

フジオーゼックス株式会社

統合報告書 2023

2023年3月期

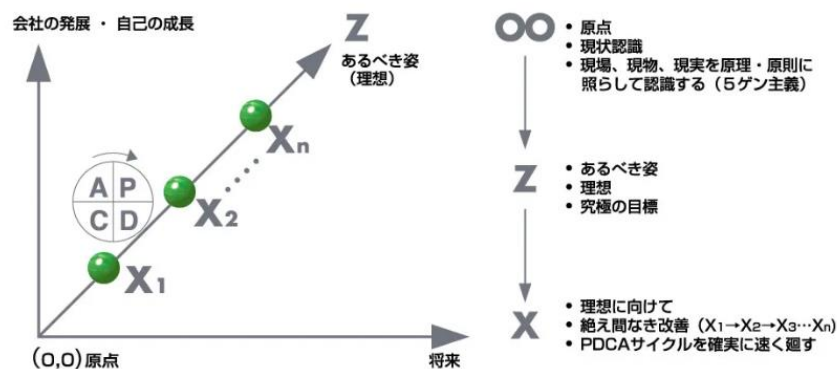
oozx

# 目次

## 経営理念

1. 技術を極め、顧客の高い満足と強い信頼を頂く商品を提供する。
2. 地球環境を守り、企業責任を全うし、社業を通じて社会に貢献する。
3. 世界を視野に高い目標に挑戦し、企業の発展と個人の成長を実現する。

## “原点回帰、夢創造”= OOXZ



## 編集方針

本報告書は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまへ、ESG経営の観点から当社の中長期的な価値創造に焦点を当て、総合的な会社情報をお伝えすることを目的に発行するものです。

対象組織	フジオーゼックス株式会社、子会社7社をあわせたフジオーゼックスグループ8社 (2023年3月31日現在)
対象期間	2022年度 (2022年4月1日から2023年3月31日)ただし、2023年4月以降に開始した一部の開示事項や事業活動の内容を含みます。
参考ガイドライン	経済産業省 価値協創ガイダンス
見通しに関する注意事項	業績予想などは、現時点で入手可能な情報と、合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績はさまざまなリスクや不確定な要素などの要因により、異なる可能性があります。

About US	フジオーゼックスグループの概要	2
	沿革	3
	CEOメッセージ	4
	価値創造プロセス	8
	エンジンバルブとは	9
	フジオーゼックスのエンジンバルブはここがすごい	10
Strategies	事業戦略	12
	中期経営計画	13
	財務・非財務情報	17
	サステナビリティ経営とマテリアリティ特定について	19
	SDGsへの取り組み状況	20
Planet	環境マネジメント	21
	環境負荷に対する取り組み	22
	– 太陽光発電の導入	23
	– 産業廃棄物の削減	24
Prosperity	新規事業投資について	25
People	多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	28
Governance	コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方	32
	取締役会の構成	34
	役員一覧	35
	社外取締役座談会	37
	役員報酬	41
	取締役会の実効性評価	42
	CSR・リスクマネジメント	43
	コンプライアンス	45
Stakeholder	ステークホルダーとの関わり	46
Data	連結ハイライト	51
	コーポレートデータ	53

# フジオーゼックスグループの概要

## 国内拠点

### 事業所

本社・静岡工場  
横浜本社

### 子会社

オーゼックステクノ株式会社  
株式会社ジャトス  
株式会社テトス

## 海外拠点

### 生産拠点

富士気門(広東)有限公司(中国)  
PT.FUJI OOZX INDONESIA  
(インドネシア)  
FUJI OOZX MEXICO, S.A. DE C.V.  
(メキシコ)

### 販売拠点

FUJI OOZX AMERICA(アメリカ)

### 駐在所

FUJI OOZX Inc. Europe  
Representative Office(ドイツ)

## 主な得意先(50音順)

### 自動車

いすゞ自動車(株)  
スズキ(株)  
(株)SUBARU  
トヨタ自動車(株)  
日産自動車(株)  
日野自動車(株)  
本田技研工業(株)  
マツダ(株)  
三菱自動車工業(株)  
三菱ふそう  
トラック・バス(株)  
UDトラックス(株)  
ルノー

### 二輪車

川崎重工業(株)  
スズキ(株)  
本田技研工業(株)  
ヤマハ発動機(株)

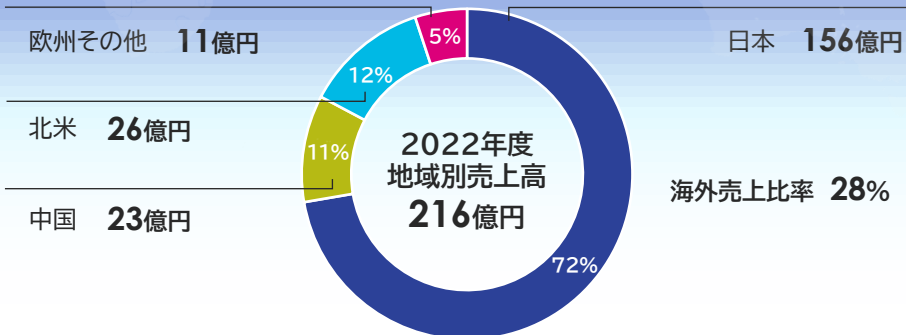
### 産機・建機・農機

井関農機(株)  
クボタ(株)  
(株)小松製作所  
三菱重工業(株)  
ヤンマー(株)  
GENERAC

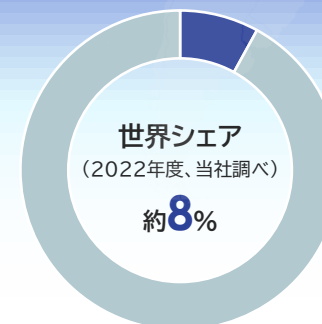
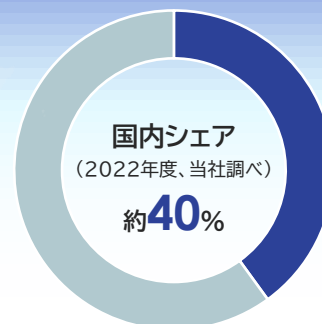
### 船舶

(株)IHI原動機  
(株)赤阪鐵工所  
川崎重工業(株)  
JFEエンジニアリング(株)  
ダイハツディーゼル(株)  
阪神内燃機工業(株)  
三菱重工業(株)

## 地域別売上高



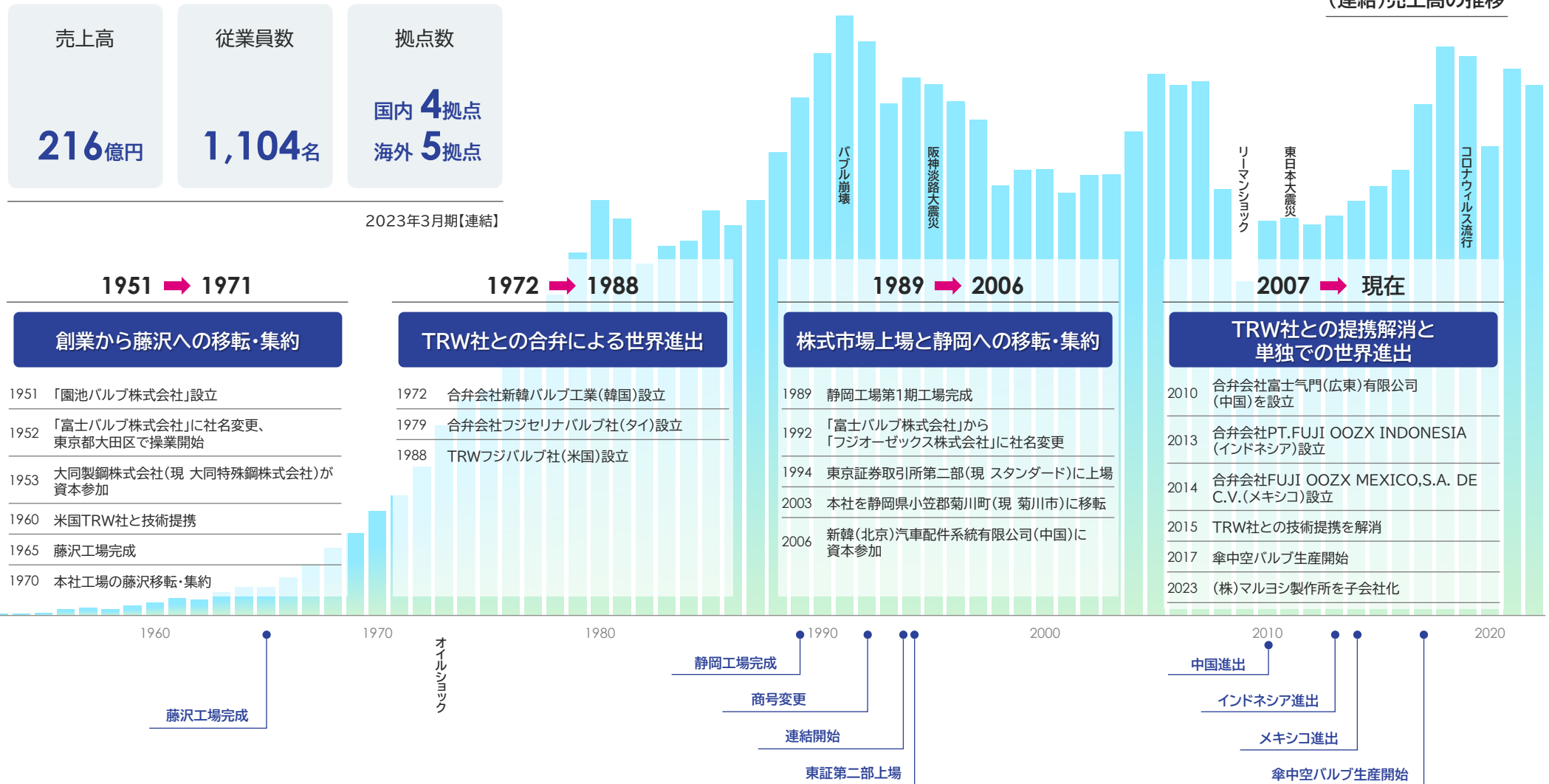
## エンジンバルブのシェア



# 沿革

## 創立70年を超える当社の歴史

当社は創立以来、輸送機、産業機械、農機、発電機、船舶などあらゆる内燃機関を製造するお客様に吸気、排気用エンジンバルブとその関連製品を供給してまいりました。その間独自の高性能エンジンバルブ開発に加え、親会社である大同特殊鋼株式会社とも連携した材料開発、工法・検査技術開発などにより、高度化するお客様のニーズに応じて内燃機関技術の向上を支え、産業基盤の発展に貢献してきたと自負しております。



## CEOメッセージ

### 既存事業の深堀りと新領域の探索を両輪とする成長戦略で 企業価値のさらなる向上を目指します。

#### 基幹事業エンジンバルブの中長期的な見通し

当社は1952年の創業以来、あらゆる業界の内燃機関メーカーに、独立系の部品メーカーとして吸気・排気用エンジンバルブとその関連製品を供給しています。

当社を取り巻く事業環境をみると、この1年については市場動向に端的な構造変化はなかったと思っています。中国メーカーのリードにより電気自動車(BEV)の販売が伸びていますが、大衆車が全部BEVに置き換わるのはコスト面から極めて困難と考えています。一方、「2035年にエンジン車の新車販売を禁止する」という方針を出しているEUにおいて、ドイツ政府の働きかけにより一転「e-fuel(合成燃料)などカーボンニュートラル燃料を利用する車両であれば販売を容認」することとなりました。このようなかたちで、今後も自動車のカーボンニュートラル化に関してはさまざまな要因や思惑のなか、あちへ行ったりこちへ来たりしながら進んでいくと思われま

す。足もとでは自動車生産の回復にともない、エンジンバルブの需要も回復してきています。短期的にエンジンバルブメーカー各社の稼働率は高まっていますが、特に海外では原材料価格や人件費が高騰しています。従って、需要は戻ってきて

いるものの、そうしたコスト上昇等を踏まえると、中長期的にエンジンバルブから撤退する企業が出てくるという見方に変わりはありません。当社はエンジンバルブ市場の残存者利益を得るべく、生産能力の確保と鏡面バルブをはじめとする新技術の開発に取り組んでいます。

生産能力については、そう遠くない将来にフル生産、あるいはそれ以上の供給量を求められる状況になる可能性もあるとみています。そうした際にも、できるだけ人員を増やさず、設備も増やさない対応を基本とする考え方でいます。具体的には、お客様のご理解とご協力のもと、国内のキャパシティを超える部分については、生産余力のある海外拠点を活用する方針です。

鏡面バルブは遮熱機能に優れることから、エンジンの高効率化に貢献するバルブとして複数の自動車メーカーが関心を寄せています。現在はそうした自動車メーカーに試作品を提供し、テストをしてもらっている段階です。鏡面バルブによるエンジンの熱効率の持続的な向上がテストを通じて明らかになれば、具体的な採用に向けた動きが進展するとみています。



代表取締役社長執行役員

辻本 敏

# CEOメッセージ

## 次世代の柱となる新領域の開拓

当社は、中期経営計画の重要施策として、エンジンバルブ事業の深掘りと新たな領域の開拓を進めています。新たな領域の開拓に向けたM&Aの第1号が2023年7月に子会社化したマルヨシ製作所(静岡県掛川市)です。マルヨシ製作所は、今後も需要の増加が見込まれるリチウムイオン電池に使われるセパレータフィルム製造用の金属ロールやシャフト等の製造販売を手掛けています。当社が主催する学童野球大会「OOZX杯」にマルヨシ製作所の前社長が監督として参加されており、それがご縁のきっかけとなりました。もう少しご説明しますと、マルヨシ製作所はユーザーから増産投資を求められていましたが、企業体力を考慮すると一定の資本力がある企業に経営を任せられた方が良くはないかという課題意識を持たれていました。そうした中、「OOZX杯」で当社のことを知っておられた前社長が、当社が新事業を探索していることを知り、前社長から当社にお声が掛かりました。

子会社化後、足もとは経理の連結をはじめ、PMI(Post Merger Integration)を進めている最中です。生産能力については、現在、マルヨシ製作所は生産が1直体制のため、従業員の理解や制度面の整備等は必要ですが、これを2直体制にすることができれば新たな設備投資をしなくとも、既存設備で増産対応できるのではないかと期待しています。また、自動化による生産性向上の投資も一歩ずつ進めていきます。そうした努力を重ねても、それを上回る需要が見込まれる場合には、増産投資も視野に入れていく方針です。長期的にエンジンバルブの需要水準はいまよりも低くなる公算が大きいので、エンジンバルブ事業の人員の再配置という面でもマルヨシ製作所は貢献してくれると考えています。

当社では新領域の開拓の一環として、3Dプリンタを使った治工具の事業化を推進しています。いまのところ積極的に外販するというよりは、いままで外部から購入していた治工具を、3Dプリンタを使って自社で製作し、自社の製造ラインでテストを行っている段階です。テスト結果は上々で価格競争力もあるため、自社内での実績を重ね、外部への販売拡大を目指します。

また、当社の子会社で展開する事業として、移動コンビニ事業、機能回復特化型のサービスをコンセプトにしたデイサービス事業、農業(ブランド・ミニトマト栽培)、ドローン事業があります。こうした事業では従業員がこれまで以上に生き生きと働いている印象があります。

いろいろな試みをスタートしましたので新規アイデアの事業化はいったんストップし、いま手掛けている事業が収益化できるのかどうか、あるいは追加投資を行って事業を拡大していくのかどうかを判断したいと思います。

## 持続的成長を支える人的資本への取り組み

当社の生産性は、熟練した技術を持つ人材によって支えられています。「将来的に生産ラインは全部自動化されるはずだから人は重要ではない」と思われるかもしれませんが、それは違います。生産品目を変更する際のスムーズな段取り替え、頻度は高くありませんが機械が故障した際の臨機応変な対処、完成した製品の寸法の計測や品質チェックなど、どんなことにも対応できる人材が不可欠です。当社にはそうした人材が多くいますが、いずれは引退していきますので、次の世代の人材育成を続けなくてはなりません。

昨年の統合報告書でご説明しましたように国内の生産現場で人材を育てるOJTなどの取り組みは十分に機能しています。しかし、海外では苦勞しています。海外は人材の流動性が高く、なおかつ作業者がジョブディスクリプションに書かれた通りにしか働かない傾向があります。そうした海外拠点において、自分の職務を超えて働くことで改善を図り、全体の生産性を高める日本の仕組みを単純に持ち込んでもうまくいきません。現地に密着して生産のオペレーションをマネジメントする人材が必要となります。

そこで、グローバル人材の育成強化を目的に海外トレーニー制度を導入し、その前段階としてまずは語学留学として英語が母国語で渡航や研修にかかる費用も抑えられるオーストラリアとニュージーランドに日本人の若手社員を派遣する研修を実施中です。第1期生となる2人は高いモチベーションで現地入りしており、研修の成果に大いに期待しています。



# CEOメッセージ

## 取締役会のダイバーシティ推進に向けて

当社は経営の透明性・客観性と企業価値の向上を目指して、社外取締役の増員を行ってきました。次の段階として、女性の社外取締役選任に向けた取り組みを進めています。取締役会に女性の視点を取り入れたいので、いろいろなネットワークを活用して候補者を探していますが、当社が求める企業経営の経験を持つ候補者はなかなかいません。従って、これはまだ私のアイデア段階ですが、近隣の企業で部長職にある女性に当社の社外取締役を担っていただくようなことができないかということも考えています。また、将来的には女性のプロパー社員が社内取締役に就く流れにもしていきたいと思います。いまは課長クラスの女性も少ない状況にありますから、まずは女性の活躍推進に一層注力し、管理職および次世代の管理職候補者の女性比率の向上を目指します。

## カーボンニュートラルに貢献する生産活動

当社は、環境負荷低減に寄与する製品の供給および事業運営の過程で発生するCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。環境負荷低減に寄与する製品の供給については、短期的には鏡面バルブでガソリンエンジンの高効率化に貢献し、中長期的には水素やe-fuelなどのカーボンニュートラル燃料に対応する製品の開発を進めます。

事業活動からのCO<sub>2</sub>排出量の削減については、「2013年比で2023年までに20%、2030年までに50%削減すること」を目標にしています。2013年から2018年にかけてはCO<sub>2</sub>排出量が増えましたが、2019年からは順調に削減が進展し、2023年の目標も達成の見込みがたっています。

具体的な取り組み例を挙げると、当社の製造ラインでは電気で回すモーターから生まれたエア(圧縮空気)で動くエアシリンダが主動力でした。このエアシリンダを、エアではなくモーターで直接動かす電動シリンダに替えることで、電気の利用効率を高めています。すべてが電動シリンダで動く「エア使用ゼロライン」も間もなく完成し、それを全社に展開する計画です。また、太陽光発電システムの全拠点への導入なども並行して進めてきました。

2030年に向けてさらなる排出量削減に取り組んでいきますが、射程圏にある2023年の目標を達成するための、直近3年間の取り組みの方がハードルとしては高かったというよ

うに思います。今後は、時間の経過とともに購入電力のカーボンニュートラル化が進んでいくことが期待できますし、中長期的にはエンジンバルブの生産数量の水準がいまよりも低くなると想定していますので、自然体でもある程度2030年の目標達成が視野に入ると考えています。

## PBR1倍を目指す企業経営の考え方

東京証券取引所がPBR1倍割れをしている企業に対して改善を要請するなど、株価や企業価値、資本効率を意識した経営が求められています。当社では、2024年3月期の第1四半期決算のタイミングで通期の業績計画を上方修正し、今後も自動車生産の回復にともなうエンジンバルブ需要が期待できることから、PBR水準を向上させるチャンスと認識しています。そのため、説明会資料等の情報開示面でも株価の上昇に繋がるような工夫をしていきたいと思っています。

当社の事業戦略のひとつに、エンジンバルブから撤退する企業が増えることによる残存者利益の獲得があります。その鍵となる1つが北米市場への供給を担うメキシコの生産拠点です。メキシコの拠点は必ずしも順風満帆なかたちではありませんでしたが、経営管理や経営改善を進め、現在は来たる増産にしっかりと備えています。

このようにエンジンバルブ事業で一定の収益を確保し、開発した新事業の業績が伸長することで、当社全体でみると持続的に成長することを目指すのが今中期経営計画のPBR向上の基本戦略ですが、次期中期経営計画においては純資産調整や株主還元のあり方などにも踏み込み、PBR1倍への道筋を付けたいと考えています。取締役会でもそのための議論を開始しています。

## CEOメッセージ



### 株主・投資家の皆様へ

当社は、OOZX Goals 2030(目指すべき10年後の姿)を掲げ、「自動車部品を基軸としたESG経営の実践による自動車社会の未来への貢献」「新規事業の基軸成長へのステップアップ」を推進し、売上高300億円、売上高営業利益率12%を目指しています。

2023年度は中期経営計画の最終年にあたり、現在、次期中期経営計画(2024年度ー2026年度)の策定に取り掛かっています。現中計の方針である「既存事業の競争力向上」「新規事業のスタート」「ESG経営の実践」をさらに強化してOOZX Goals 2030に向けた成長シナリオをより確かなものにするに加え、PBR1倍に向けた抜本的な施策を明らかにします。

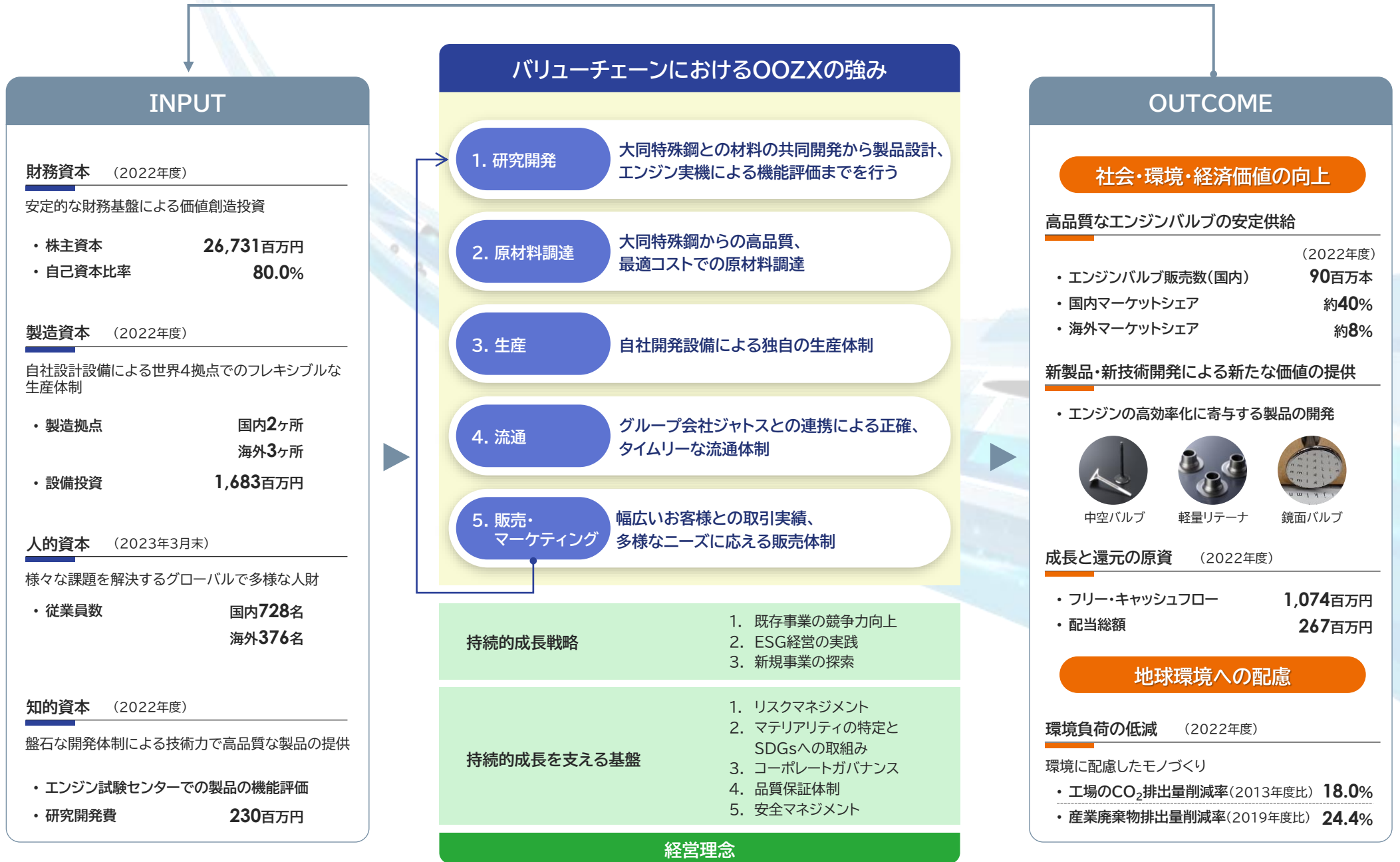
また、株主・投資家の皆様から期待されている経営指標の目標についてもより積極的にお伝えしたいと考えています。引き続き、本業の深堀りと新たな領域の開拓にチャレンジしていきます。皆様には、一層のご指導を賜りますようお願いいたします。

代表取締役社長執行役員

辻本 敏



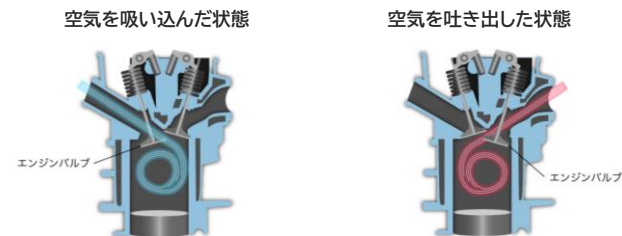
# 価値創造プロセス



## エンジンバルブとは

エンジンを自動車の心臓に例えるなら、エンジンバルブは心臓内部にある弁のような部品です。心臓の弁は、心臓内部で血液が流れる時に開き、それ以外の時は閉じて、血液の逆流を防ぐ働きがあります。

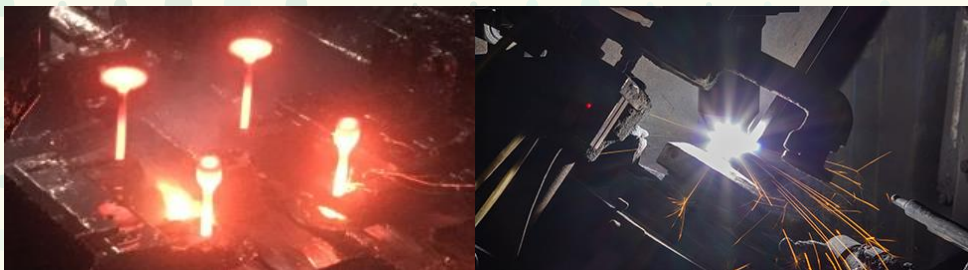
一方、エンジンは、吸い込んだ空気と燃料を圧縮・燃焼させて動力エネルギーに変え、燃焼後の不要なガスを排出しています。エンジンバルブは吸気口と排気口に設置されており、心臓の弁のように常に開いたり閉じたりして空気の流入や排気ガスの排出をコントロールしています。



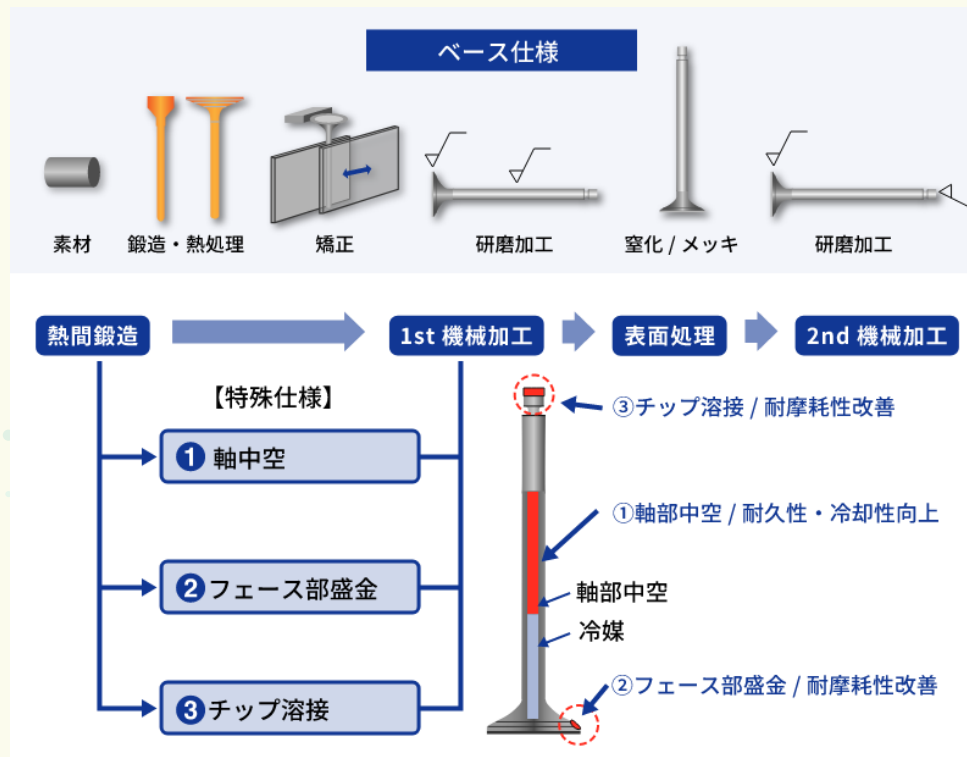
### エンジンバルブに求められる性能とは

エンジンバルブは非常に過酷な環境で働く部品です。まずは温度です。エンジン稼働時の800~1000℃に耐えられる強度が絶対条件です。またエンジンバルブは開閉の動きが非常に早いのが特徴です。例えば時速100km(2000~2500回転)で走行している場合なら、1分間に1000~1250回ほどの開閉が行われています。その瞬時的な動きの過程では、バルブとガイドが擦れ、バネの力でバルブが開閉しているため、閉じる際に衝撃と引っ張られる力も起きています。

こうした負荷の大きい環境に耐え、かつ正確な開閉を実現させる性能を発揮することが求められます。その上、最近では高性能なエンジンを搭載する自動車が増えています。燃費を良くするためには、空気と燃料をある一定の比率にするとよいことがわかっていますが、この方法は燃焼温度が非常に高温になるため、エンジンバルブはさらに過酷な環境に耐えられる性能が求められています。



### エンジンバルブの製造工程



# フジオーゼックスのエンジンバルブはここがすごい

## 1. 研究開発

### 世の中のニーズを解決する技術力がある

当社は、エンジンの効率性を高めるため、さまざま技術開発に取り組んでいます。1つは中空バルブの採用です。エンジンの燃焼温度が高まるとエンジンバルブの金属が熱に耐えられず、寿命が短くなります。中空バルブは、エンジンバルブの軸や傘の部分が空洞になっており、その中にナトリウムという金属を入れて冷却性を高めることでエンジンバルブの耐久性を高めています。さらに今、開発しているのが鏡面加工です。エンジンバルブの燃焼室側の面を鏡のように磨くと表面積が小さくなるため、熱が伝わりにくく、さらに熱の流れが良くなります。こうしてエンジン内の温度を逃さず、エンジン効率を高める手法に着手しています。エンジンバルブ自体の耐久性を高めるとともに、エンジンバルブによってエンジン効率を高める、という2つの技術でこれからの自動車の性能向上に貢献しています。また、フジオーゼックスは大同特殊鋼のグループ企業ですので、新製品に必要な材料を共同で開発できることや、工場敷地内にエンジン試験センターがあり、実機による耐久試験を通じて解析を行えることも強みとなっています。

## 2. 原材料調達

### 適切な材料を調達できる

エンジンバルブは高い耐久性・耐熱性が求められる部品です。そのため、バルブに使われる材料は専用の規格材が用いられることが一般的で、要求値が高い材質だけに材料コストがかかることがネックとなっています。当社は大同特殊鋼より高品質の材料を最適な価格で安定して入手することが可能です。

## 3. 生産

### 生産設備が整っている

市販の設備でも製造可能ですが、フジオーゼックスではさらにきめ細かな要求に応えるために自社で生産設備を設計しています。先に説明した通り、エンジンバルブは特殊な金属を使用しているため、鍛造や研磨には難しい技術が必要です。それらを実現させるための砥石、金型などの選定が重要であり、必要な機能を持った設備を開発することで、高い品質を守りながら、生産性を高めています。

## 4. 流通

### 正確かつタイムリーな流通体制

当社製品の出荷・納品に際しては、お客様ごとに異なる細かな納品ルールを守らなければなりません。当社はグループ内の物流会社である(株)ジャトスを通じて「必要な時に、必要な量」の製品を確実にお届けできる流通体制を備えております。

## 5. 販売・マーケティング

### 多様なニーズに応える販売体制

当社のお客様は、自動車、二輪車、産機・建機・農機、船舶関係と多業種に渡ります。同じエンジンでも使用される燃料が異なったり、燃料の燃焼温度が違ったりとエンジンバルブが晒される環境は様々です。当社は、こうした様々な業種のお客様の声を捉えられるよう、販売体制を整え、多様なニーズにお応えしております。



当社独自工法のスクリュープレス式熱間鍛造



当社独自工法の傘中空バルブのネックング工程



冷却効果の高い傘中空バルブ



遮熱性に優れた鏡面バルブ



軽量化と低価格を両立した軽量リテーナ

## 【特集】エンジン試験センターでの取り組み

### 設立の経緯・目的

当社の本社・静岡工場の敷地内にあるエンジン試験センターは、日系のお客様の開発要件変化およびグローバル化の自力展開に対応することを目的に、開発製品等の機能・性能評価を行える施設として建設し、2016年8月より稼働しております。



### ARCHITECTURE 建築について

建物の表側にはガラスのアートサークルを採用。トップライトや光彩など明るさや開放感に配慮しています。また、裏側は直線を多用したシャープなつくりを採用。知的かつ力強い印象をもたらします。



表側、ガラスのアートサークル



エントランスホール吹き抜け

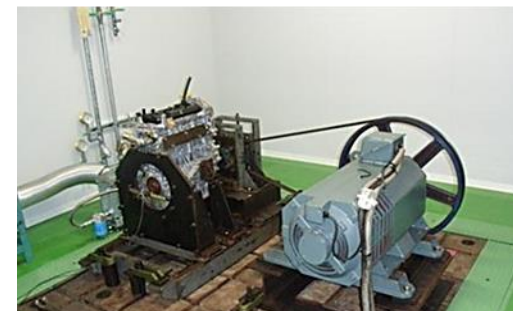
### PERFORMANCE EVALUATION TEST エンジンテストについて

エンジン試験センター内には、エンジン実機を使ったファイアリングベンチが1基、モータリングベンチが2基あり、その他にも様々な単体試験評価機を設置しています。

モータリングベンチ試験ではガソリンは使わずにモーターによってエンジンを回すことで、常温の状態での摩耗や折損等に対する製品の機能評価を比較的リーズナブルに行うことができます。更にファイアリングベンチ試験ではガソリンを使ってエンジンを回すことで実際のエンジンと同等の高温時における製品の耐久試験や性能評価試験を行っています。こうした試験は社内のみならずお客様からもご要望があり、製品開発体制の強化・海外拠点の評価支援、提案型開発力強化といった付加価値の向上に寄与しております。



ファイアリングベンチ



モータリングベンチ



モニタリングルーム

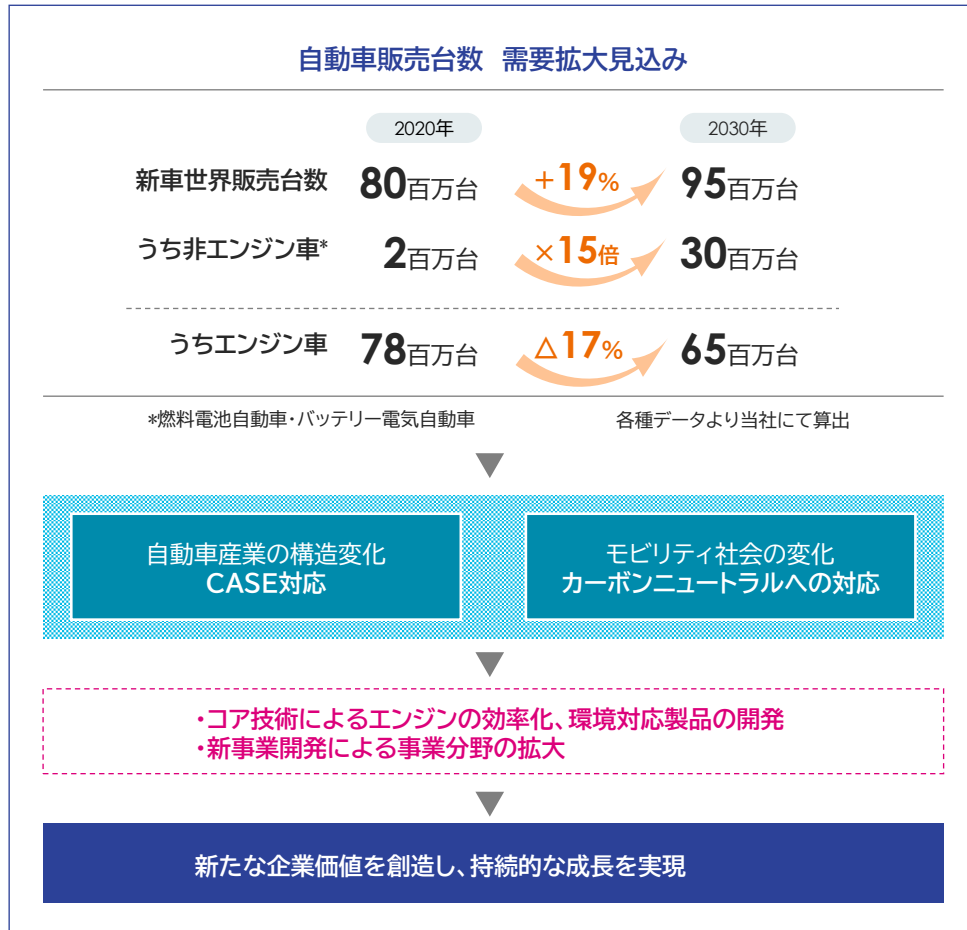



# 事業戦略

当社の基幹事業である自動車部品事業がおかれている事業環境としましては、2030年頃まで自動車の世界需要は新興国を中心に伸びる見通しですが、同時に地球環境問題への対応から急速な電動化もしくはCO<sub>2</sub>を発生しないCN(カーボンニュートラル)燃料への転換が進むことが見込まれています。一方で足元では現行のガソリンエンジンもハイブリッド車などへの電動化が進む中、高効率化(熱効率の)に向けた開発が進んでおります。

当社はエンジンバルブの専門メーカーとして、短期的にはガソリンエンジンの高効率化に貢献し、中長期的にはCN燃料にも対応できるよう製品開発を進めております。一方で、長期的

には電気自動車への切替えによりガソリンエンジンが減少するリスクがあるため、これに備えてエンジン部品事業において省人化、生産性向上を行うことで収益力の向上を図り、人材、資金などの経営資源を新規事業に充てられるようにしております。新規事業の方向性としましては、保有技術を活かした新製品・新技術の開発とM&Aによる新分野への進出の2本立てで今中期経営計画期間より活動を始めており、現在は様々な案件の中から絞り込みを行っている段階です。



事業分野	テーマ	短期	中期(2025)	長期(2030)
自動車部品事業	省人化 生産性向上	収益力の向上		
	エンジンの高効率化 (リーンバーン化)への貢献	断熱・遮熱バルブ 開発		
	CN燃料化への対応	CN燃料対応バルブ 開発		
新規事業	保有技術の活用	新製品・新技術の開発		
	M&Aによる 新分野進出	自動車部品以外の 事業への進出		

# 中期経営計画

## 事業計画の認識

当社は2021年6月に「2023年 中期経営計画」を公表致しました。前中期経営計画においては、新興国を中心とした世界的な自動車需要の拡大傾向および内燃機関の高性能化・燃費向上に対応すべく海外拠点の拡大や高機能な中空エンジンバルブの開発・増産に関する投資に注力してきました。しかしながら、この間、気候変動対策、自動車の急激なEVシフト化など、当社を取り巻く事業環境は大きく変動致しました。

新中期経営計画におきましては、短期的には内燃機関の更なる高機能化に寄与しつつも中長期的には気候変動に対する対策、自動車の急激なEVシフトへの対応を視野に入れた事業展開の必要性を想定しております。

### 前中期経営計画

19年3月期～21年3月期

#### 生産拡大に向けた投資

海外生産拠点の拡大  
3拠点⇒10拠点

傘中空バルブの生産能力増強  
・月産120万本体制

軸中空バルブの生産拡大  
・中国子会社への生産拡大

環境対策  
へのシフト

内燃機関の  
高機能化

自動車の  
EVシフト

### 新中期経営計画

22年3月期～24年3月期

#### 投資内容の変化

ESG投資の強化  
・全拠点での太陽光発電システム設置

高機能バルブの開発  
・鏡面バルブの開発および量産化

新規事業投資  
・自動車部品事業以外への投資検討

## 基本方針

将来を見据えた事業構造改革として、既存事業である自動車部品事業においてはグローバルでの競争力強化に向けた骨太体質への変革を推進することで安定的な収益基盤を確保しながら、新規事業の立ち上げと成長を実現します。

持続的成長と中長期的な企業価値向上  
2030年

売上高 300億円  
売上高営業利益率 12%  
CO<sub>2</sub>排出量 50%削減



新規事業のスタート  
及び基軸への成長

- ・新製品の開発
- ・M&Aによる事業拡大



自動車部品事業の安定収益確保

- ・コスト構造の見直し
- ・顧客信頼性向上とシェアUP  
機会の獲得



効率経営推進による  
社会貢献

- ・働き方改革、DX推進
- ・SDGs活動、CO<sub>2</sub>排出量削減

## 数値目標

単位:百万円	21年3月期 (実績)	2023中期経営計画		
		22年3月期	23年3月期	24年3月期
売上高	19,121	23,000	22,000	23,000
営業利益	714	2,200	2,400	2,700
親会社株主に帰属 する当期純利益	614	1,350	1,700	1,900
売上高営業利益率	4%	10%	11%	12%
設備投資	353	1,500	2,000	2,000
連結配当性向	22%	25%	30%	30%以上

※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

## 中期経営計画

### 当初計画とのズレ

中期経営計画に対して、2年目である23年3月期の実績は、売上高が△1.8%、営業利益が△63.8%と未達となりました。また同様に、3年目となる24年3月期は中期経営計画の最終年度との比較で売上高は+1.5%、営業利益は△33.3%を見込んでおります。

このような計画とのズレが起きている大きな要因としてまして、想定していた前提条件が中期経営計画策定時と大きく状況が変わってきていることが挙げられます。

単位:百万円	中期経営計画の進捗状況 ( )内は中期経営計画目標値との比較		
	22年3月期 実績	23年3月期 実績	24年3月期 予想
売上高	22,269 (△731)	21,606 (△394)	23,350 (+350)
営業利益	1,571 (△629)	869 (△1,531)	1,800 (△900)
売上高営業利益率	7% (△3%)	4% (△7%)	8% (△4%)
親会社株主に帰属する 当期純利益	985 (△365)	595 (△1,105)	1,520 (△380)
設備投資額	676 (△824)	1,683 (△317)	1,600 (△400)
連結配当性向	27% (+7%)	45% (+15%)	26% (△4%)

※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

### 前提条件の変化要因

#### ①半導体・部品調達不足

世界的な半導体の供給不足や、コロナ影響による中国上海でのロックダウンによる調達部品不足のため、自動車メーカー各社が減産。この影響により当社の受注環境は悪化しております。

#### ②エネルギー・資材コストの高騰

ロシアによるウクライナ侵攻に伴う国際情勢の悪化は、原材料価格、エネルギーコストの高騰や物流の混乱を招き世界経済に大きな影響を与えており、経済への不安要素は拡大する方向にあります。当社においても、原材料費、電力費、外注加工費などが軒並み上昇しており、当初計画に対し利益を圧迫する大きな要因となっております。

#### ③中国市場における日系自動車メーカーの販売低迷

中国市場において、EV車の急激な拡大や自動車排ガス規制の切り替えに伴う旧規制対応車の廉売の影響等により、日系自動車メーカーの販売は低迷しております。

### 今後について

足元の状況としましては、半導体を始めとする調達部品不足の状況は緩和されつつあり、24年3月期の第1四半期途中から受注環境は回復傾向にあります。また、北米向け受注の上振れや2023年7月にM&Aを行った新会社の影響等のプラス要因がある一方で、中国市場における新排出ガス規制への転換に伴う現地メーカーの価格引き下げ競争やEVの急激な伸展による日系自動車メーカーの苦戦といったマイナス要因が挙げられます。

しかしながら、中期の施策としての原価低減、生産性改善と受け皿戦略拡販は着実に進捗しており、現在策定中の次期中期経営計画にはこうした拡販影響や新会社の成長戦略、更なる新規事業展開等を盛り込み、来春早々の公開を予定しています。

## 中計に対するCEOメッセージ

### 「2023年中期経営計画」と業績予想のズレについて

当社では現在、2030年の売上高300億円企業の実現を目指して「2023年中期経営計画(以下、中計)」を推進しています。2023年3月期の業績は半導体不足に起因する自動車生産の回復遅れ、中国でのロックダウン、原材料・エネルギーコストの高騰などの影響により中計の2年目に設定している目標数値に対して、特に営業利益・親会社に帰属する当期純利益が大きなビハインドとなりました。

しかし、2024年3月期に入り、当社の業績は上昇基調にあります。エンジンバルブの主力販売先である自動車業界では、長期間続いた半導体を中心とする部品不足による生産調整が回復に向かい、日系自動車メーカーの生産回復が期初の想定よりも早いタイミングで顕著となりました。好転した市場環境を受けて、当社の操業も改善されたことに加え、原材料・エネルギー価格高騰の売価転嫁の進展もあり、第1四半期業績は期初の見込みを上回る内容となりました。こうした市場の回復は引き続き進展するとみられるため、2023年7月に2024年度3月期の通期業績予想を上方修正しました。

上方修正を行った後のベースで当期の下半期(10月~3月)の売上高予想(117億円)を2倍すると中計最終年度の計画値(230億円)を超える見込みです。これは、中計の策定時

では想定していなかった原材料・エネルギー価格の高騰を売価に転嫁させていただいている部分があるためです。売価につきましては、幸い多くのお客様からご理解を得られています。いまだ要請中のお客様もありますが、引き続き洩れない売価への転嫁活動を進めてまいります。

一方、営業利益面では、下半期の営業利益予想(10.5億円)を2倍しても、中計で掲げている最終年度の営業利益目標(27億円)には届きません。これは、エンジンバルブの需要は回復基調にありますが、下半期に見込んでいるエンジンバルブの販売数量を2倍しても、中計策定時に想定した2023年度の販売数量までは回復せず、一層の合理化・コストダウンに努めているものの、その数量の差分の限界利益が下振れ要素になるとみているためです。更に、中国市場における日系自動車メーカーの販売低迷による中国生産拠点の収益悪化も大きく影響しています。

しかし、「CEOメッセージ」のパートでご説明しましたように、当社のエンジンバルブ事業はそう遠くない将来にフル生産、あるいはそれ以上の供給量を求められる状況になる可能性もあります。来年度からの次期中計につきましては、そうした状況も念頭に置きつつ、OOZX Goals 2030に向けた成長シナリオを描いていきたいと考えています。





## 新グループ会社 (株) マルヨシ製作所の紹介

### 会社概要

(株)マルヨシ製作所はフジオーゼックス本社のある菊川市に隣接する掛川市にある会社で、今年7月にM&Aによってフジオーゼックスの連結子会社となりました。

1990年の設立以来、製品の圧延などに使われるロールおよびシャフトの製作を主な事業としており、特に近年では熟練の技術と最新の機械によって5G、AI関連、リチウムイオン電池といった次世代ツールに使用されるフィルム製造機に対応する高品質・高精度なロールやシャフトを提供しております。最大6mまで対応可能な旋盤を有し、特に難切削といわれる長尺物の加工を得意としており、お客様の様々なニーズにお応えしてしています。



(株)マルヨシ製作所  
代表取締役社長  
**高野 雄次**

### 会社概要

商号	株式会社マルヨシ製作所	
所在地	本社工場	静岡県掛川市上垂木25
	第2工場	静岡県掛川市家代502-5
代表者	代表取締役社長 高野 雄次	
資本金	1,000万円(2023年3月末現在)	
業績	売上高:366百万円 営業利益:75百万円 (2023年5月末実績)	
従業員数	21名(2023年6月末現在)	
設立	1990年10月	
主な事業内容	ロールおよびシャフトの製作及び販売、修理、改造 (最大6mまで対応可能)	

### 成長性について

世界のリチウムイオン電池市場は、携帯型電子機器や電気自動車の伸びによって今後約10年間で平均20%以上成長するとも言われており、そのリチウムイオン電池に使われるセパレータフィルムの製造装置に組み込まれる当社のロール及びシャフトも需要が高まると見込んでおります。現在は最大6mの大型ロールまで対応可能ですが、今後更に長尺化する需要動向に追随することで付加価値を高める余地があると考えております。

### 課題について

当社が以前から抱えていた課題は、今後の事業拡大の検討にあたって、人と場所の確保でした。今後は親会社であるフジオーゼックスの協力も得てこれらの解決を図ってまいります。また、当面の課題としては、フジオーゼックスとの経営統合(PMI)があります。上場企業のグループ会社となったことで、規程類の整備から決算早期化、内部統制システムの構築等、管理面のレベルアップを図る必要性があります。これについても、両社メンバーからなるPMIプロジェクトを立ち上げ、早期の解決を目指しております。



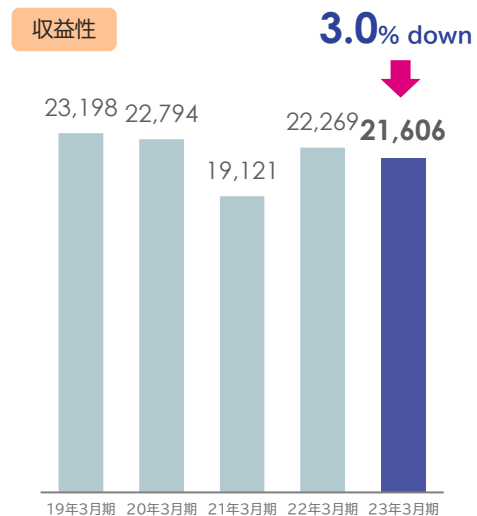
ロール・シャフトの製作過程



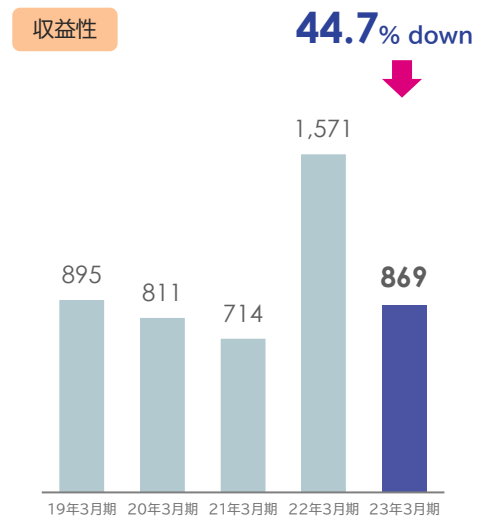
軽量かつ、ハイスベックなアルミロール  
(硬質クロームメッキ仕様)

# 財務・非財務情報 連結財務パフォーマンス

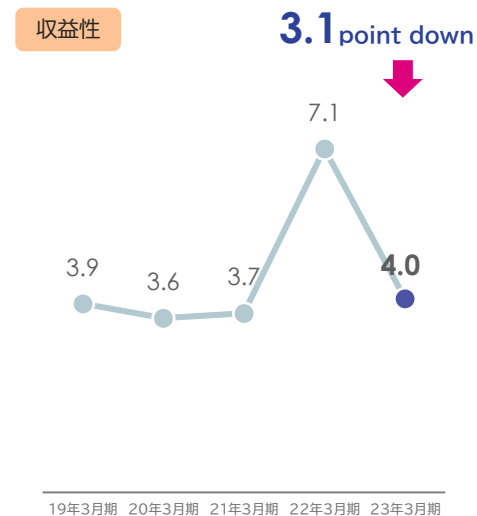
売上高(百万円)



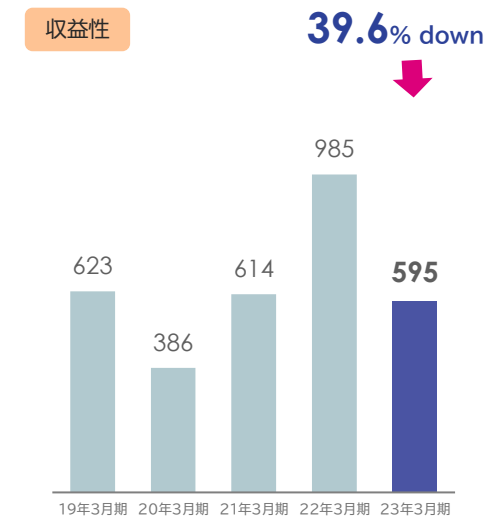
営業利益(百万円)



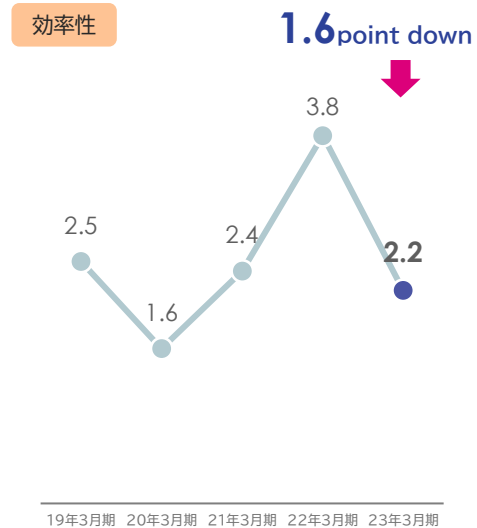
売上高営業利益率(ROS)(%)



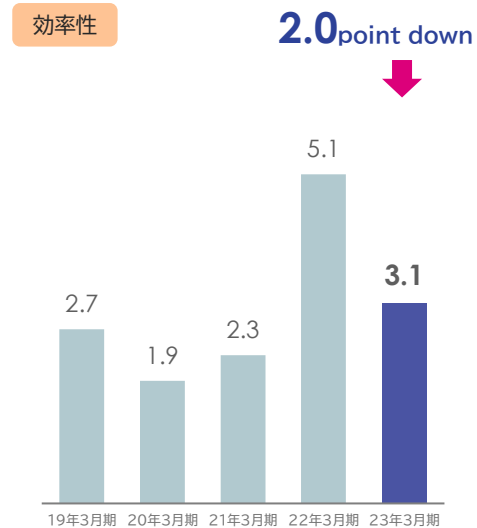
親会社に帰属する当期純利益(百万円)



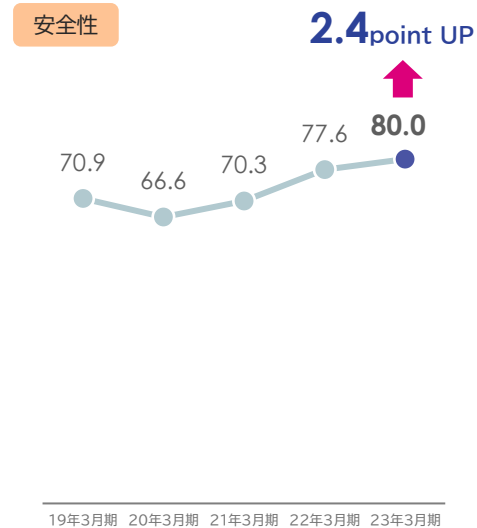
自己資本当期純利益率(ROE)(%)



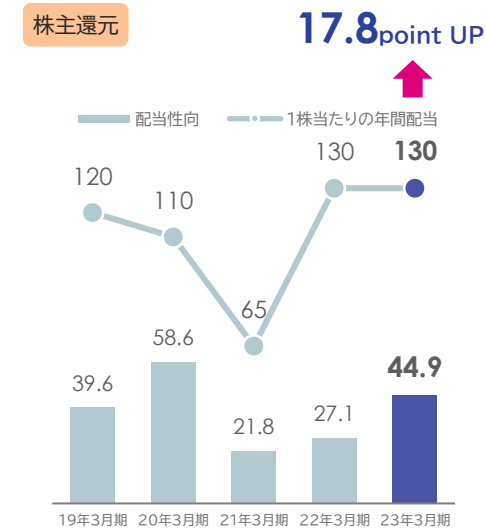
総資産経常利益率(%)



自己資本比率(%)



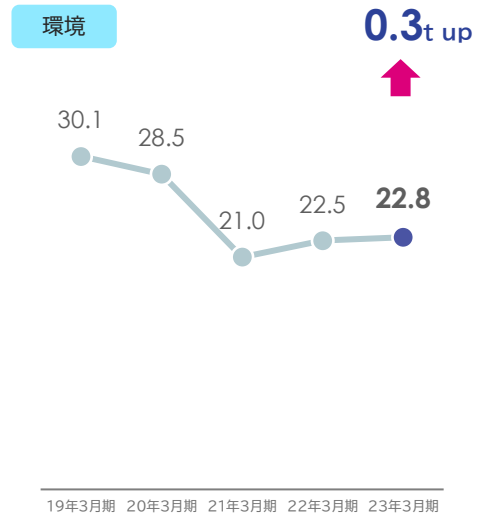
配当性向(%)



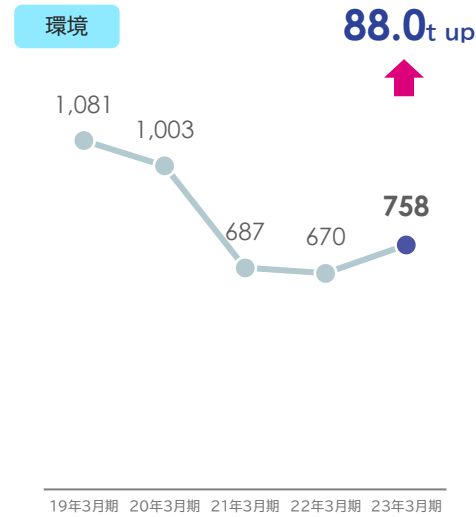
※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

# 財務・非財務情報 非財務パフォーマンス

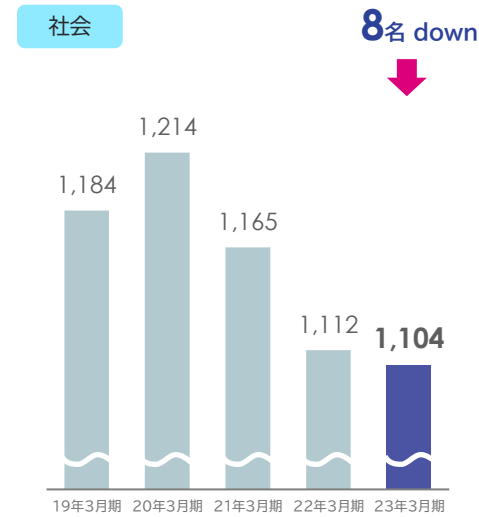
CO<sub>2</sub>排出量(単体)(千t/年)



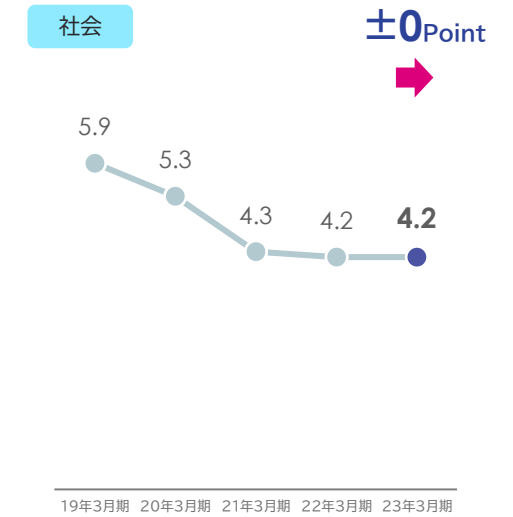
産業廃棄物排出量(単体)(t/年)



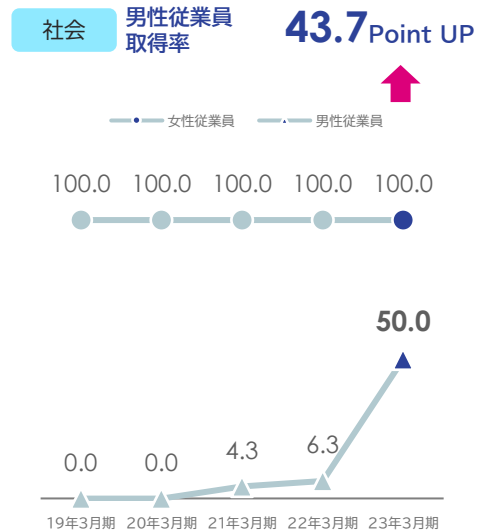
グループ従業員数(名)



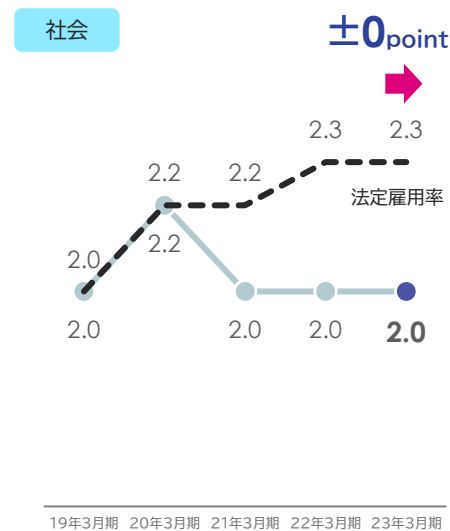
グループ女性管理職比率(%)



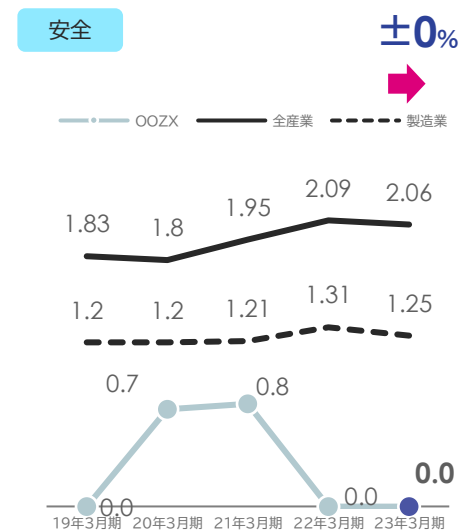
育児休業取得率(単体)(%)



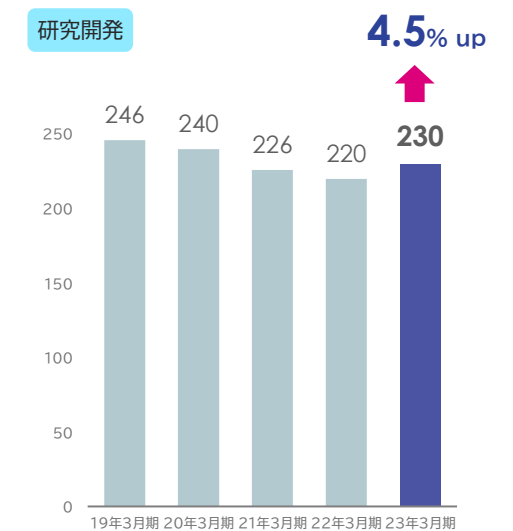
障がい者雇用率(単体)(%)



休業災害度数率(単体)



研究開発費(単体)



※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

# サステナビリティ経営とマテリアリティの特定について

当社は、今中期経営計画において、SDGsが目標とする5つのP(People (人間)、Prosperity (繁栄)、Planet (地球)、Peace (平和)、Partnership (パートナーシップ))の内、Planet、Prosperity、Peopleの3つとの関連性を考慮し、取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を整理しました。持続可能な社会の実現のため、各マテリアリティにおける課題を経営において解決してまいります。

## サステナビリティ基本方針

私たちは、経営理念、環境方針・理念、コンプライアンスガイドラインに基づき、お客様、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会など全てのステークホルダーとの対話を尊重し、「持続可能な社会の実現に対する貢献」と「企業価値の向上」の両立に努めます。



## 2023年中期経営計画の重要施策

既存事業の競争力向上	拡販活動	・ 欧米顧客への新規参入
	原価低減	・ 多能工化、生産性向上 ・ 生産設備のスマートライン化
	新技術の開発	・ 高排温化対応バルブの開発 ・ カーボンニュートラル燃料普及対応
新規事業のスタート	既存技術とのシナジー	・ バルブ生産技術の応用開発と事業化検討 ・ 鍛造技術、中空加工技術の活用
	有望事業への投資	・ 成長分野の探索と戦略投資 ・ 研究開発投資、M&A含めた早期事業化の実現
	地域貢献	・ 事業を通じての地域経済の活性化
ESG経営の実践	SDGs	・ People(人間)、Prosperity(繁栄)、Planet(地球)を重要課題とした取り組み
	カーボンニュートラル	・ 再生可能エネルギーの導入・拡大、省エネ拡大 ・ 産業廃棄物の3R(Reduce, Reuse, Recycle)推進
	働き方改革	・ 多様な働き方の推進 ・ DX推進



マテリアリティ	課題	関連するSDGs
 環境負荷低減に寄与する事業運営の確立	再生可能エネルギーの利用 省エネルギー化の推進 廃棄物削減	
 保有技術活用による新製品開発と新技術の深耕	保有技術活用による新製品の提供、新技術の深耕 デジタル技術の活用による効率的な生産システムの構築	
 多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	ダイバーシティ推進 多様な働き方の許容 グローバル人材育成 ヘルスケア推進	

## SDGsへの取組み状況

マテリアリティ	課題	取組み	2023目標	2030目標	主な取組み・実績	
 <b>Planet</b> (地球)	環境負荷低減に寄与する事業運営の確立	再生可能エネルギーの利用	CO <sub>2</sub> 排出量20%削減	CO <sub>2</sub> 排出量50%削減	静岡工場、藤沢工場、メキシコ工場にて合計5,269kWの太陽光発電パネル設置完了 2022年度:CO2排出量18%削減(2013年度対比)	
	環境負荷低減に寄与する事業運営の確立	省エネルギー化の推進	電力使用量の削減	静岡工場内電灯の全面LED化	工場内の圧縮空気使用量削減によるコンプレッサー使用電力の省力化	エアシリンダの電動化 LPG天吊り暖房機の電動化
		廃棄物削減	産業廃棄物3R推進 食品ロス削減	50%削減 30%削減	— 廃棄ゼロ化	廃アルカリの削減 生ごみ処理機の導入
 <b>Prosperity</b> (繁栄)	保有技術活用による新製品開発と新技術の深耕	保有技術活用による新製品の提供、新技術の深耕	環境対応バルブ開発	製造技術確立	製品化	鏡面バルブの特許取得
		新分野製品開発	製造技術確立	製品化	3Dプリンタのテスト機による治工具類の試作および耐久テストの実施	
	デジタル技術の活用による効率的な生産システムの構築	スマート生産ライン構築	モデルライン構築	スマート生産工場	自動検査機の導入	
 <b>People</b> (人)	多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	ダイバーシティ推進	女性社員の活躍推進	【2025年度目標】 正社員における女性比率 単体:11%、グループ:21% 管理職および次世代の管理職候補(係長等)における女性比率 単体:6%、グループ:21%	【2023年3月末実績】 正社員における女性比率 単体:8.5%、グループ:17.5% 管理職および次世代の管理職候補(係長等)における女性比率 単体:2.5%、グループ:15.2%	
	多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	障がい者雇用の推進と環境整備	障がい者雇用の推進と環境整備	バリアフリー化の推進	—	思いやり駐車場、スロープの設置
		男性社員育休取得率向上	男性社員育休取得率向上	4%以上	7%以上	2022年度実績:50%
	グローバル人材の育成	海外トレーニー制度の導入	海外トレーニー制度の確立	海外トレーニー制度の確立	制度利用者の中から海外派遣管理者を派遣	海外トレーニー制度の導入決定
ヘルスケア推進	健康的、多様な食事の提供	健康的、多様な食事の提供	多様な食事 スポーツ施設充実	—	地産地消メニューの提供 スポーツジムとの提携	

# Planet

## 環境マネジメント

かけがえのない地球環境。その保全の大切さを認識し、地球環境に優しいモノづくりを一貫して進めています。2001年にISO14001の認証を取得し、法令遵守はもちろんのこと、エネルギー（電力、化石燃料など）使用の合理化、廃棄物の削減・再利用・再活用などに取組み、その一環として製造工程で出る工場排水を敷地内に設置した廃水処理場できれいな水に浄化しています。環境に対する高いエコ意識のもと、限られた資源を有効に活用することが同時に無駄なコストの削減にも繋がると考え、継続的な環境活動に取り組んでいます。

### 環境理念

フジオゼックス(株)とそのグループは、経営理念に基づくグローバルな視点で社会の一員であることを自覚し、全事業活動において「地球規模の環境保全」と「循環型社会の発展」に貢献します。

### 基本方針

#### 環境負荷低減と環境保全

事業活動を通じて環境負荷の低減と環境保全に努め、法令を遵守し、環境マネジメントシステムを基盤に汚染防止・省資源・省エネルギー・廃棄物の発生抑制・リサイクル等、環境負荷の低減と環境保全を目標に定め実行します。

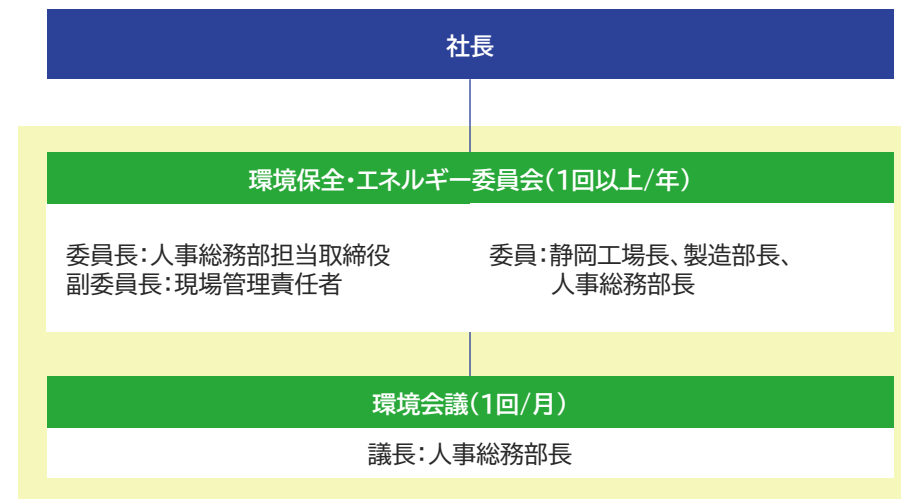
#### Ecology製品による環境負荷低減

事業中核である低環境負荷の中空バルブを広く提供して、エンジンの高効率化を支援し地球規模の環境負荷低減に貢献します。

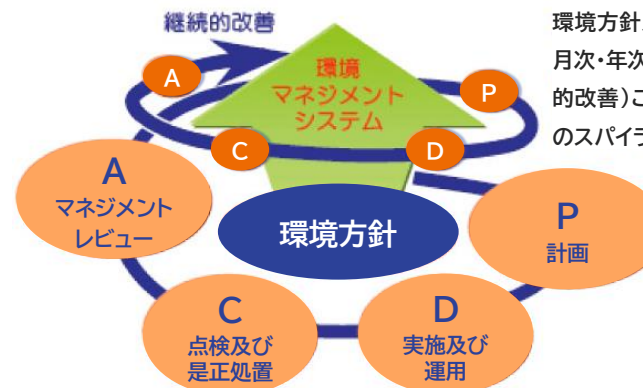
#### コミュニケーションの推進

社内外に環境情報を適時に開示して、地域を含めた多くの人々から意見をいただき、継続的な環境保全を推進して、企業市民としての責務を果たします。

### 環境・エネルギーマネジメント推進体制



### マネジメントサイクル(PDCAサイクル)



#### 環境活動への取組み(考え方)

環境方針及び目的目標に基き、日々或いは、月次・年次のPDCAを確実に回し続ける(継続的改善)ことより、環境マネジメントシステムのスパイラルアップをはかります。

# Planet

## 環境負荷低減に対する取り組み

温室効果ガスがもたらす気候変動影響に対し、世界中で急速な低炭素社会への移行に関する議論が進んでいますが、日本政府も2030年には温室効果ガス排出量を2013年比で46%削減、2050年に完全なカーボンニュートラルを実現することが公表されました。当社グループも日本政府の掲げる目標に準じ、温室効果ガス排出量を2013年比で2023年までに20%、2030年までに50%削減することを目標に掲げ、カーボンニュートラル達成に向けた様々な課題に取り組んでおります。政府方針に準じることで我が国でも導入が検討されている炭素税などの将来的なエクストラコストへの備えにもなると考えております。

取り組みの方向性は大きく2通りです。1つは、製造ラインの省エネ化等により消費エネルギーそのものを抑制すること、もう1つは、使用エネルギーを再生可能なものに転換することです。

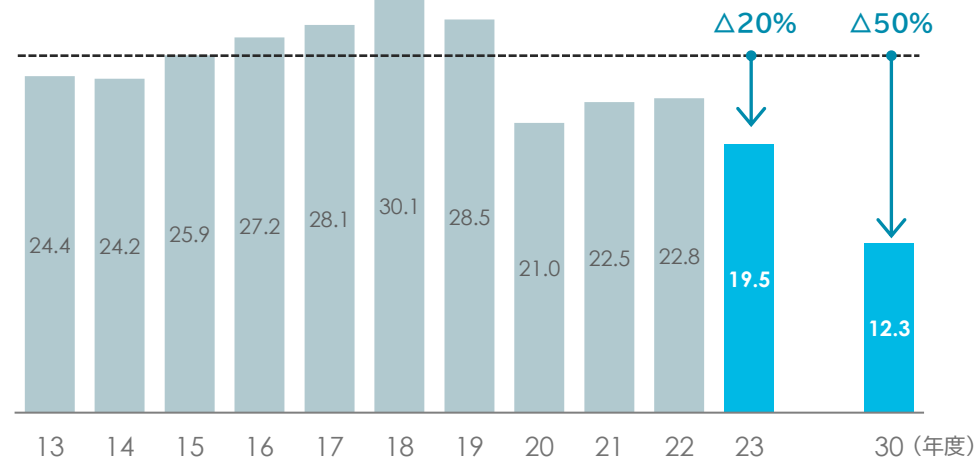
### 当社の課題

当社の製造工程では、原材料である耐熱鋼を高温で加熱して成形し、更に熱処理を行うため、電力およびLPG(プロパンガス)を多量消費します。更に、その後の機械加工工程では機械の多くが空圧で稼働するため、圧縮空気を送り出すためのコンプレッサーにも電力を多く使っています。

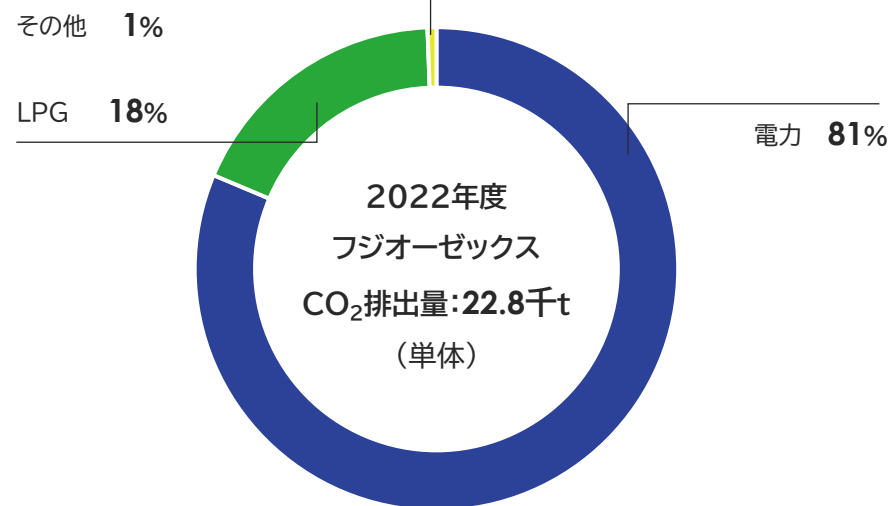
取り組みとしては、先ずLPGを使用する熱処理炉について、ガス炉から電気炉への置き換えを進めることでLPG使用量の削減を図ります。更に、電力については、太陽光等の発電システム導入による再生可能エネルギーへの転換を図ると同時に生産設備を省エネ化することでトータルでのCO<sub>2</sub>排出量削減を進めていきます。

CO<sub>2</sub>排出量の推移(単体)

(千t-CO<sub>2</sub>/年)



CO<sub>2</sub>排出量の内訳(単体)



## Planet

## 環境負荷低減に対する取り組み

## 太陽光発電システムの導入

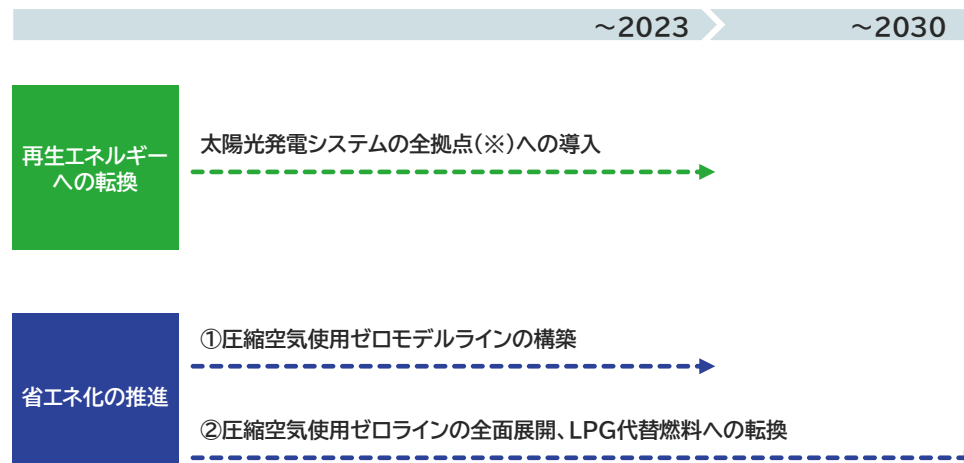
当社は、再生可能エネルギーへの転換を図る具体策として、先ず2023年までに当社グループの全生産拠点(日本、中国、インドネシア、メキシコ)への太陽光発電システムの導入を決定し、2021年度より設置を進めてまいりました。この結果、2年目となる2022年度末までにグループ全体の合計発電能力は5,269kWに達しました。今年度は更に国内外の子会社にて1,941kWを追加設置し、合計7,210kWとする予定です。

中期経営計画では2023年度末10,000kWの発電能力を目指しておりましたが、昨年来の円安の進行によって資材価格が高騰し、採算性が悪化いたしました。またこれまでの太陽光発電およびその他の省エネ対策により、本社・静岡工場において2023年の目標である20%削減が達成できる見込みとなったことから、実施予定であった本社・静岡工場での追加設置は一旦保留いたしました。当面はその他の省エネ対策を継続実施してまいります。

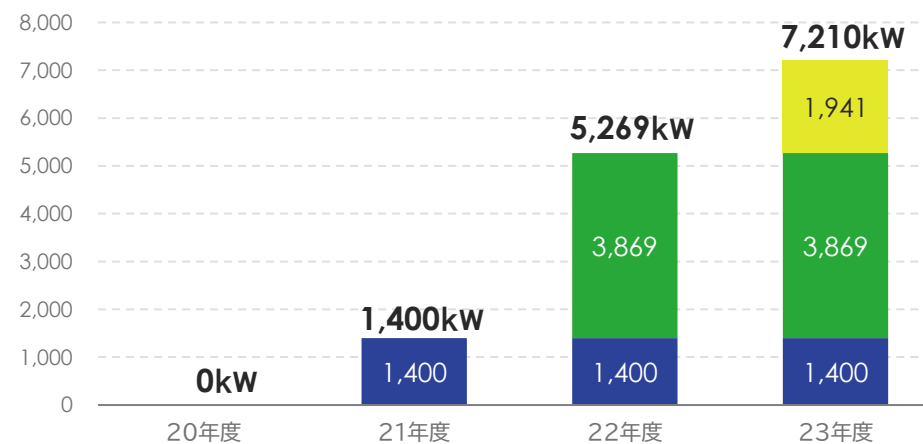


静岡工場の太陽光発電パネル

## カーボンニュートラルへ向けたロードマップ



※日本、中国、インドネシア、メキシコの4拠点

太陽光発電設置計画(全拠点)  
(kW)



# Planet

## 環境負荷低減に対する取り組み

### 産業廃棄物の削減

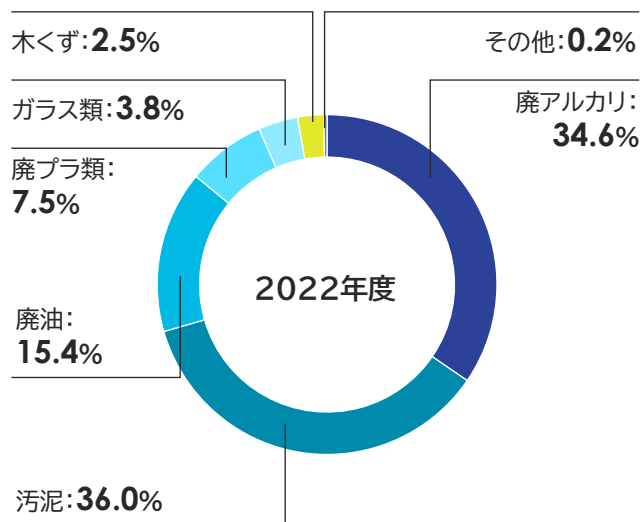
当社では、エンジンバルブの製造工程において、主に廃アルカリ、汚泥といった産業廃棄物が発生し、その処理にも一定のコストが掛かっています。これを2019年度対比で2023年度までに50%削減することを目標に掲げ、環境への負荷を低減すると同時にコスト低減にも繋げられるよう活動しています。

直近では発生量の最も多い廃アルカリに着目し、中和処理等によって社内排水処理化を進めた結果、全体で約24%（2019年度対比）の産業廃棄物削減に繋げることができました。

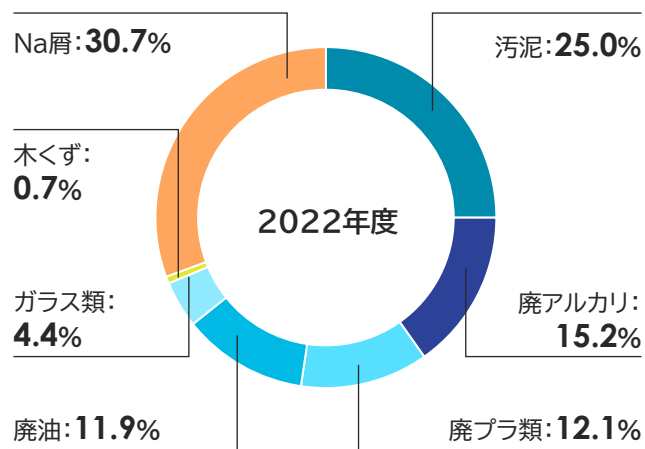
### 主な産業廃棄物の内容

種類	内容
廃アルカリ	工場内の床清掃に使う洗浄液や機械加工で使用する研削油の廃液
汚泥	鍛造工程で使用する潤滑油や機械加工工程から発生する研磨粉など
Na(ナトリウム)屑	中空エンジンバルブの中空部分に封入され、冷却効果がある。水に触れると発火する危険物で取扱いに注意を要するため、処理費用が高額になる。

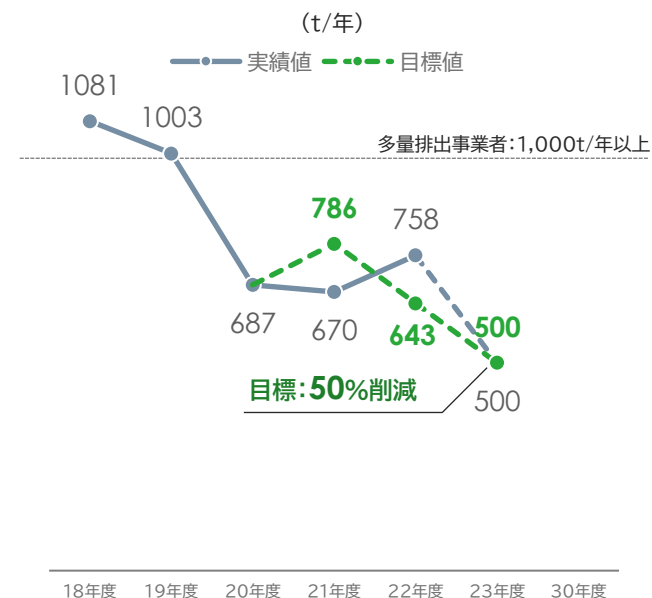
産業廃棄物 発生量内訳



産業廃棄物 費用内訳



産業廃棄物発生量(単体)



# Prosperity

## 新規事業投資について

当社グループの属する自動車業界は「100年に一度の大変革期」を迎えていると言われており、「自動化」、「電動化」、「情報化」といった、新時代へ向けた多種多様な変革の局面にあります。このような状況の中、当社は、2023年中期経営計画の基本方針の1つに『新規事業のスタートおよび基軸への成長』を掲げ、2021年4月に専門部署として構造改革部を設置し、保有技術を活用した新規事業を模索・検討、また、自動車業界に拘らない広い視野での事業の拡大の検討(M&A含む)を開始しております。

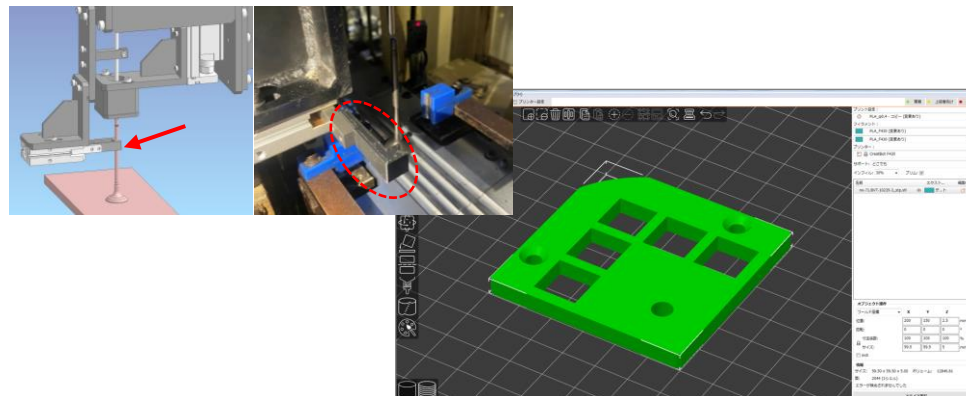
### 新分野=NF(New Field) 3つのアプローチで探索

1. ターゲット 内燃機関部品以外の外販事業
2. 売上目標 13億円/23年度 100億円/30年度

	項目	主な取組み状況
新分野	NF1 有望企業のM&A 外部提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>有望企業探索とアプローチ 2023年5月に1社最終合意し、7月に子会社化新規案件の検討継続</li> </ul>
	NF2 成長分野・シナジーを活かした事業化 社内企画提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規事業具体案検討の継続 3Dプリンタ…治工具の試作、社内評価</li> </ul>
	NF3 連結子会社関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>機能訓練特化型ディスプレイ事業所運営開始</li> <li>移動コンビニ事業の開始および拡大</li> <li>ドローン事業(太陽光パネル点検)の開始</li> <li>農業事業の開始および拡大</li> </ul>

### 保有技術活用による新製品の提供、新技術の深耕

当社は、2023年中期経営計画の重要施策の1つとして、既存技術とのシナジーを活かした新規事業の立ち上げを掲げております。これまでのエンジンバルブ生産を通じて蓄積した鍛造技術、中空加工技術といった生産技術を応用し、自動車業界に限定せず、他業界も含めた新製品開発や更なる新加工技術の深耕を進めております。



3Dプリンタによる治工具の試作

### デジタル技術の活用による効率的な生産システムの構築

当社は、既存事業であるエンジン部品事業における競争力向上策の一環として、デジタル技術の活用により効率的な生産を可能にするスマートラインの構築に取り組んでおります。具体的には、加工プログラムの全機自動送信による自動段取り化、製品の外観・寸法検査の自動検査技術の開発および検査データを活用した品質のデジタル管理体制の確立などになります。当社の現状の生産体制では、設備の段取替えや製品の最終検査工程などは一部で半自動化しているものの、まだ人の手による部分が大きく、これらの取組みによって更なる生産性、品質の向上を追求してまいります。これにより人的資源を新規事業に振り向けることも可能になります。

# Prosperity

## グループ企業の新規事業の紹介

### 機能訓練特化型デイサービス

当社の福利厚生事業や介護事業「ふじデイサービス」を運営するグループ企業(株)テトスが2023年6月に機能訓練特化型デイサービス「ふじトレーニング」を新設し、営業を開始しました。機能訓練特化型デイサービスとは、食事や入浴、レクリエーションなどは実施せず、日常生活で行う動作の維持・回復を目指すトレーニング等の機能訓練に重点を置いたサービスを提供する施設です。

ふじトレーニングでは、「もっと自由に、きっと笑顔に」をスローガンに、専門の機能訓練指導員が利用者様一人ひとりに適した個別機能訓練を用意し、職員全員が一人でも多くの利用者様の身体機能や生活機能の維持・回復へサポートしてまいります。



ふじトレーニングの建屋外観



トレーニング設備

### 移動コンビニ

(株)ジャストと(株)テトスの協業で2022年4月に軽トラを使った移動コンビニ「とすとす号」の営業を開始しました。近隣の菊川・御前崎地区の企業への訪問販売からスタートし、いまでは住宅地、団地、介護施設、病院と販路を拡大しています。サンドイッチやお弁当、おにぎり、お菓子、スイーツ、ドリンク、雑貨等に加えて、夏場にはアイスの販売も行っており、「とすとす号」が来るのを楽しみにしているという声を多く頂いています。また、御前崎市からは、近年、独居高齢者やひとり親家庭の入居者が多い市営住宅の入居者の利便性向上を目的とした実証実験と位置づけているという評価も頂いています。「とすとす号」を通じて買い物がしやすい地域での利便性向上に貢献していきたいと考えています。



移動コンビニ「とすとす号」



販売中の様子

# Prosperity

## グループ企業の新規事業の紹介

### ドローンビジネス

当社製品の運送等を始めとした物流事業を運営するグループ企業(株)ジャトスでドローンを使って太陽光パネル点検行う事業を開始しました。年間で100万円以上する高額な太陽光パネルのフルメンテナンスのパッケージではなく、基本サービスをドローンによる点検のみに絞り込んでいるため、年間約9万円から太陽光パネルの点検ができる点が特徴です。

フジオーゼックスの太陽光パネル点検や空撮等を請け負っていることから、実績は十分です。専用ウェブサイト(<https://jts-drone.jp/>)を開設し、法人のお客さまだけでなく、個人のお客さまからの依頼も承っております。



ドローンサービス専用ウェブサイト



フジオーゼックス本社・静岡工場の空撮動画

### ブランドミニトマト事業

(株)ジャトスが農業事業としてブランドミニトマトの栽培を始めました。品種は比較的糖度の高い「プチぶよ」と「アイコ」の2種類で、ネット販売(メルカリ)、当社売店及び移動コンビニ等で販売を開始し、今後販路を拡大する予定です。

初年度は400㎡のビニールハウスで二期作での栽培を行い、当面は2,000㎡超までの栽培面積の拡大を行うなかで経済的合理性を検証する方針です。ミニトマトの味や品質に関しては、好評を頂いており、2,000㎡超の敷地で20トン程度の生産を行った際の収益性に問題がなければ、更なる拡大を目指します。



ビニールハウス外観



栽培風景

# People

## 多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供

### ダイバーシティの推進

#### 【ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と受容)推進の考え方】

激変する事業環境において、フジオーゼックスが将来にわたって成長し続け、また、少子高齢化が進む中、優秀な人材を継続的に確保するために多様な人材が年齢、性別、国籍、宗教、障がいの有無などの差別なく持てる能力を存分に発揮できる環境であることが重要と考えております。

#### 【ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み】

ダイバーシティ&インクルージョンの推進において女性社員の更なる活躍は重要なテーマの一つであり、当社では「女性活躍推進法」が制定されて以降、新たな行動計画を策定し、これに基づき女性採用の強化や就労環境の整備等の活動を推進してまいりました。

### 女性の活躍推進

#### 女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間	2022年4月1日～2026年3月31日(4年間)	
当社の課題	①正社員における女性比率が低い ②役員および管理・監督職における女性比率が低い	
目標	①正社員における女性比率の向上 (OOZX単体:8.6%⇒11%、グループ全体:18.6%⇒21%) ②管理職および次世代の管理職候補(係長等)における女性比率の向上 (OOZX単体:2.6%⇒6%、グループ全体:14.5%⇒21%)	
取組時期、 取組内容	2022年	職場環境に関する聴き取りと改善の実施
	2022年～2023年	女性管理・監督職候補者を対象としたマネジメント研修の実施
	2022年～2025年	女性、外国人の役員・管理職候補者の人材調査実施と採用の検討

#### 女性従業員向けキャリア開発セミナーの実施



#### 従業員に関するデータ

(単体、正社員)

		2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
平均年齢	歳	38.1	37.6	38.8	39.2	39.4
平均勤続 年数	男性社員	16.0	16.3	16.5	16.1	16.4
	女性社員	6.5	7.9	7.0	7.6	7.8

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
中途採用 比率	事務技術職	41.7	40.0	25.0	33.3	37.5
	技能職	19.6	41.7	0.0	50.0	54.2
女性採用 比率	事務技術職	25.0	40.0	25.0	16.7	30.0
	技能職	15.7	6.3	36.4	12.5	12.5
障がい者雇用率 (法定雇用率)		2.0 (2.2)	2.2 (2.2)	2.0 (2.2)	2.0 (2.3)	2.0 (2.3)
育児休業 取得率	男性社員	0.0	0.0	4.3	6.3	50
	女性社員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

#### 障がい者雇用の推進と環境整備

当社では障害を持つ方も多く働いています。バリアフリー化など、皆が働きやすい環境の整備を進めております。2022年度には車いす使用の方や妊婦、傷病者のための「思いやり駐車場」を本社・静岡工場内に8ヶ所設置しました。



# People

## 多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供

### 多様な働き方の許容

多様な人材が働きやすく、力を発揮しやすい職場環境とするためには多様な働き方を受け入れることが必要と考えます。当社では、従業員のライフ・ワーク・バランス推進の一環として、従来よりコアタイム無しのフレックスタイム制を導入し、近年では在宅勤務の採用・拡大などに取り組んでまいりました。

更に、女性が活躍しやすい環境を整えるため、女性従業員の産前・産後休業、育児休暇・休業といった制度の充実はもとより、男性従業員も育児に積極的に参加できるよう「産後パパ育休」制度の導入などを進めております。

### グローバル人材の育成

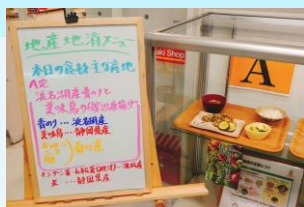
当社は、海外のお客様ともお取引があり、また、生産・販売拠点も有しております。現在、海外への販売活動、海外拠点への人員の派遣など、グローバルに活躍できる人材を継続的に育成できるような教育制度として海外トレーニー制度を導入しました。現在、若手社員2名を選抜し、先ず前段階として海外での語学研修を行っています。

### ヘルスケア推進

当社では、風通しの良い職場環境を醸成し、従業員ひとりひとりが心身ともに健康な状態で活躍できるよう、様々な福利厚生制度の整備を行っております。

#### フィジカル面でのサポート

運動面、食事面から従業員ひとりひとりの健康の維持・向上をサポートする活動に取り組んでいます。



従業員食堂の地産地消メニュー



企業内クラブ活動(野球部)

- ・社内食堂の充実化  
1日3食提供、メニューのカロリー表示、ヘルシーメニュー・地産地消メニュー・グレードアップメニュー等の提供
- ・スポーツジムとの法人契約
- ・企業内クラブ活動の推進
- ・職場ストレッチ・体操の推進

#### メンタル面でのサポート

従業員の心の健康を保つために、定期的に専門医による個別メンタルヘルスカウンセリングを実施しています。



# People

## 人的資本経営への取り組み

### 1. 人的資本についての最近の関心点について

私自身が感じるところとしては、当社は部門間のセクショナリズムも少なく風通しの良い社風であり、働きやすい会社ではないかと認識しています。しかし、コロナ禍が落ち着いて以降、中堅社員や新入社員の離職率が少し高くなっていることが気になっています。

退職理由は様々で特に中堅社員についてははっきりとした原因を掴めていないのが現状です。新入社員については、省力化投資によってかつてのような残業量でないとはいえ、受注量が増えてきたことでワークライフバランスとの兼ね合いや、最近の世代ではスキルアップして次のステップという考え方が浸透したためではないかと考えています。

こうした状況に対しては懇談会等のコミュニケーションの頻度を増やし、個々人の考えの把握に努めていることに加え、今年度に初めて全従業員を対象としたエンゲージメント調査を実施しました。調査の結果を精査することで、現状の当社に足りていない内容を把握・検証し、対策を展開していく方針です。

もう一つ気になっていることは人材の確保です。2003年に本社を現在の静岡県菊川市に移転して以来、様々な活動を通して菊川市及び近隣地域での知名度は向上していると認識しています。その一方、自動車に関連する生産が全体的に回復してきていることもあり、新卒・期間社員・パートタイマーのいずれの採用も難しくなっています。新卒採用については、少子化や大学への進学率が上昇していることも大きな要因だと思いますが、こうした状況に対し、どのようにすればより一段と知名度が向上するのか、人材を確保しやすくなるのかということを考えており、大学へのOB同行による訪問、卒業時期が異なる外国人大学生の採用、更にはテレビやラジオ等のメディアへの露出といった更なる知名度向上の取り組みを行っています。

### 2. 人材育成について

当社の従業員には、大きく現場職と事務技術職があります。人材育成の観点では、現場職に対しては生産ライン・設備単位でのスキル評価を行っており、どの生産ライン・設備に対応

できる人材なのかを可視化しています。事務技術職についても同様に職場・業務単位のスキルマップを作成しており、業務ごとに一人で行えるのか、補助が必要なのかというスキル評価を行っており、それぞれ半期ごとに評価し見直しを行っています。

また、年齢・経験年数や職格等に応じた教育体系を設けており、これに基づいて研修・教育を行っています。教育体系については常に見直しを行っており、実情に合うものにしてあります。

こうした現場職・事務技術職に対するOJTを含む人材育成は順調に機能していると認識しています。

一方で、海外子会社の現地従業員に対して指導的な役割を果たす人材の育成には課題を感じています。一度海外赴任した人が、数年後に再度海外赴任するケースが少なくありません。そのようなスキルを持つ人材が限られているためですが、徐々に高齢化も進んでおり、次の世代の育成が必要な状況です。

こうした状況に対し、海外トレーニー制度を導入し、今年度から開始しています。30代の従業員を選抜し、まずは語学研修としてオーストラリアとニュージーランドに各1名派遣中です。来年度以降は人数も少し増やしたいと考えています。



執行役員 人事総務部長  
茨木 徹

# People

## 人的資本経営への取り組み

### 3. ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍という観点で言いますと、現状、当社の女性の管理職クラスは残念ながら少ない状況です。しかしながら、2016年に現場職での女性採用を始めて以降、新卒採用に占める女性の割合を30%以上にすることを目標にしています。また、出産後の女性社員の復職率は100%であるなど、女性が働きやすい環境・制度は整えています。

因みに、昨年度から導入した「パパ育休制度」によって男性社員の育休取得率も上昇しています。現在、事務技術職で活躍する女性が増えてきており、時間の経過とともに女性管理職が誕生する蓋然性はあると認識しています。

現場職に関しては、体力に自信がある女性でも夜勤勤務がネックになっています。重筋作業用にミニクレーンを入れたり、一部工場では全体空調にするなど、女性に限らず従業員の誰もが働きやすい環境の整備を行っています。

また、女性従業員数名でワーキンググループを組んで、より女性が活躍しやすい環境を整えるための改善要望を出して頂き、議論を行い、必要に応じて対応するようにしています。

### 4. 最後に

企業を発展させるのは人です。良い人材を採用し育てること、またその力を十分発揮できる環境を整備することが当社の中長期的な企業価値の維持・向上に貢献すると考えています。

更には良い企業であることを外部に対してもアピールすることでまた良い人材が入る。そういった好循環が生まれるようにしていきたいと思えます。





# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、取締役会の監督機能を強化しコーポレートガバナンスの向上を図るとともに業務執行の機動性を高め、迅速な意思決定を可能にするため、監査等委員会設置会社を採用しております。更なる経営の透明性、効率性向上とコンプライアンス遵守の経営を徹底するため、コーポレートガバナンスの充実を図りながら、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制を構築することを重要な施策と位置付けたうえで改革を実施しております。

また当社は、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード(2021年6月11日付改訂版)」の全ての原則について実施しております。

## コーポレートガバナンス体制早見表

主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数(うち社外取締役の人数)	7名(1名)
監査等委員である取締役の人数(うち社外取締役の人数)	5名(3名)
取締役の任期(監査等委員である社外取締役を除く)	1年
執行役員制度の採用	有
インセンティブ報酬	奨励報酬(業績連動)
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

## コーポレート・ガバナンス体制の構築、実効性向上への取組みの変遷

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
機関設計						監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行 独立社外取締役を1/3(4名/12名中)選任
取締役	独立社外取締役を1名招聘	取締役の削減 (執行役員制度の導入)				取締役の任期を 2年から1年に短縮
監査役 (監査等委員)	独立社外監査役を2名招聘					監査等委員の任期を 4年から2年に短縮
規制・方針					取締役会規則を一部改定 (付議事項上程基準見直し)	
実効性評価						取締役会の実効性に関する 自己評価(アンケート方式)開始
指名・報酬 委員会					ガバナンス委員会設置	
その他						取締役会資料の電子配信開始



# コーポレートガバナンス

## 取締役会の構成

取締役会は、監査等委員5名を含め、計12名の取締役で構成しています。監督と執行を分離するため、取締役の過半数は業務執行を行わない取締役による構成にするとともに、独立社外取締役の割合を3分の1以上としています。

また、取締役会の監督機能を強化するため、指名・報酬等に関して諮問を行うガバナンス委員会を設置しています。ガバナンス委員会の委員長は独立社外取締役、委員の過半数を独立社外取締役とし、意思決定に対する透明性と客観性を高めています。

取締役の選任に際しては、当社定款に定められた員数の範囲内(取締役15名以内、監査等委員7名以内の計22名以内)で年齢、性別を問わず、迅速、的確、公正な意思決定が継続して行われるよう努めています。またその内訳も、各事業の経営や喫緊の課題に精通した人物であり、社外取締役も含め、知識・経験・能力やグローバルな視点、多様性などを総合的に勘案し、バランスのとれた構成となるよう考慮しております。

## 取締役会・各委員会の開催状況(2022年度)

	開催回数	全取締役出席率	社外取締役出席率
取締役会	15回	99%	100%
監査等委員会	10回	100%	100%
ガバナンス委員会	6回	100%	100%

## 取締役のスキルマトリックス

取締役候補者に期待する専門性および経験

取締役	企業経営	ガバナンス	製造/技術/研究開発	営業/調達	グローバル経験	財務/会計	人事/労務	法務/CSR
代表取締役社長 執行役員 辻本 敏	●	●	●		●			
常務取締役 執行役員 市川 修	●	●		●	●	●	●	
常務取締役 執行役員 藤川 伸二	●	●				●	●	●
取締役執行役員 浜田 章宏	●	●	●		●			
取締役執行役員 福岡 聡	●	●	●	●	●			●
取締役 山下 敏明	●	●		●		●		
社外取締役 飯塚 嘉津美	●	●				●	●	●
取締役 監査等委員 刀根 清人		●		●	●	●	●	
取締役 監査等委員 竹鶴 隆昭	●	●	●					
社外取締役 監査等委員 山田 剛己		●				●		
社外取締役 監査等委員 川崎 健司	●	●			●	●	●	●
社外取締役 監査等委員 加藤 政人	●	●		●	●			

# コーポレートガバナンス

## 役員一覧 | 取締役 (2023年6月末現在)



**辻本 敏**  
代表取締役社長  
取締役会議長  
ガバナンス委員会委員

- 1982年4月 大同特殊鋼(株)入社
- 2011年6月 同社取締役海外事業部長
- 2014年6月 同社常務取締役研究開発本部長
- 2018年6月 当社代表取締役社長執行役員(現)



**市川 修**  
常務取締役

- 1982年4月 大同特殊鋼(株)入社
- 2009年6月 同社特殊鋼事業部  
軸受・産機営業部長
- 2013年6月 当社取締役営業部長
- 2018年6月 常務取締役執行役員(現)



**藤川 伸二**  
常務取締役  
ガバナンス委員会委員

- 1982年4月 当社入社
- 2007年6月 総務部長
- 2011年6月 取締役総務部長
- 2022年6月 常務取締役執行役員(現)



**浜田 章宏**  
取締役

- 1984年4月 当社入社
- 2006年3月 CS推進部長
- 2010年6月 取締役製造部長
- 2013年6月 理事  
PT.FUJI OOZX INDONESIA  
社長
- 2016年6月 取締役執行役員(現)



**福岡 聡**  
取締役

- 1988年4月 当社入社
- 2014年6月 富士気門(広東)有限公司  
董事総経理
- 2016年6月 当社静岡工場長
- 2018年6月 企画部長
- 2020年4月 執行役員経営企画部長兼  
海外事業部長
- 2023年6月 取締役執行役員(現)



**山下 敏明**  
取締役  
ガバナンス委員会委員

- 1986年4月 大同特殊鋼(株)入社
- 2017年4月 同社執行役員経営企画部長
- 2020年6月 当社取締役(現)
- 2023年6月 大同特殊鋼(株)  
代表取締役副社長執行役員(現)



**飯塚 嘉津美**  
社外取締役  
ガバナンス委員会委員長

- 1977年4月 (株)静岡銀行入行
- 2004年6月 同行執行役員呉服町支店長
- 2007年10月 静銀モーゲージサービス(株)  
代表取締役社長
- 2019年6月 当社社外監査役
- 2020年6月 当社社外取締役(現)
- 2020年6月 静岡不動産(株)監査役(現)

# コーポレートガバナンス

## 役員一覧 | 取締役(監査等委員) (2023年6月末現在)



**刀根 清人**  
取締役(監査等委員)  
監査等委員長

1985年4月 大同特殊鋼(株)入社  
2018年6月 当社執行役員海外事業本部長  
2020年6月 取締役常勤監査等委員(現)



**竹鶴 隆昭**  
取締役(監査等委員)

1985年4月 大同特殊鋼(株)入社  
2016年6月 同社執行役員  
2019年4月 同社常務執行役員(現)  
2020年6月 当社取締役監査等委員(現)



**山田 剛己**  
取締役(監査等委員)  
ガバナンス委員会委員

1992年10月 監査法人トーマツ(現・有限責任監査法人トーマツ)入所  
2008年7月 同監査法人パートナー就任  
2014年10月 山田公認会計士事務所設立  
同事務所代表(現)  
2015年6月 当社社外監査役  
2020年6月 当社社外取締役監査等委員(現)



**川崎 健司**  
取締役(監査等委員)  
ガバナンス委員会委員

1981年11月 富士電気化学(株)(現・FDK(株))入社  
2005年4月 同社執行役員企画室長  
2008年6月 同社取締役執行役員常務  
2017年4月 同社取締役執行役員専務  
2018年3月 同社取締役執行役員副社長  
2020年6月 当社社外取締役監査等委員(現)



**加藤 政人**  
取締役(監査等委員)  
ガバナンス委員会委員

1978年4月 日本楽器製造(株)  
(現・ヤマハ(株))入社  
2007年6月 同社執行役員事業企画室長  
2018年4月 ライフスタイルマネジメント(株)設立  
代表取締役社長(現)  
2020年6月 当社社外取締役監査等委員(現)

## 社外取締役座談会

フジオーゼックスの中長期的な企業成長に向けて経営へのアドバイスとモニタリングを担う社外取締役4名に、現状の評価や将来への課題について、それぞれの視点から語っていただきました。



社外取締役（監査等委員）

山田 剛己

社外取締役（監査等委員）

川崎 健司

社外取締役（監査等委員）

加藤 政人

社外取締役  
ガバナンス委員会委員長

飯塚嘉津美

### Q. 社外取締役としてどのような貢献を心掛けていますか？

**山田** 私は、公認会計士として培った財務および会計に関する専門的な知識や経験をもとに、社外の第三者として客観的な立場から、会社経営の監督や経営に関する的確な助言をすることを心掛けています。

**川崎** 私は上場メーカーの役員、特に CFOを長く勤め、財務や経理の面から経営全般の舵取りをしてきました。順風満帆な経営状態の時だけではなく、債務超過、主力製品

のライフサイクル終焉といった危機的な状況下でのマネジメントも経験しています。自分のキャリアに照らして、取締役会で毅然と提言や助言を行うことを意識しています。

**加藤** 私も山田さんと同様に、独立した第三者的な立場から、社内の理屈にとらわれない客観的な見方を提供することで、経営陣が公正妥当な経営判断ができるようにすることを心掛けています。また、私は、楽器メーカーで「製品を消費者に届ける」というフジオーゼックスとは全く異なるビジネスモデルの会社に勤めてきました。その経験を活かして、フジオーゼックスが成長戦略として進める「新

規事業の探索」において、幅の広い多様な視点が適切な事業の選択に反映されるようにできればと考えています。

**飯塚** 私は地元の金融機関の出身で、支店長のトップである本店長、人事労務の経験や非営業部門を分離して新会社を設立したことに関わったことなど、さまざまな業務を担当してきました。社外取締役の中で金融機関の出身者は私だけになりますので、自社の領域から物事を見がちになるメーカー的ではない切り口で提案し、経営判断に貢献することに力点を置いています。

## 社外取締役座談会

### Q.取締役会の雰囲気や企業としての文化・特徴などを教えてください

**加藤** フジオーゼックスの取締役会は人員構成をみると、フジオーゼックスのプロパー、親会社の出身者、社外取締役が均衡しており非常にバランスが取れています。そのことが、適度な緊張感のなかで活発な議論につながっています。

**山田** 私は、社外取締役の発言が尊重されながら、自由闊達な議論ができていますと強く感じています。一般的に「社外取締役の意見に対して否定から入る会社」も少なくないと思いますが、フジオーゼックスは社長をはじめとする役員の方がじっくりと耳を傾けてくれます。

**川崎** 山田さんの意見の通りで雰囲気は良好ですが、課

題もあります。フジオーゼックスの取締役会では報告や決議はしっかりと行われています。一方で、持続的に企業価値を高めるための戦略、事業遂行上の重要課題やリスクへの対応などについての議論や時間配分が十分ではないと感じることがあります。通常取締役会では時間に制約がありますから、取締役会以外の場で取締役が意見交換をするような機会が必要だと思います。この点については、年に1回行われる取締役会の実効性に関するアンケートでも回答しており、改善に向けた取組みが既にはじまっています。

**山田** いま話題に挙がった取締役会の運営についての改善に限らず、フジオーゼックスは何事に対しても実直な会社です。経営理念にあるように、技術を極め、顧客から高い満足と強い信頼をいただく商品を提供しようと誠実に取り組んでいます。私は監査法人時代に、いろいろな企業とお付き合いしましたが、真面目さにおいてフジオーゼックスは最も高く評価できる企業の1社だと思います。

**川崎** 確かにものづくりに真摯に向き合う真面目な社風であり、派手さはないですが実直です。技術にこだわり、お客様の要求にお応えし、満足度の高い製品を提供し続けられるメーカーだといえます。

**加藤** 私は、メーカーとしての質もさることながら、「多様性に寛容な文化」がフジオーゼックスの良さだと思います。羽田(東京)で創業し、その後本社を藤沢(神奈川)、菊川(静岡)へと移転してきたため、社員の出身地がさまざまであることから醸成された文化ではないでしょうか。また、親会社から役員を派遣を受けていますが、社員のほとんどはプロパーであり、親会社とは業界が異なることから、「自主独立



の気風」があるのも特徴です。

**飯塚** 皆さんがおっしゃるようにフジオーゼックスにはメーカーらしい美点や質実剛健な社風があります。それらは、歴史からくる自信が表れたものではないでしょうか。例えば、普段、自動車に乗る時に、エンジンバルブの劣化による故障を意識することはほとんどないと思います。この極めて信頼性の高い製品をつくり続け、国内シェア4割を獲得してきたことへの圧倒的な自信がフジオーゼックスにはあり、それは会社の履歴書であるバランスシートにも色濃く出ています。総資産350億円のうち250億円近くが自己資本です。この強健な企業体力をもとに、企業経営においては多くの選択肢を持ちますが、拙速に事を運ぶことがないようにアクセルを踏んだりブレーキをかけたりすることが、私たち社外取締役の役割だと思っています。



## 社外取締役座談会

### Q.フジオーゼックスの強みをどのように捉え、どのような成長ができると思いますか？



**山田** 主力のエンジンバルブ事業における「技術的な優位性」「高い生産能力」「顧客からの信頼」はフジオーゼックスの財産です。また、自己資本比率が非常に高く、安定的な経営ができる会社である点も確かな強みだと思います。

**川崎** 私は、エンジンバルブの専門メーカーとして、しっかりと稼ぐべき本業に経営リソースを集中的に投入できるという点が強みだと思います。また、保有する技術だけではなく、親会社である大同特殊鋼と連携した材料開発、工法・検査開発などにより、年々高度化する顧客のニーズに高いレベルで対応できるという点でも優れています。こうした強みを成長につなげるための戦略としては、本業のエンジン

部品できちんと稼ぐこと、それから新製品・新事業の育成を着実に実行することに尽きると考えます。

**加藤** 財務基盤の安定性、技術力や専門性の高さについては皆様と同じ認識ですが、私は違う角度から意見を述べます。私は先日、70周年記念イベントに出席して社員の方々と交流する機会を持ったのですが、その際に2つの発見がありました。1つは「製造業にしては、若い人材が多い」ということです。勿論、イベントに参加した母集団に少し偏りがあった可能性はありますが、若い人材が多いという印象があります。2つ目は、単一セグメントの事業展開であるため、部門間のコミュニケーションが良く、思っていた以上に「社員全員が同じ方向を向いて仕事をしている」と感じたことです。若さやコミュニケーションの良さは、次の成長に向けた推進力、活力につながるのではないかと期待しています。

**飯塚** 私は財務的な強みからくる成長ポテンシャルが、フジオーゼックスの魅力だと思います。フジオーゼックスは自己資本比率が高いため、例えば財務レバレッジを効かせることでかなりの可能性が広がります。新しい事業に潤沢な資金を配賦する「胆力のある経営」が実行可能になるとみられます。いろいろな事業にチャレンジできる余力は充分にあるわけですから、中長期的な経営計画を策定する際には既存の事業に縛られず、もっと夢を描くような議論をしても良いのではないかと思います。

### Q.フジオーゼックスの課題点と課題解決に向けた考え方を聞かせてください。

**山田** エンジンバルブ専門メーカーとしての強みがある一

方で、自動車のEV化等で今後の成長に不透明要素があることも事実です。持続的な成長に向けて、新たな事業領域の確保が求められます。その実現は、自動車用エンジンバルブ事業での成功体験に囚われていては不可能です。自動車メーカーに対する営業だけではなく、他のいろいろな分野にも営業ができるように、多様な人材を採用・育成していかなくてはなりません。さらに自社の知見をもっとダイナミックに活用することも必要です。金属加工についての知見は卓越しているわけですから、それを活かせばエンジンバルブ以外の分野でも付加価値の高い部品を必ずつくることができると確信しています。このことは機会があるごとに取締役会で提言しています。

**加藤** 「フジオーゼックスがエンジンバルブの製造に特化している」という点が課題です。内燃機関に関連した需要が減退していくわけですから、将来性に懸念があります。





## 社外取締役座談会

この課題に対して、「本業の深掘り」と「新規事業の探索」の2つの方針で取り組んでいます。そのさらなる推進が求められます。「本業の深掘り」については、残存者利益の獲得に向けて、グローバルで柔軟な生産体制づくりが進んでいる点が評価できます。ただし、もう1つの「新規事業の探索」については、まだまだこれからです。私は、自社のコアコンピタンス(競争優位の源泉)をどのように有効活用できるのかを、もっと深く考えなくてはならないと感じています。コアコンピタンスには要素技術だけではなく、培ってきたネットワークなど他にもいろいろなものがあると思います。そのためには、視野を広くして、いまはまだ見えていない事業領域やM&Aの対象企業を見つける努力をしていかなければならないと考えます。

**川崎** 私が最大の課題と捉えているのは、外部のステークホルダーから見てフジオーゼックスが目指す姿がわかりやすく、かつ効果的に提示されていないことです。言い換えると成長戦略のアピールが不足しています。フジオーゼックスはエンジン部品メーカーとして見られるがゆえに、クルマの電動化のニュースが出るたびに短期的な売買で株価が翻弄されている印象があります。このような状況を打破するために、次の中期経営計画ではフジオーゼックスの10年後のあるべき姿を示し、現実とのギャップを埋めるために、最初の3年間で何をやるのかといった戦略をこれまで以上に明確に示す必要があります。なおかつ、それを効果的に伝えるためのプレゼンテーションやコミュニケーション、あるいはメディア活用手法も、専門家の力を借りるなどしてブラッシュアップするべきだと考えます。

**飯塚** いくつかの課題がありますが、ここでは次の3点を指摘します。①「女性の登用」②「地域社会との関係強化」③「取締役会の時間軸」についてです。女性の登用は、私の経験では必ず組織を活性化させます。また地域社会との関係強化は、持続的な成長には不可欠です。掛川、菊川エリアでプライム・スタンダード市場に上場している数少ない企業として、もっと存在感を高めていくべきです。つきつめるとPR不足ということになりますが、私たち社外取締役もさまざまな活動に積極的に参加することで課題解決に貢献できるのではないかと考えています。また、取締役会の時間軸というのは、取締役会の機能についてです。目の前の3年の中期経営計画の策定・実施も重要ですが、取締役会ももっと遠い将来を見据えたビジョンを描くという使命も忘れてはならないという進言になります。

### Q.株主・投資家の皆様へのメッセージをお願いします。

**山田** 企業のサステナビリティは良い仕事を続け、それが顧客から認められ続けることで実現されていくものだと思います。そのための経営判断を社外取締役として着実に支援していきます。フジオーゼックスがサステナブルに企業価値を高めていく1つのマイルストーンである中期経営計画と、その重点施策の進捗状況に、ひとりでも多くの株主・投資家の皆様に注目して欲しいと思っています。

**川崎** 課題として述べた意見と重なりますが、次の中期経営計画を通じて、フジオーゼックスの10年後のあるべき姿を示し、その実現に向けた計画と具体的な施策をステーク

ホルダーの皆様へ説得力を持って発信していけるように積極的に提言していきます。その他にも、「新規事業の探索」の手法について、まだ取り組んでいない考え方を提案するなど、次世代のフジオーゼックスに貢献していきたいと思っています。

**加藤** フジオーゼックスは、いまはまだ小粒ですが、子会社を通じて介護施設の運営や軽トラックによる移動コンビニ、プチトマト栽培、ドローンサービスなど、SDGsに資する地域貢献型ビジネスを多角的に展開しています。本業のエンジンバルブ以外に、いままでとは違うアプローチで事業を行い、地域とのつながりを大切に地元から愛される企業として成長しようとするフジオーゼックスの一面をぜひ見てください。

**飯塚** フジオーゼックスはエンジンバルブ事業での実績、積み上げてきた財務面での優位性をもとに、自動車の内燃機関をめぐる事業環境が激しく揺れ動く中でも、有利な立場で次のサクセスステージを目指せる企業だと評価できます。さらなる企業価値の向上に向けて、ここに会っている社外取締役はもちろん、社内取締役、執行役員、社員の方々とこれまで以上に力を合わせて、フジオーゼックスの未来への舵取りに貢献していきます。

# 役員報酬

## 基本方針

a.常勤取締役	<ul style="list-style-type: none"> <li>各役職別に標準モデルを設計する。</li> </ul>
b.非常勤取締役	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬のみとする。</li> </ul>
c.標準モデルの設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開の役員報酬データ等を調査し、各役職別の総報酬額、役職間格差が会社規模、業績規模ごとの一般の実績から逸脱しない範囲で設計することとする。</li> </ul>
d.標準モデルの報酬等	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬と奨励報酬の二区分で構成する。</li> <li>固定報酬と奨励報酬の割合は特に定めず、それぞれにつき本方針に従って決定する。支払い時期は、奨励報酬(賞与)については2023年3月期は6月30日とする。</li> <li>但し、業績・社会情勢から奨励報酬の支払い時期を変更する必要が生じた場合は、支払い時期につき別途取締役会で決定する。</li> <li>奨励報酬は中期経営計画における指標との関連を明らかとし、計画達成時と未達時の支払規模、役職間格差を中期経営計画の都度規定する。中期経営計画見直し時は合わせて改訂する。</li> </ul>
e.各年度ごとの実際の支払額	<ul style="list-style-type: none"> <li>標準モデルと実在の員数差の調整、指標に基づく奨励報酬分などから総額を決定し、取締役会にて承認決議する。</li> <li>但し役員賞与の総額については、株主還元との公平性を担保するため配当総額の規定の割合以内という上限を設ける。</li> </ul>

## 役員報酬制度の概要

当社の役員報酬制度は、役員が継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高められることを考慮しつつ、「透明性」「公正性」を保てるよう一定の手順に基づいて算出された報酬案を、独立社外取締役を過半数の構成員とするガバナンス委員会に諮問、意見・答申を受けた上で、取締役については取締役会にて審議、承認決議し、監査等委員については監査等委員会の協議を行うこととしております。

### (1)報酬総額(2020年6月23日開催の第92期定時株主総会において決議)

取締役の報酬限度額	年額300,000千円以内 うち社外取締役分は20,000千円。使用人分給与は含まない
監査等委員の報酬限度額	年額50,000千円以内

### (2)固定報酬

標準モデルに基づき、経営指標の過年度実績と今年度予想による調整、及び取締役の実年齢と標準モデルとの年齢差の調整を加えて報酬額を決定

### (3)奨励報酬(賞与)

今中期経営計画での指標(減価償却調整後連結営業利益(※))をもとに奨励報酬の総額上限を算定し、標準モデルを基準に配分

※減価償却調整後連結営業利益＝

当連結会計年度連結営業利益＋(当連結会計年度連結減価償却額－前連結会計年度連結減価償却額)

## 取締役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額(百万円)		
		固定報酬	奨励報酬	対象人数
社内	取締役	118	14	5
	監査等委員	17	2	1
社外役員	12	12	—	4

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能維持・向上への継続的な取り組みとして、取締役会全体の実効性について評価することとしております。

### 2022年度の評価プロセスおよび評価結果

実施期間	2023年5月～6月
対象期間	2022年6月から2023年5月までに開催された取締役会
対象者	全取締役、監査等委員
実施方法	記名によるアンケート(点数評価およびコメント記入)
評価項目・方法	<p>6部構成(全25項目)</p> <p>設問ごとに4段階評価及び自由記述方法</p> <p>第1部:取締役会における議論・検討の実効性(7項目)</p> <p>第2部:取締役会における監督機能の実効性(6項目)</p> <p>第3部:取締役会および取締役のリーダーシップの実効性(4項目)</p> <p>第4部:環境設備状況の実効性(3項目)</p> <p>第5部:株主・ステークホルダーへの対応の実効性(3項目)</p> <p>第6部:取締役会の構成等に関する実効性(2項目)</p> <p><b>【4段階評価の見方】</b></p> <p>最高位は1、最低位は4となり、1に近づくほど評価は高くなっています。</p> <p>1:十分なされている</p> <p>2:ある程度なされている</p> <p>3:不十分</p> <p>4:なされていない</p> <p>NA:評価できない</p>

評価結果(全体)	<p>アンケート結果は、全体として各項目とも概ね肯定的な評価となり、適切な議事運営の下、社外役員を含めて活発な議論がなされた上で審議が行われており、取締役会の実効性は確保できていることを確認いたしました。取締役会の構成等に関する実効性については、取締役会のジェンダーバランスに対する課題意識が高まったことで昨年度より評価が低下しております。</p>
	昨年
全評価	<b>1.73</b> 1.84
第1部:取締役会における議論・検討の実効性	<b>1.54</b> 1.81
第2部:取締役会における監督機能の実効性	<b>1.57</b> 1.74
第3部:取締役会および取締役のリーダーシップの実効性	<b>1.77</b> 1.73
第4部:環境設備状況の実効性	<b>1.72</b> 1.75
第5部:株主・ステークホルダーへの対応の効性	<b>2.14</b> 2.17
第6部:取締役会の構成等に関する実効性	<b>2.25</b> 2.08
改善・評価された点	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要案件に関して、審議の前段階で協議を行うことで十分な議論がされるようになった</li> <li>コーポレートガバナンス・コードで求められる取締役会の機能・役割・責務を履行していくための仕組が着々と整備されている</li> <li>非財務情報の開示については改善が進んでいる</li> </ul>
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の構成バランス(女性取締役の選任)とジェンダーギャップの解消に向けた取り組み</li> <li>株主との交流の場を増やす</li> <li>内部通報制度の運用状況に係わる十分な情報提供</li> </ul>

# CSR・リスクマネジメント

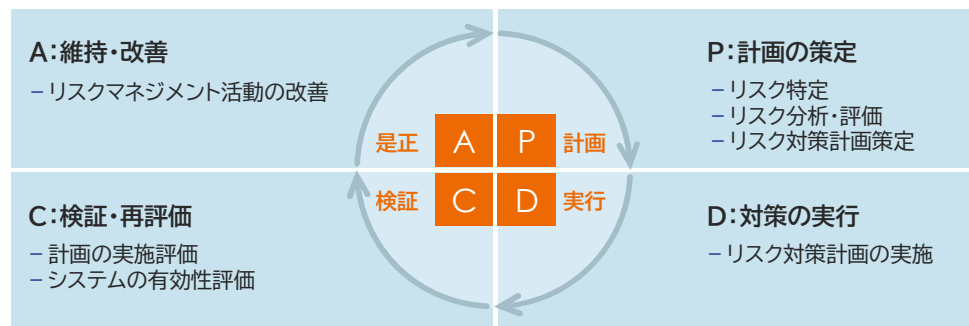
当社は、社会を構成する一員としての企業の責任を自覚し、より良い社会の構築に向けて企業の社会的責任(CSR)を果たしていくことが企業価値の維持、向上につながるという考えのもと、コンプライアンス、リスクマネジメントを含む全社のCSRへの取り組みを監督・指導する体制として、社長を議長とし、各取締役を委員とする「CSR委員会」を設置しております。

更に、「CSR委員会」のもとに「リスクマネジメント委員会」、「内部統制委員会」、「輸出管理委員会」を設置し、各活動の進捗状況や課題等についての情報共有を行い、全社のCSRへの取り組みを監督・指導しています。

## リスクマネジメント

当社は、事業環境を取り巻くあらゆるリスクを想定し、有事に備えた予防と緊急時対応を推進すべく「リスクマネジメント規程」を定め、リスクマネジメントプロセス(リスクマネジメントサイクル)が有効に機能するように努めております。

## リスクマネジメントプロセス(リスクマネジメントサイクル)



## リスクマップと主な取り組み

想定したリスクは、影響度と脆弱性によってリスクマップという形でまとめています。特にリスクの高いものについては、組織横断的なプロジェクトを立ち上げるなどして対処しております。

脆弱性(発生の可能性)	高い				・エンジン車の減少	
	やや高い			・ハラスメント ・カーボンニュートラル対応		
	中程度	・新製品開発 ・経営層の人材育成 ・海外関連会社ガバナンス	・パンデミック ・法的不正行為 ・クレーム ・ESG投資	・自然災害 ・事業計画(新規事業含む)の失敗		
	やや低い	・需要環境悪化 ・マスメディア、SNS対応 ・設備の故障	・火災・爆発 ・技術陳腐化 ・資金繰り ・情報セキュリティ ・外部告発	・環境事故 ・労働衛生管理		
	低い	・雇用対策	・品質規格認証	・原料、エネルギー価格高騰 ・取引先の経営状況		
		軽度	やや軽度	中程度	大きい	甚大
影響度(損失の度合い)						

## 主なリスクと取り組み

リスク	発生可能性	影響度	対策
エンジン車の減少	高	甚大	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門部署(構造改革部)を設置し、保有技術を活用した新規事業を模索・検討</li> <li>自動車業界に拘らない広い視野での事業の拡大の検討(M&amp;A含む)</li> </ul>
自然災害	中	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害に対するBCPの策定と防災訓練の継続的实施、防災備蓄品の定期的な整備</li> <li>自家発電設備の稼働訓練と定期メンテナンスの実施</li> </ul>
事業計画の失敗	中	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外子会社に対し、事業内容・経営内容の把握のため、毎月経営者への報告会議を実施</li> <li>海外子会社の収支・資金繰り等を担当部署が把握し、各子会社へ改善を指示</li> </ul>
ハラスメント	やや高	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止の社則化および全従業員対象のハラスメント教育の実施</li> <li>内部通報制度の社則化および周知</li> </ul>
カーボンニュートラル対応	やや高	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>太陽光発電の積極的採用(国内外の工場・建物に発電パネルの設置)</li> <li>脱炭素へ向けた新エンジン向け製品の開発</li> </ul>
パンデミック	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>隣席および正面の席との間にアクリル製の仕切りを置き、従業員同士の飛沫や接触を遮断することによる感染防止対策</li> <li>密を避けた会議の実施(WEB会議や広い会議室の使用、参加人数の制限、窓開け換気の実施等)</li> </ul>
ESG投資	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業廃棄物の2023年度排出50%削減に向けた計画実施</li> <li>SDGs活動への積極的な取り組み</li> <li>ガバナンス委員会(任意の指名・報酬等の諮問委員会)の設置</li> </ul>
クレーム	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>IATF16949(自動車産業向け品質マネジメントシステム)の認証取得(2018年)</li> <li>品質管理委員会(年1回)および品質会議(月1回)において製品品質担保活動の立案・実行</li> <li>経営会議にて経営陣への品質クレーム案件の原因と対策の報告</li> </ul>
法的不正行為	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制システム監査(外部・内部)の実施</li> <li>定期的な全社コンプライアンス教育の実施(年1回以上)</li> <li>監査室を中心に当社各部および当社グループ各社への業務監査の実施</li> </ul>
技術陳腐化	やや低	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究開発に対する人的・金銭的経営資源の投入</li> <li>顧客との共同開発への積極的な参加</li> </ul>
情報セキュリティ	やや低	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理に関する取り組み(社則、情報管理体制)の見直し</li> <li>サイバー攻撃・ウイルス感染等に対するセキュリティ対策の見直し</li> </ul>
原材料・エネルギー価格の高騰	低	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>原材料の成分毎の価格の変動に対応し、購入・販売価格のサーチャージ制度の導入</li> <li>電力会社との個別契約の取り交わし</li> <li>太陽光発電による電力の活用と省エネルギー化の推進</li> </ul>

## コンプライアンス

当社は、誠実性および倫理観に対する具体的な行動・判断のよりどころとして「行動基準」および「コンプライアンスガイドライン」を制定し、取締役は率先垂範し社内に徹底するとともに、全社員自ら行動実践できるようにコンプライアンス教育を行っております。

### コンプライアンス向上への取り組み

#### ■ 社長メッセージの発信

当社社長による「フジオーゼックス ハラスメント撲滅宣言」を全グループに発信。

#### ■ コンプライアンス教育の実施

グループ会社も含めた全従業員を対象にしたコンプライアンス教育を定期的を実施し、コンプライアンス意識の啓蒙に努めています。また、教育修了後には無記名アンケートを行い、アンケート結果をもとに社内調査を行い、問題の把握と解決を行っています。

#### ■ ワークフローシステムの導入

ワークフローシステムを導入することによって稟議決裁業務を電子化・自動化し、証跡や決裁情報の可視化、文書の改ざん防止などのコンプライアンス強化を実施しています。

### 内部通報制度

当社では、組織または個人による不正・違反・反倫理的行為について、その事実を会社として速やかに認識し早期に対応するため「内部通報制度規程」を制定し、相談窓口の運用について取り決めております。

内部通報窓口は、本社にある社内ホットライン窓口（常勤監査等委員を含む）、親会社である大同特殊鋼（株）、社外窓口である外部委託サービスの3ヶ所に設けており、全グループの従業員からコンプライアンス違反に関わる相談や通報を受け付け、事実調査を行い、問題解決に向けて対応しています。

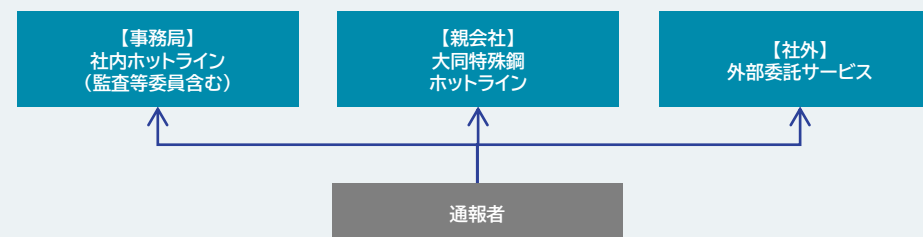
#### 行動基準

1. 私たちは、法令・社会規範・社内ルールを守ります。
2. 私たちは、地球環境保全に一人ひとり積極的に取り組みます。
3. 私たちは、地域社会の一員として地域の発展に貢献します。
4. 私たちは、互いに喜び合えるよう相手の立場に立って行動します。
5. 私たちは、社会に誇れる働きやすい職場環境を作ります。
6. 私たちは、次世代に向かい失敗を恐れず挑戦し続けます。

#### コンプライアンスガイドライン

1. 法令・社内ルールを遵守し公正、透明、自由な競争をし、かつ適正な取引を行なう。
2. お客様の要求する製品・技術・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、お客様の満足と信頼を獲得する。
3. 地球環境保全が人類共通の最重要課題であることを認識し、環境負荷の低減に努め、社会及び地域の環境保全に貢献する。
4. 株主ならびに社会とのきめ細やかなコミュニケーションに努め、企業情報については、広く積極的に、また、公正に開示する。
5. グローバルな事業展開・協業活動、技術援助契約においては、現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営に務める。
6. 従業員の人間・人格、個性を尊重・重視するとともに、全員で快適な職場作りをする。
7. 経営者層は、コンプライアンスガイドラインの実践が自らの使命であることを認識し、率先垂範し社内に徹底するとともにグループ企業や取引先に周知徹底させる。

#### 【内部通報窓口体制】



## ステークホルダーとの関わり

当社は、「お客様」「取引先」「株主・投資家」「地域社会」「従業員」といったステークホルダーに対して、社会、環境に配慮した事業活動を行っております。

### お客様に対する取り組み

当社は、経営理念に則り、「技術を極め、顧客の高い満足と強い信頼を頂く商品を提供する」ことを第一に技術と品質の向上に努めております。

## 品質方針

### I. 品質理念

顧客第一をモットーに、グローバル視点からの技術開発と活性化した品質システムによって、世界の顧客から満足と信頼をいただく製品とサービスを提供します。

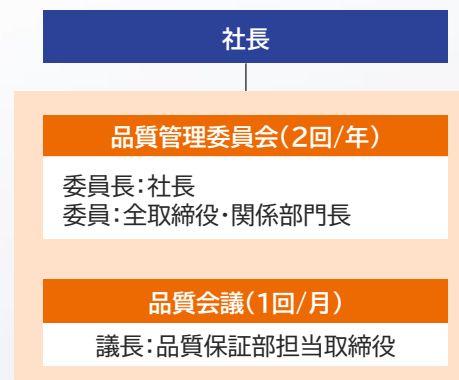
### II. 行動指針

1. OOZX全社/全世界で“顧客第一は当社経営の根幹”と位置付け、全従業員に周知し、組織全体で実行します。
2. 顧客要求事項および法令・規制をよく理解し、これらを満たす“一貫した品質マネジメントシステム”を構築します。
3. 品質マネジメントシステムの有効性を定期的に評価して、その維持・向上のため“継続的な改善”を実施します。
4. 組織内で品質目標を設定し“目標達成計画”を掲げてフォローと監視を行い、必要に応じてこれを更新します
5. 計画策定段階で、想定されるリスク(危険)を洗い出し、その最小化を図る“リスクマネジメント”を実行します。
6. 品質マネジメントシステムの運営に必要な経営資源を明確にし、これを不足なく提供します。

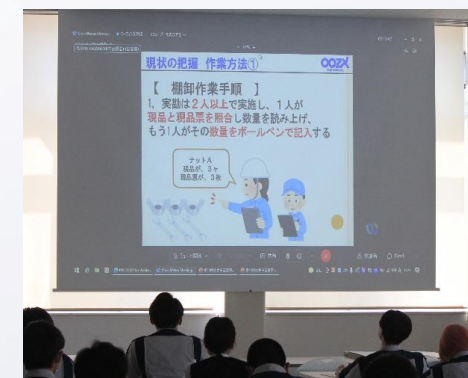
## 品質保証体制

市場のニーズを先取りし、お客様から満足と信頼をいただける製品を開発し、継続的に供給できるよう、IATF16949の認証を取得、フジオーゼックスグループの各部門から成る品質保証体制を構築し、これに基づいた製品開発や製品の生産活動を日々実行しています。

更に、コンプライアンス視点を含む内部監査活動を積極的に推進し、製品並びに各業務プロセスの品質・精度のレベルアップを目的とした継続的改善活動を実行しています。



品質管理体制



OJK(OOZX自主管理活動)大会



IATF16949  
自動車産業向け品質マネジメントシステムの認証



品質管理設備

## ステークホルダーとの関わり

### 取引先に対する取り組み

当社は、原材料購入先、加工外注先を中心にローテーションで品質監査を実施することでサプライチェーン全体での品質維持・向上を図っております。



加工外注先の品質監査

### 株主・投資家に対する取り組み

当社は、企業価値向上に向けて、タイムリーかつ的確な情報開示とコミュニケーションの充実に努めております。

株主の皆様には向けては、期末期、第2四半期の各決算後に報告書などの刊行物のほか、決算短信、有価証券報告書などの財務情報の提供を行っており、当社Webサイトにも開示しております。

### IR情報の発信

当社Webサイトは、21年12月にサステナビリティページを新設し、更に22年5月には全面リニューアルを行い、定期的なトップメッセージの配信やサステナブル活動、業績概況などの情報を随時更新しております。

このほか、当社の決算内容を中心に、中期経営計画の進捗やSDGsへの取り組みに関する内容を盛り込んだ決算説明会の動画配信を22年5月より開始しております。今後も中間期、期末期の決算発表の際に配信してまいります。



Webサイトのリニューアル



決算説明会(動画配信)

### 株主総会

株主総会招集通知の早期発送に取り組み、当社Webサイトで発送前開示を行うほか、インターネットによる議決権行使への対応、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知の要約英訳版の当社ホームページへの掲載など、議決権を行使するにあたり十分に議案内容をご理解いただけるよう努めています。



第95期定時株主総会



## ステークホルダーとの関わり

### 従業員に対する取り組み

#### 労働安全衛生に関する取り組み

当社は、「安全は全てに優先する」という基本理念の下、全グループ会社が一丸となって労働災害の無い安心・安全な職場づくりに努めています。

#### 安全衛生マネジメント

当社では、総括安全衛生管理者をトップに安全管理者、衛生管理者、各職場の安全衛生推進者および産業医からなる安全衛生管理体制を整備し、毎月1回開催の「安全衛生委員会」による安全衛生に関する指導・教育・情報共有や職場パトロールの実施など、安全衛生の向上に向けた活動に取り組んでいます。

#### 安全教育

当社では、グループ会社も含め、現場業務に従事する全従業員を対象に安全教育を行っています。座学のみならず、体感を通じて危険に対する感度を上げるなど、様々な工夫で安全意識の向上を図っています。

#### 防災に関する取り組み

当社の本社工場がある静岡県菊川市は、近く予想される南海トラフ地震では震度7が想定されている地域です。このような巨大地震を含む様々な自然災害に対しては、人命に係わる初動対応を最優先とした上で、被害を最小限に抑え、できる限り早期の操業復旧ができるようBCP(事業継続計画)を策定し、避難訓練や復旧訓練の実施、防災用品・食料品の備蓄といった備えを行っています。



社長安全パトロール



安全体感道場



防災用品の備蓄



巨大地震を想定した避難訓練



消火訓練

# ステークホルダーとの関わり

## 人材育成

当社の経営理念を実現し、持続的発展を可能にする人材の育成を目的に、職種に応じた教育体系を定め、各階層別、選抜などの形で従業員教育を行っています。

### 一 新入社員教育

入社後はフジオーゼックスで働くための基本知識を学ぶ座学と主力製品であるエンジンバルブの製造工程を実地で学ぶ現場研修を経て、各職場に配属となります。



### 一 階層別教育

職位や経験年数に応じて課題に対する改善の手法、部下の指導、プロジェクトの企画提案、組織のまとめ方などの知識を磨き、頼れる人材として活躍できるようサポートしています。



### 一 国内留学制度

生産現場の技能向上、将来のリーダー育成を目的に若手従業員を対象とした、全額会社負担による短期大学への留学を支援する制度を導入しています。

### 一 就学支援制度

優秀な人材の確保を目的に大学および大学院への進学を希望する学生を対象とした、学費や家賃補助、一定の給与支給などを行う就学支援制度を導入しています。

事務技術職教育体系		必須教育		選択教育			その他	
		階層別教育	全社教育	専門教育	選抜教育 (公的資格取得)	自己啓発	OJT	生涯設計
管理職	参事3級/ 上席参事		海外赴任者研修			英会話講座、各種通信教育		ライフプランセミナー
	参事2級	管理職教育 ・部長のためのマネジメント能力開発コース ・マネジメント上級コース						
	参事1級/ 高度専門職	管理職教育 ・新任管理者合同研修会						
管理補佐職	主査/ 上級専門職	管理補佐職教育 ・管理者基本コース ・マネジメントの実践知識コース	IATF 16949教育	各部主管教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能検定</li> <li>・品質(QC)管理検定</li> <li>・危険物取扱者</li> <li>・高圧ガス製造保安責任者</li> <li>・公害防止管理者</li> <li>・第一種衛生管理者</li> <li>・電気主任技術者</li> </ul>	職場内教育		
一般職	主事/ 中堅専門職	中堅社員教育 ・初級管理者基本コース ・ビジネス遂行力向上コース ・財務諸表の見方	ISO 14001教育 環境内部監査員養成講座					
		3年目研修 ・仕事のマネジメント						
	スタッフ2級/ 書記・特務	新入社員教育 ・大同Gr集合教育 ・入社時教育(企業倫理、安全衛生、社会人の心構え)					現場実習	

## ステークホルダーとの関わり

### 地域社会に対する取り組み

当社は、本社のある静岡県菊川市近隣に多くの雇用を創出しております。地域に根差した企業であるという自覚の下、様々なイベントを通して地域住民とのコミュニケーションを深めるよう努めております。

### 学童軟式野球野球大会

「OOZX杯」と銘打ち、2019年より当社主催の少年野球大会を開催しております。2023年は新型コロナウイルスも5月から第5類へ引き下げられたため、開会式も再開し、地元の少年野球16チームの参加となりました。



**第5回 静岡県野球連盟  
菊川支部OOZX杯  
学童軟式野球大会**

**2023**  
7/22 (Sat) - 23 (Sun)  
雨天(予備日) 7/29 (Sat)

会場

- 菊川球場
- 菊川公園グラウンド
- 丹野グラウンド
- 和田公園グラウンド

主催：フジオーゼックス株式会社 本社・静岡工場／静岡県野球連盟 菊川支部  
主管：菊川市少年野球学童部連絡協議会

### 納涼祭

毎年7月に地域住民(従業員の家族を含む)を招いて開催。有名人のショーや抽選会などのイベントや従業員による屋台の出店などを行い、毎年1,000名を超える地域住民の方に来場いただいております。2019年は台風のため、2020～22年はコロナ影響により中止だったため、2023年は5年ぶりの開催となりました。



### 寄付活動

当社は、地域貢献活動の一環として毎年、行政や地域の福祉団体に寄付活動を行っております。

## 連結ハイライト（直近10年）

	2014年3月期 (第86期)	2015年3月期 (第87期)	2016年3月期 (第88期)	2017年3月期 (第89期)	2018年3月期 (第90期)	2019年3月期 (第91期)	2020年3月期 (第92期)	2021年3月期 (第93期)	2022年3月期 (第94期)	2023年3月期 (第95期)
<b>経営成績(百万円)</b>										
売上高	16,299	16,903	17,503	18,165	20,823	23,198	22,794	19,121	22,269	<b>21,606</b>
営業利益	1,362	1,013	1,392	785	1,619	895	811	714	1,571	<b>869</b>
経常利益	1,908	1,577	1,571	534	1,723	942	669	828	1,784	<b>1,052</b>
親会社株主に帰属する当期純利益	1,388	939	1,257	46	1,162	623	386	614	985	<b>595</b>
設備投資額	2,696	2,812	2,970	3,613	4,489	4,390	4,632	353	676	<b>1,683</b>
減価償却費	762	1,068	1,250	1,566	1,311	1,870	2,134	2,367	2,607	<b>2,317</b>
<b>財務状態(百万円)</b>										
純資産	22,746	24,029	24,079	24,213	25,219	25,745	25,744	25,740	27,362	<b>27,865</b>
総資産	25,842	27,480	28,678	29,011	34,248	34,977	37,240	35,973	34,672	<b>34,239</b>
有利子負債	—	—	—	745	2,675	3,355	6,673	6,068	3,183	<b>2,430</b>
<b>キャッシュ・フロー(百万円)</b>										
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,163	2,315	1,785	△465	2,021	2,016	1,814	4,092	3,948	<b>2,689</b>
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,800	△2,925	△934	△2,734	△3,352	△4,941	△5,031	△657	△500	<b>△1,594</b>
フリー・キャッシュ・フロー	△637	△610	851	△3,199	△1,331	△2,925	△3,217	3,435	3,448	<b>1,094</b>
財務活動によるキャッシュ・フロー	223	△205	△668	571	1,659	419	3,085	△1,133	△3,462	<b>△1,188</b>
現金及び現金同等物の期末残高	8,780	8,043	8,042	5,449	5,771	3,257	3,110	5,390	5,566	<b>5,504</b>

## 連結ハイライト（直近10年）

	2014年3月期 (第86期)	2015年3月期 (第87期)	2016年3月期 (第88期)	2017年3月期 (第89期)	2018年3月期 (第90期)	2019年3月期 (第91期)	2020年3月期 (第92期)	2021年3月期 (第93期)	2022年3月期 (第94期)	2023年3月期 (第95期)
<b>1株当たり情報(※1)(円)</b>										
1株当たり当期純利益	675.46	457.22	611.94	22.21	565.78	303.14	187.71	298.74	479.69	<b>289.67</b>
1株当たり純資産	10,726.70	11,278.10	11,536.28	11,323.70	11,811.45	12,069.77	12,083.69	12,316.06	13,106.50	<b>13,336.12</b>
1株当たり配当額	100.0	100.0	120.0	120.0	120.0	120.0	110.0	65.0	130.0	<b>130.0</b>
<b>財務指標</b>										
売上高営業利益率(%)	8.4	6.0	8.0	4.3	7.8	3.9	3.6	3.7	7.1	<b>4.0</b>
総資産経常利益率(ROA)(%)	7.7	5.9	5.6	1.9	5.4	1.9	2.7	2.3	5.1	<b>3.1</b>
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	6.5	4.2	5.4	0.2	4.9	1.6	2.5	2.4	3.8	<b>2.2</b>
自己資本比率(%)	85.3	84.3	82.6	80.2	70.8	70.9	66.6	70.3	77.6	<b>80.0</b>
EBITDA(※2)(百万円)	2,125	2,081	2,642	2,351	2,930	2,765	2,945	3,081	4,178	<b>3,186</b>
<b>株価指標</b>										
期末株価終値(※1)(円)	4,450	5,170	4,430	4,060	5,610	3,555	2,601	2,841	3,190	<b>3,225</b>
株価収益率(PER)(倍)	6.6	11.3	7.2	182.8	9.9	11.7	13.9	9.5	6.7	<b>11.1</b>
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.41	0.46	0.38	0.36	0.47	0.29	0.22	0.23	0.24	<b>0.24</b>
配当性向(%)	14.8	21.9	19.6	540.3	21.2	39.6	58.6	21.8	27.1	<b>44.9</b>

注:1. 2017年10月1日付で普通株式10株を1株とする株式併合を実施しております。  
これに伴い、2014年3月期の期首に当該株式併合が行われたと仮定し、1株当たり情報および期末株価終値を算定しております。  
2. EBITDA=営業利益+減価償却費

# コーポレートデータ

## 会社概要(2023年3月31日現在)

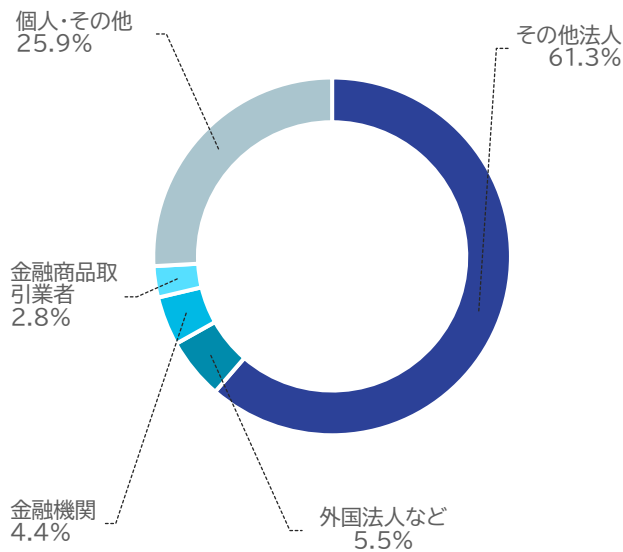
会社名	フジオーゼックス株式会社
英文社名	FUJI OOZX Inc.
証券コード	7299(東証スタンダード市場)
創業	1952年6月
資本金	30億1,864万円
従業員数	(連結)1,104名 (単体)562名
本社	〒439-0023静岡県菊川市三沢1500-60
主要取引銀行	りそな銀行、三井住友銀行、みずほ銀行
幹事証券	SMBC日興証券、みずほ、岡三、東海東京、丸三、アイザワ、むさし、共和、東洋

## 株式情報(2023年3月31日現在)

### 株式の状況

発行可能株式総数	4,000,000株
発行済株式総数	2,055,950株
株主数	1,410名
単元株式数	100株

### 所有者別株式分布状況



### 大株主(上位10名)

株主名	持ち株数	持ち株比率
大同特殊鋼株式会社	941千株	45.8%
大同興業株式会社	108千株	5.2%
ジェイアンドエス保険サービス株式会社	65千株	3.1%
株式会社りそな銀行	64千株	3.1%
NOMURA SINGAPORE LIMITED CUSTOMER SEGREGATED	41千株	2.0%
フジオーゼックス従業員持株会	26千株	1.2%
中根精工株式会社	22千株	1.0%
CBHK S/A PBG CLIENTS SG	20千株	0.9%
佐藤孝夫	18千株	0.9%
阪田和弘	18千株	0.9%