

2026 年 3 月期 決算説明会 質疑応答

かどや製油株式会社

【開催日】 2026 年 5 月 26 日（火） 10:00～11:00

【出席者】 代表取締役社長 北川 淳一

常務執行役員コーポレート本部長 佐藤 幹央

① 米国マーケット拡大にあたり、人員体制含め、具体的な方針を教えてください。

回答：

決算説明会資料 39 ページをご参照ください。

同ページ右側には米国の人口動態予測を示しており、グレー部分がアジア系人口、オレンジ部分が非アジア系人口の予測です。

現在、当社が主に販売しているマーケットはアジア系人口の領域であり、重要な市場と位置づけております。そのため、日本国内と同様に、「ごま油をかける使い方」の提案を引き続き強化していく方針です。

一方で、非アジア系人口はアジア系人口と比較して 10 倍以上の規模を有しており、当社にとって成長余地の大きいマーケットであると認識しております。今後は、この領域の開拓も進めてまいります。

その取組みの一環として、2025 年 12 月に 100%子会社「Kadoya America Inc.」を設立しております。人員体制含め、現地での事業推進に必要な体制整備を進めていく予定です。

今後は、現地の嗜好に合ったフレーバーや風味、使い方を十分に理解することを重視し、日本国内で販売している製品をそのまま展開するだけでなく、新たなフレーバーも含め検討を進め、非アジア系マーケットへの展開を推進していく方針です。

② 御社の強みを教えてください。

回答：

決算説明会資料 33 ページをご参照ください。

同ページ左上には SWOT 分析（強み・弱み・機会・脅威）を整理しております。当社の主な強みは、168 年の歴史に裏打ちされた信頼・ブランド力に加え、日本および米国の両市場における KADOYA フォンの存在であると認識しております。

また、決算説明会資料 16 ページでは、当社製品と他社製品を比較した際の「美味しいと感じる割合」に関する調査結果を示しております。同調査結果から、当社製品は香り・味の両面において高い評価を得ており、これが当社ブランド支持につながっているものと考えております。

当社は、これらの強みを活かし、日本にとどまらずグローバル市場における事業拡大を推進してまいります。

③ ROE（自己資本利益率）を向上させるための考えを教えてください。

回答：

決算説明会資料 46 ページをご参照ください。

ROE 向上にあたっては、まず収益性の向上が重要であると認識しており、具体的には、商品開発および市場開発を通じて利益ポートフォリオを拡充していくことが基本であると考えております。あわせて、投下資本効率の改善も重要なテーマとして取り組んでまいります。

従来、当社のごま原料はナイジェリアやタンザニアなどアフリカに依存しており、供給面での不確実性から、日本国内では在庫を厚めに保有せざるを得ない状況にありました。しかしながら、足元では環境変化が生じており、機械収穫が可能なごまを栽培する大規模農家との契約などを通じて、調達安定性向上が見込まれております。これにより、在庫水準の適正化を図るとともに、キャッシュコンバージョンサイクルの改善についても検討を進めてまいります。

また、株主還元についても重要な経営課題として認識しております。当社は強固な財務基盤を有しておりますが、無借金経営を前提とするものではありません。ご事業の価値最大化に資する機会がある場合には、M&A を含めた成長投資を検討してまいります。その際には、必要に応じてレバレッジを活用し、資本効率の向上と成長の加速を図ることも選択肢として検討してまいります。

これらの施策を着実に推進することで、ROE の向上を図っていく方針です。

④ 株主優待の考え方について教えてください。

回答：

当社の株主優待は、単なる還元策の一つではなく、ファンベース経営の方針に基づき、個人のファン株主を創出するための重要な施策として位置づけております。

当社はごまという身近な食品を取り扱っていることから、実際に商品を使用いただくことで品質や価値を体感いただける余地が大きいと認識しております。特に「かける」需要の拡大に向けた取り組みも踏まえ、商品の良さを実感いただくこと、さらに日常的に利用いただくというプロセスを通じて、当社ブランドへの理解を深め、愛着を高めていただくことを目指しております。これにより、ファン株主の形成と継続的な利用促進を通じた好循環の実現を図っていく方針です。

⑤ 為替の変動が御社の業績に与える影響を教えてください。

回答：

当社は輸入原料を使用しているため、為替変動が原料コストに与える影響は大きい構造となっております。一方で、近年は海外輸出の拡大によりポートフォリオの分散が進んでおり、短期的な業績への影響は限定的となっております。具体的には、為替が 1 円変動した場合の業績影響は概ね 1 千万円程度であり、円安方向では業績に対してプラスの影響となります。

なお、原料調達の特徴を踏まえ、当社ではごま原料を概ね半年程度保有しており、在庫運用も含めた総合的な調整により為替変動の影響を平準化しつつ、為替リスクを適切にコントロールしております。

⑥ DOE 導入の背景について教えてください。なぜ 3.5%なのでしょうか？

回答：

当社は 2026 年 2 月に、純利益に対する配当性向 40%、または DOE3.5%のいずれか高い水準を目安として配当を実施する方針を導入いたしました。

DOE 導入の背景については、安定的な株主還元と成長投資・株主・財務健全性のバランスを総合的に勘案したものです。

同様に、DOE 水準を 3.5%とした理由についても、海外展開における中長期的な設備投資、新規事業への成長投資、財務健全性の維持、ならびに株主還元の安定的な継続といった複数の要素を総合的に勘案した結果です。

⑦ 原材料費の変動が激しい中で、産地の状況・原料の調達戦略について教えてください。

回答：

決算説明会資料 43 ページをご参照ください。

まず産地の状況については、アフリカにおいて年間約 250 万トン規模の生産があり、過去 5 年間はおおむね横ばいで推移しております。また、アジア（ミャンマー、インド、中国等）においては約 200 万トン規模となっており、こちらも大きな変動は見られておりません。

一方で、南米においては、5 年前にはほぼ生産がなかったものの、足元では 30 万トンから 40 万トン規模まで拡大しており、新たな供給源として存在感を高めております。こうした産地構造の変化を踏まえ、当社の調達戦略としては、調達先の分散によるリスク低減を基本としております。

加えて、新たな取組みとして南米における農家との栽培契約の可能性が広がっております。従来、アフリカやアジアでは農家規模が小さいため、大豆やトウモロコシのような契約栽培は現実的に困難でしたが、ブラジル等では大規模農家との契約が可能であり、これによりサプライチェーンの透明化が期待されております。

一方で、新たな産地・品種については品質面での検証も必要であり、高品質なごま油の安定的な製造に向けて十分な検討が必要であると考えております。

これらの要素を総合的に勘案し、分散調達を基軸とした戦略を推進していく方針です。

⑧ 公正取引委員会に関する係争に関してアップデートをお願いします。社員教育を強化しているのかも教えてください。

回答：

当社は、2024 年 3 月に独占禁止法違反の疑いにより公正取引委員会の立入検査を受け、2025

年5月に同委員会から排除措置命令及び課徴金納付命令を受けました。これら一連の命令について公正取引委員会との間に見解の相違があることから取消しを求めて訴訟を提起しております。当該訴訟はその後2件に併合され、現在も係属中であり、結審時期については現時点で未定です。

一方で、コンプライアンス体制の強化については、本件の結果にかかわらず、独占禁止法を含む全社的な取組みとして推進しております。具体的には、制度・教育・通報・監督の4つの要素を組み合わせた体制整備を行っております。

また、コンプライアンスの重要性に鑑み、経営トップが主導する推進体制を構築しており、社長の北川がコンプライアンス委員会の委員長を務めております。今後も、企業としての基本的責務であるコンプライアンスの徹底に向け、継続的な体制強化に努めていく方針です。

⑨ 御社の女性幹部社員および女性役員の登用割合について教えてください。

回答：

旧人事制度下では管理職区分ベースで女性幹部社員比率は概ね10%程度で推移しておりましたが、2026年4月に導入した新人事制度では、管理職の定義を見直し、実質的に管理監督機能（評価・組織運営責任）を担う層に整理しております。そのため、管理職として集計される対象範囲が変更され、女性比率は見かけ上3~4%程度※となっております。

※本数値の変動は、女性登用の後退を意味するものではありません。

旧制度では、評価権を伴わない一部の職位も管理職区分に含めておりましたが、新制度では管理監督機能の有無を基準に管理職を再定義しております。

そのため、旧制度における管理職と新制度における管理職は対象範囲そのものが異なっており、両者の比率を単純に比較することはできません。したがって、見かけ上比率が低下しているのは、女性人材の登用方針や実態が後退したためではなく、管理職の定義および集計範囲の見直しに伴うものです。

なお、この見直しは男女共通の基準で全社一律に適用しているものであり、管理職の総数が減少しますので、特定の性別に限って影響が生じたものではありません。

加えて、当社としては制度上の定義変更の有無にかかわらず、引き続き要職への女性登用を重要な経営課題の一つとして位置づけており、今後も女性管理職候補者の計画的な育成、経験機会の付与、適性に応じた登用を着実に進めてまいります。

注) 新人事制度を踏まえた情報を追加いたしました

以上