保有している事業所間のモノの移動を極力減らすように運用しています。
2. 物流センターからの配送については、自社便のトラックで行っています。自社便については出来る限りトラックが満載になるようにし、複数個所を配送するよう心掛けています。
3. 鉄道のコンテナ輸送になるとコンテナに商品を満載にする必要があり、それは至難の業です。また商品の配送先毎の仕分けも積み込み時に行っているため、コンテナ輸送となると追加の仕分け作業が発生します。そのため、現在のところ鉄道輸送は難しいと考えています。

**Q.5** トラスコ善処配当について、減価償却と連動しているため、今後物流センターができるたびに配当金が増配となるのですか？

A.

1. 設備投資を行うと減価償却が発生するため、配当の原資が減少してしまいます。そのため、トラスコ善処配当を導入し、年間配当金が前年度を下回る場合に当該期の減価償却費の一部(最大10%)を配当原資に含めて配当を行います。設備投資を行っても、配当金があまり減額しないようにするためのもので、増配し続けるわけではありません。

**Q.6** 貴社にとって円安はどのような影響がありますか。また何か対策はとっていますか？

A.

1. 基本的には当社は円安・円高だからといって大騒ぎすることはありません。
2. 為替対策については、実は何もやりようがないというのが世の中の現実だと考えています。そのため、現在為替予約等も特に行っていません。
3. 万が一、輸入品で価格が上がった場合は、販売価格に転嫁して対応しています。

### Q.7 社員配達の展望についてどのように考えていますか？

A.

1. 私自身も配送業務を経験しており、今でもその経験が生きています。また登壇役員の大部分が、配達経験があります。
2. 配達が危険ということで、社員が配達に携わらない時代もありましたが、配達経験がない役員が就任することに危機感を覚えました。
3. 昨年より女性社員も含めて新入社員には希望者は配達に出てもらおうことを始めています。
4. 現在、自社便化率が40%台ですが、自社便化率を早く70～80%台に上げて、可能な限りお客様への配達は当社社員が行う体制にしたいと考えています。

### Q.8 物流機器の導入にあたり、当社独自の仕様やアイデアが入る余地はありますか？

A.

(取締役 直吉秀樹よりご回答)

1. 当社独自の仕様を入れると利便性は上がりますが、コストに跳ね返るため必要性和効果を見極めながら判断しています。
2. 導入済みの物流機器についても、当社の欠かせない機能については、システム連携等のカスタマイズを行い活用しています。
3. 基本的には、そのままの仕様で当社が使用するということはありません。

### Q.9 MROストッカーについて、在庫管理体制や棚卸の計上は怎么样了か？

A.

1. MROストッカーの棚卸は当社と販売店様と協力して行っています。
2. 在庫品の所有権は販売するまでは当社に帰属しており、現在のところ大きな紛失があったなどの事実はありません。
3. お客様のご要望や設置場所に応じて、鍵付きタイプや自動販売機タイプも設置対応可能である。