

資本コストや株価を意識した 経営の実現に向けた対応について

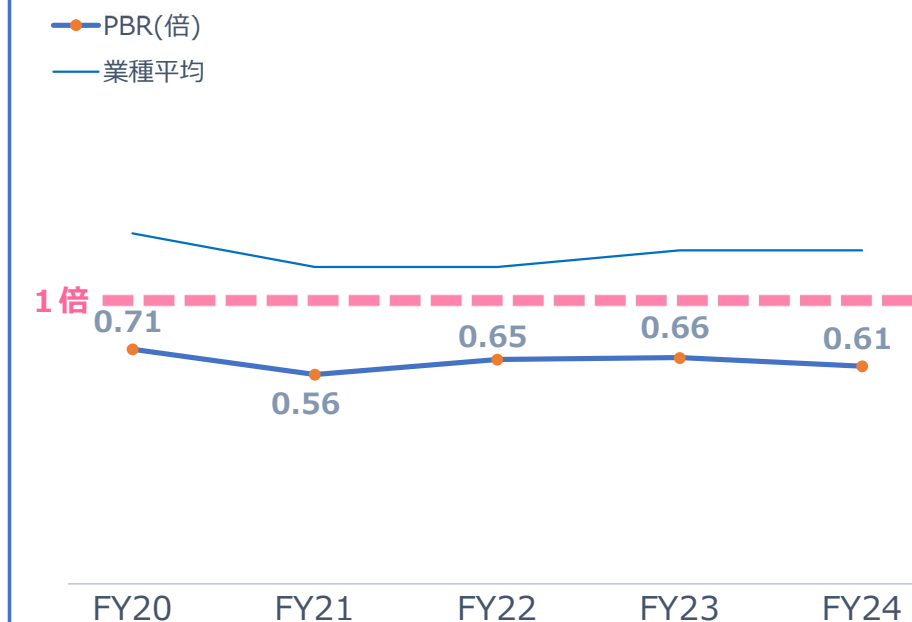
[2025年6月25日]

東証スタンダード市場 7919
野崎印刷紙業株式会社

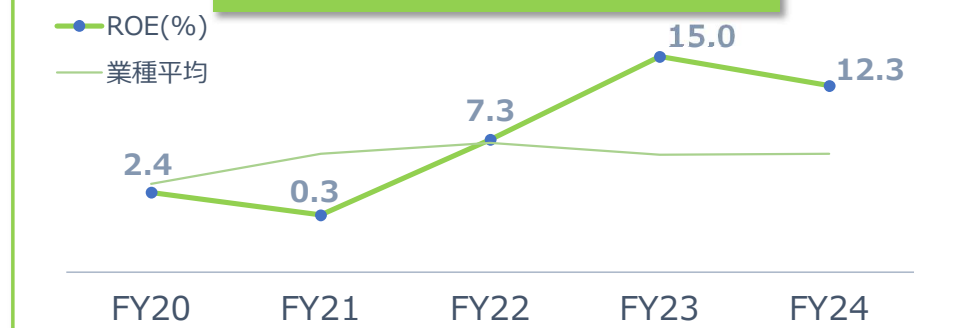
現状分析 PBR・ROE・PERの推移

- PBR 1 倍を下回る状況が続いており、当社の成長性について市場からの評価を得るに至っていないと認識
- 利益を創出する体制を再構築しつつあり、直近 2 年のROEは業種平均を上回る10%以上を維持している
- PER向上のための長期的な成長期待の醸成が課題

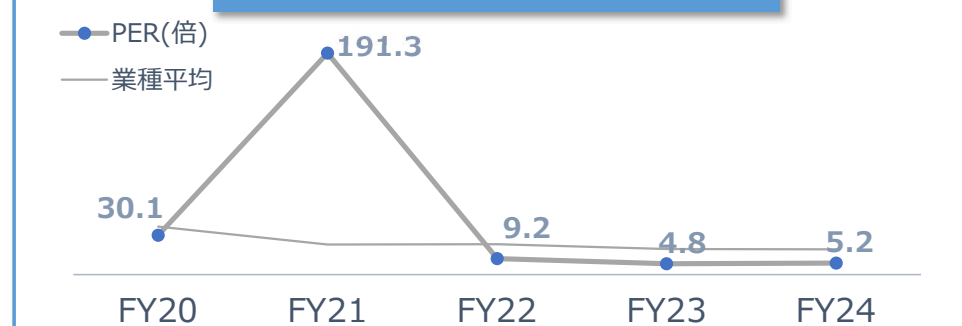
P B R（株価純資産倍率：ROE×PER）



R O E（自己資本利益率）



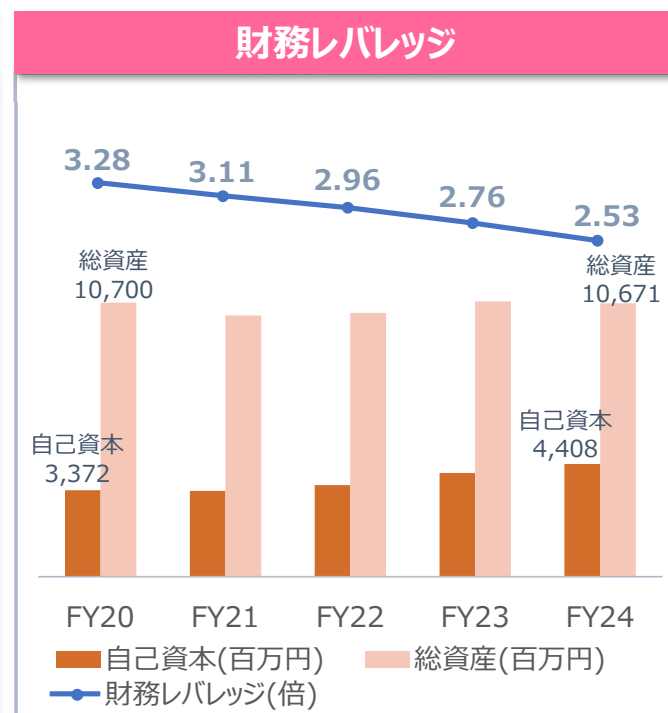
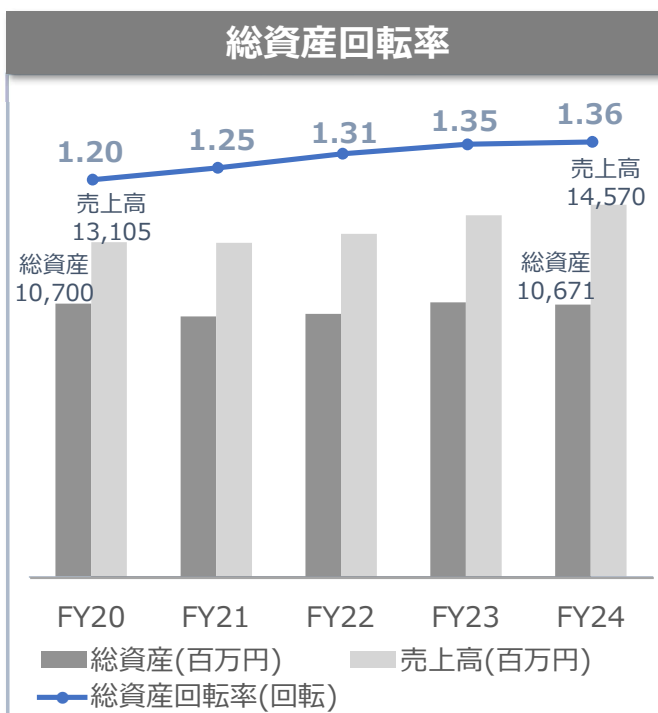
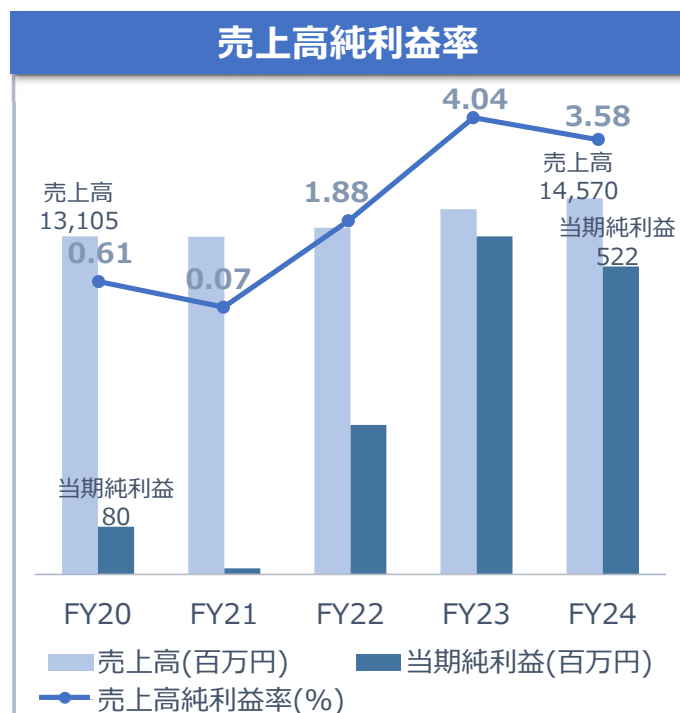
P E R（株価収益率）



現状分析 ROEの3要素分析

- 売上高純利益率については、収益性強化によりFY22以降大きく改善しROEを押し上げる要因となっている
- 総資産回転率は高い水準にあり、運転資本の回転期間短縮化などにより一定の効率性を確保
- 財務レバレッジについては、収益性の高まりにより自己資本比率は上昇するものの、適正水準内を維持

$$\text{※ROE} = \text{売上高純利益率} \times \text{総資産回転率} \times \text{財務レバレッジ}$$



※1 総資産は期中平均で計算

※2 自己資本、総資産は期中平均で計算

現状分析 資本コストと資本収益性

- 足元のROEはCAPMの資本コストを大きく超過しているが、市場の期待収益率を表す益利回りとは大きく乖離
- 非財務施策の強化による資本コストの低減に取り組むとともに、さらなる収益性強化に努める

株主資本コスト

理論株価に期待収益を勘案し7.5%~9%と認識

CAPM (推計)

5~6%

リスク
フリーレート

1.5%程度

※10年国債利回り
(2025年3月末)

+

β

0.60~0.76

※直近5年のTOPIXに対
する当社株価の感応度

×

マーケット
リスクプレミアム

6.00%

※過去の市場リターンから推計

株式益利回り (推計)

19%程度

※PERの逆数・成長率0%と仮定

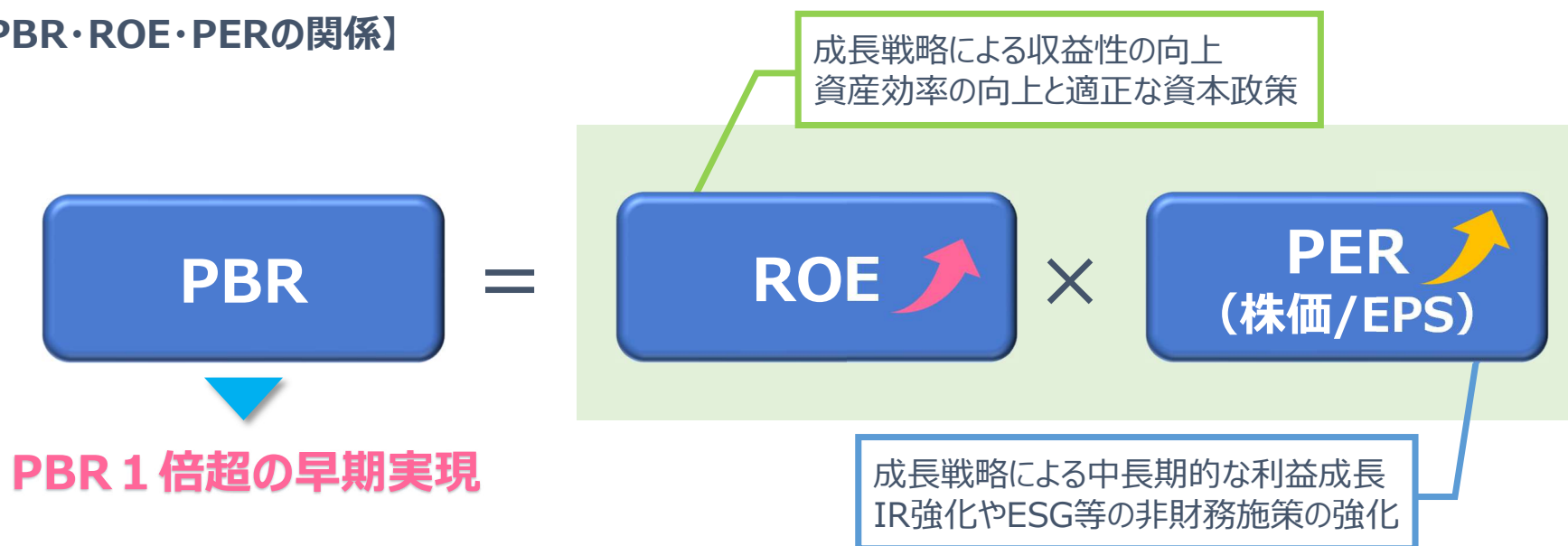
ROE (%)



基本方針

- ROE向上による「エクイティ・スプレッドの拡大」とPERの向上により、結果としての「PBR 1 倍超」を目指す
- 企業価値向上のための指標として「ROE」と「EPS成長率」をKPIに設定
- 中期経営計画の戦略遂行を通じて資本収益性を高め、当社の成長性に対する適切な市場評価を得る

【PBR・ROE・PERの関係】



企業価値向上に向けた取り組み 中期経営計画2024/2026

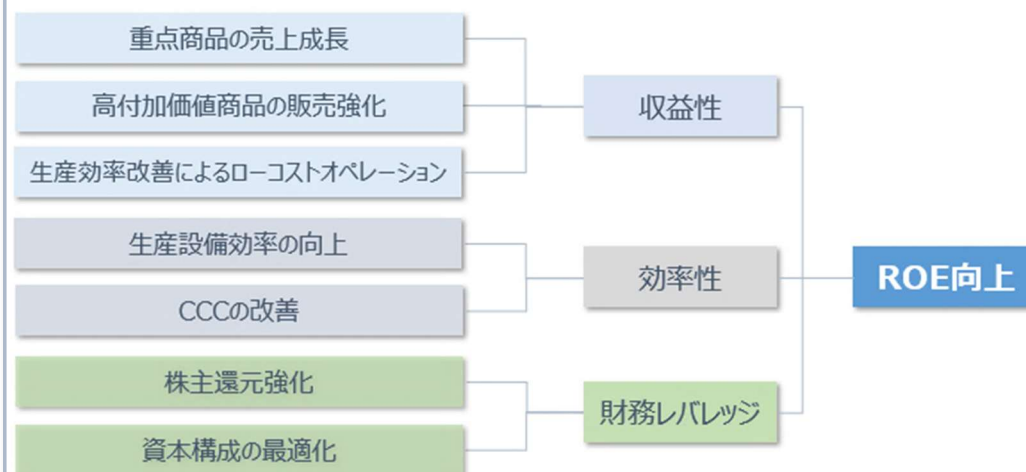
成長戦略

- デジタル活用と広域営業体制の確立により重点分野の成長を実現
- 高付加価値の創出と生産効率の改善により営業利益率を安定確保
- 従業員の健康増進と人材マネジメントで労働生産性とエンゲージメントの向上を図る

nozaki2024/2026 “SHINKA”

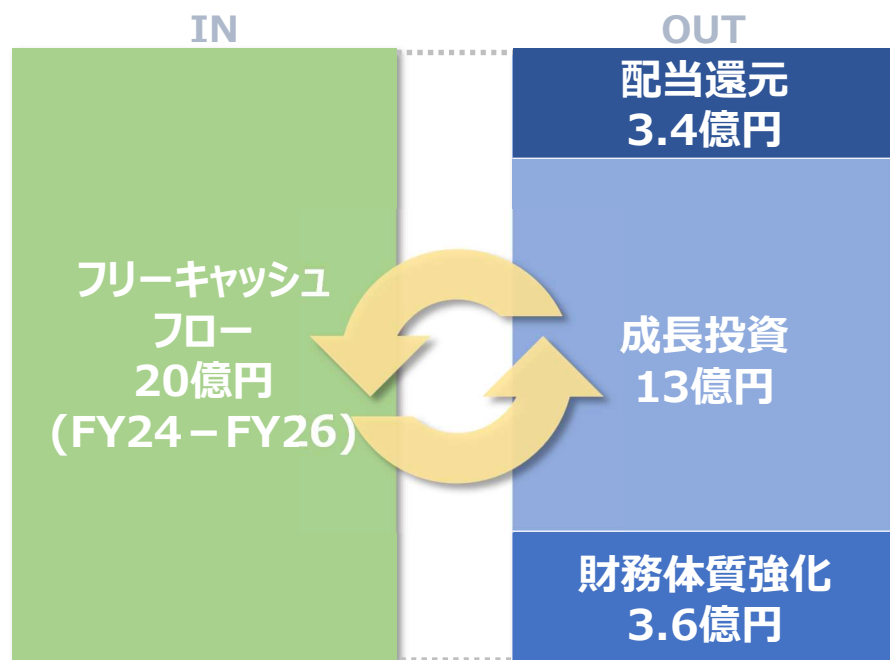


ROE逆ツリー



企業価値向上に向けた取り組み 経営資源の配分

■ キャッシュアロケーション



01 配当還元

- ・配当性向20%以上、DOE1.5%を下限

02 成長投資

- ・重点商品拡販のための生産設備増強
- ・生産拠点の高度化
- ・研究開発投資
- ・人的資本投資
- ・IT投資

03 財務体質強化

- ・有利子負債の返済等
- ・更なる成長への投資源泉

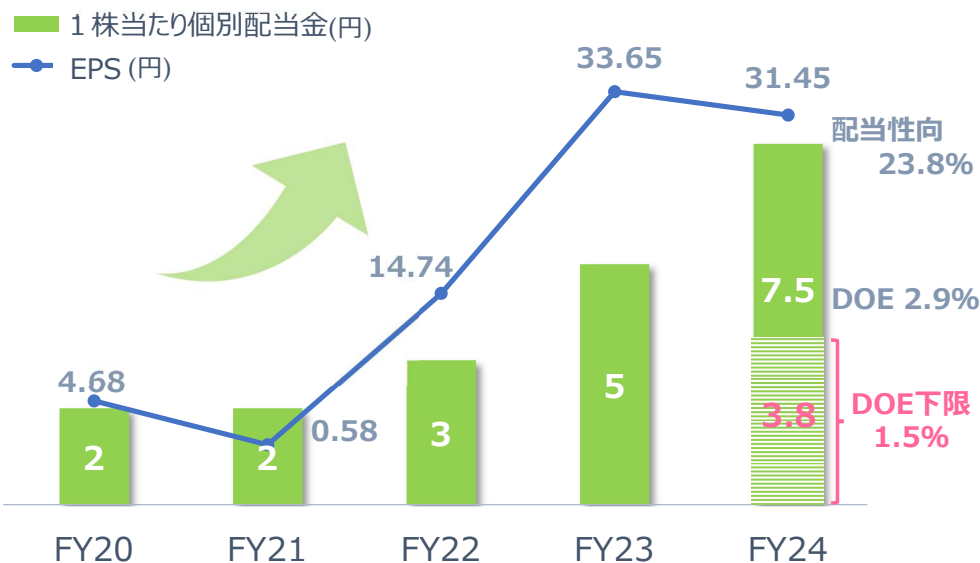
キャッシュイン	・CCCの短縮を図り運転資本を効率化 ・政策保有株の縮減を進める
キャッシュアウト	・利益成長による配当額の増加 ・株主還元と資本効率を重視し、投資機会の状況を判断しながら成長投資を実行

企業価値向上に向けた取り組み 株主還元

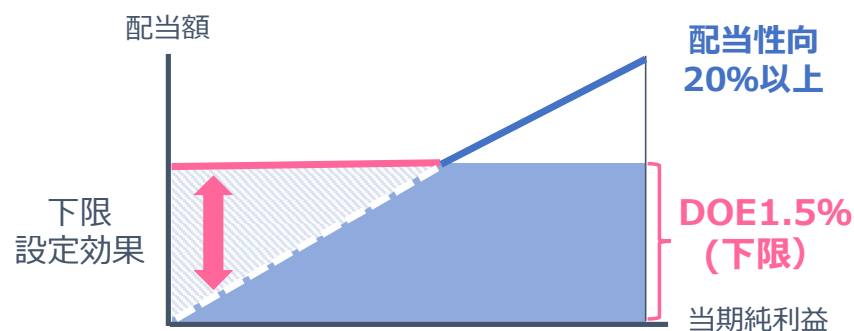
配当方針

- ・ 安定的な配当を継続して行うとともに、利益成長による配当額増加を目指す
- ・ DOE1.5%を下限とし、連結配当性向20%以上を目標とする
- ・ 基礎的な収益力やキャッシュ・フローの状況等の事業環境を勘案のうえ決定する

配当額とEPS推移



配当性向とDOEによる配当イメージ



自己株式の取得

- 政策保有されている自己株式を縮減
(2024.8月 288,000株、2025年5月 482,300株を取得)
- 取得した自己株式は譲渡制限付株式報酬にて活用

企業価値向上に向けた取り組み 中長期インセンティブ

- 「業績向上へのインセンティブ」と「株主様との価値共有の視点を取り入れること」を目的に役員報酬制度を改定し報酬限度額の引き上げに加え譲渡制限付株式報酬制度を導入
- 管理職層や一般社員においても譲渡制限付株式報酬制度を導入し、経営参画意識の醸成を図る

役員報酬制度の見直し

	見直し前	見直し後
報酬限度額	月額800万円以内（使用人分給与を除く）	年額180百万円以内（業績連動報酬である賞与を含み、非金銭報酬及び使用人分給与を除く）
報酬構成	基本報酬・業績連動報酬である賞与	基本報酬・業績連動報酬である賞与 非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬の導入

	役員向け	従業員向け
譲渡制限	当社及び子会社の取締役在任期間	5年間
割当方法	自己株式処分	自己株式処分

企業価値向上に向けた取り組み IRの強化

■ IRによる情報の非対称性解消とPRによる潜在投資家への認知度向上により資本コストの低減を図る

IR

タイムリーな情報提供と情報開示の拡充

- ・決算説明書類
- ・IR通信
- ・IRサイトの充実



PR

企業情報や新製品情報など認知度の向上

- ・SNSによる発信
- ・地域創生



社内フィードバックと体制強化

- ・管理担当役員を中心とするIR体制の整備
- ・経営施策と目的意識の共有



自社WEBサイト

自社の考えや強みを発信する最適ツールと位置づけ
株価の上昇と認知度の向上を効果的にアシスト



本資料に記載されている将来の数値は、開示時点で入手可能な情報および合理的であると当社が判断する一定の前提に基づくものであり、様々なリスク要因や不確定要因により実際の結果と異なる可能性があります。本資料に関連して発生した金銭的あるいは非金銭的な損害に対しては、当社は一切の責任を負いかねますのでご了承ください。