

フジオゼックス株式会社
統合報告書 2022

2022年3月期

OOZX



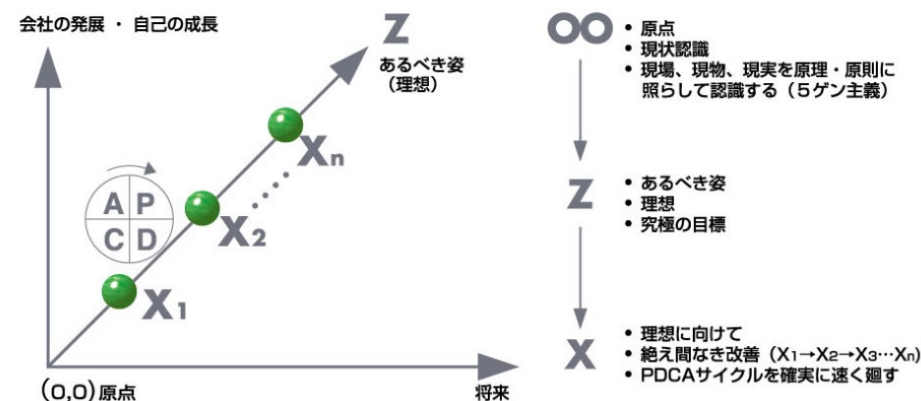
目次

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	7
	エンジンバルブとは	8
	フジオーゼックスのエンジンバルブはここがすごい	9
Strategies	事業戦略	10
	中期経営計画	11
	財務・非財務情報	14
	サステナビリティ経営とマテリアリティ特定について	16
	SDGsへの取り組み状況	17
Planet	環境マネジメント	18
	環境負荷に対する取り組み	19
	- 太陽光発電の導入	20
	- 産業廃棄物の削減	21
Prosperity	新規事業投資について	22
People	多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	23
Governance	コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方	25
	取締役会の構成	27
	役員一覧	28
	社外役員からのメッセージ	30
	役員報酬	33
	取締役会の実効性評価	34
	CSR・リスクマネジメント	35
	コンプライアンス	37
	Stakeholder	ステークホルダーとの関わり
Data	連結ハイライト	43
	コーポレートデータ	45

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このたび(2022年12月)初めて発行するものです。

対象組織	フジオーゼックス株式会社、子会社7社を合わせたフジオーゼックスグループ8社(2022年3月31日現在)
対象期間	2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日)ただし、2022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 価値協創ガイドライン
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。

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)
Mercedes-Benz AG
UDトラックス(株)

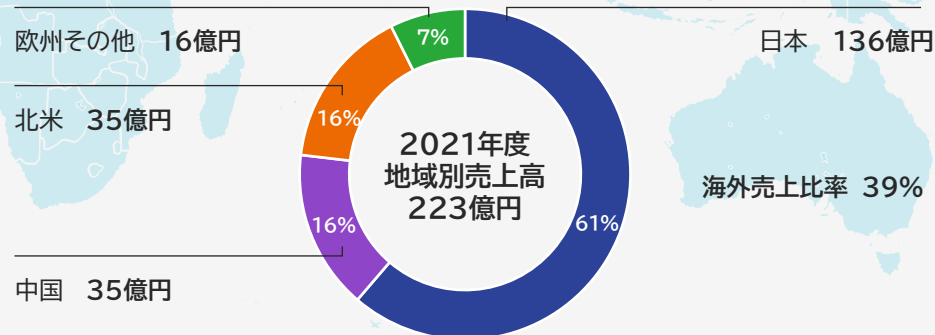
二輪車

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)

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周年を迎えた当社の歴史

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。

売上高 **223**億円

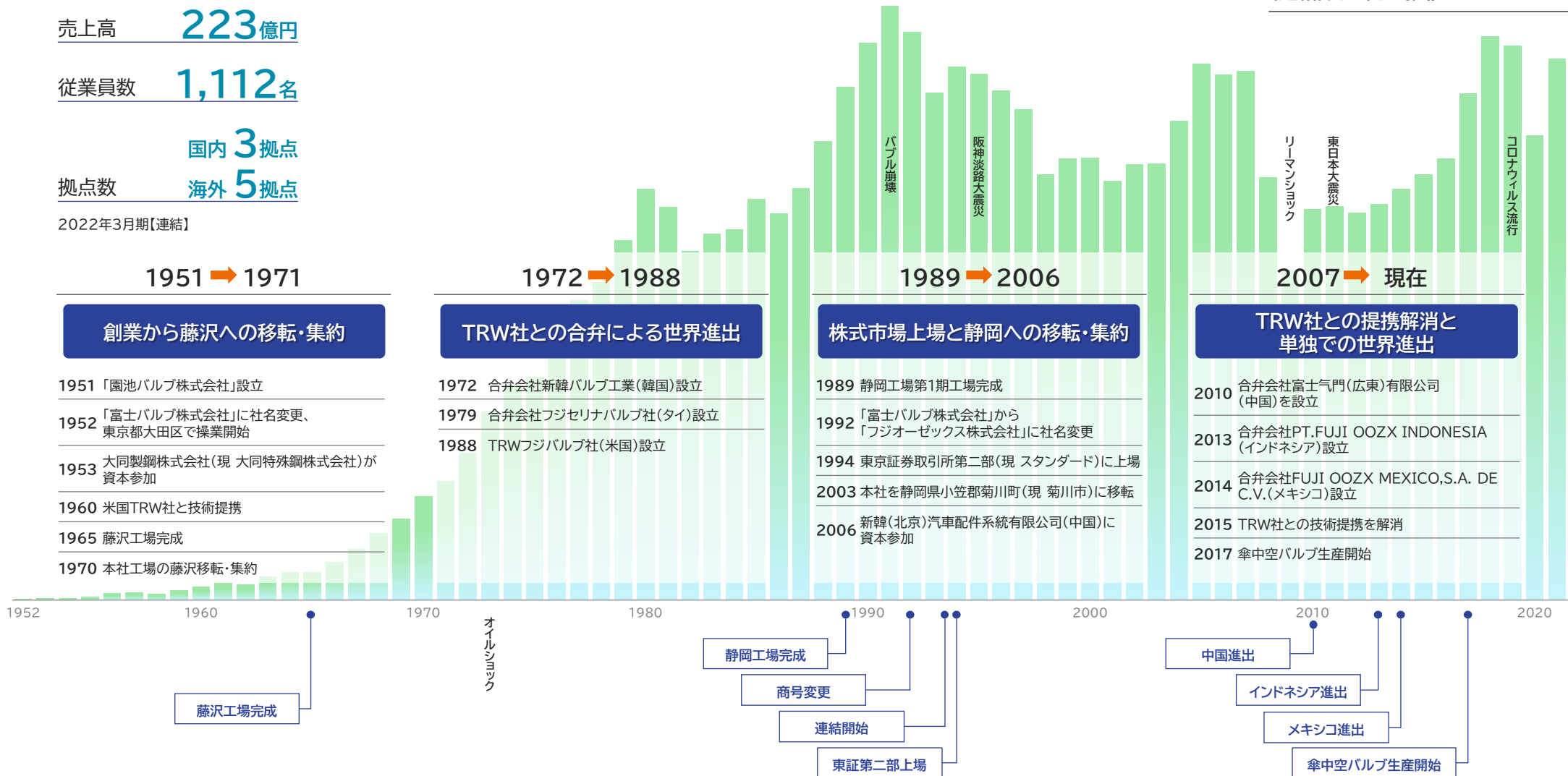
従業員数 **1,112**名

国内 **3**拠点

拠点数 海外 **5**拠点

2022年3月期【連結】

(連結)売上高の推移



CEOメッセージ



自動車部品事業の深掘りと新規事業の探索を両輪として、 未来への成長戦略を推進します。

長期的な事業環境と当社の方向性

当社は1952年の創業以来、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います。独自の高性能バルブ開発に加え、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、年々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います。

当社をとりまく事業環境を見ますと、世界の新車販売台数が今後も堅調な伸びが予測されます。二酸化炭素(CO₂)排出量削減を目的として電気自動車(BEV)の比率も急速に拡大すると見られますが、BEVが主流になるのか、カーボンニュートラル燃料等との併用になるのかの予測は現時点では困難なものとなっています。なぜならばBEVは、バッテリーの能力に大きな課題を抱えているからです。現在のバッテリーの重量エネルギー密度※は400Wh/kg程度にすぎません。次世代では1,000Wh/kgを超えるバッテリーの登場も見込まれますが、ガソリンなどの液体燃料の重量エネルギー密度10,000Wh/kg以上とは比較にならないといえるのではないのでしょうか。

運搬する貨物よりも重いバッテリーを搭載する自動車は、現実的ではありませんので、一桁レベルで優位な重量エネルギー密度を有する液体燃料とエンジンは、一定の領域で使われていくと思われます。その際、エンジンには、より高いエネルギー効率を実現するとともに、化石由来の燃料からの脱却が求められ、当社の既存のエンジンバルブ事業においても、これらに対応する製品開発が必要となります。

またエンジンバルブ事業には、残存者メリットを享受できる可能性があることをお伝えしたいと思います。エンジンバルブ事業を中長期的にどのように見通すのかは各社各様ですが、既にエンジンバルブ事業から撤退する企業が出始めており、今後も同様の意思決定をする企業が増えていく可能性もあります。仮に代替供給のオファーがあった際には、当社の供給余力の範囲で対応を検討していきたいと考えています。こうしたエンジンバルブ事業を取りまく動向に適切な対応を図るとともに、BEVの台頭をしっかりとリスクとしてとらえ、M&Aや新規事業の育成などに取組み、持続的な成長を担保したいと考えています。

※蓄電池や燃料電池などの性能指標。単位重量当たりの電池の容量を示す。

CEOメッセージ

「2023年中期経営計画」の重点施策

「2023年中期経営計画」では、2030年の世界自動車販売台数の想定に基づいて、エンジン搭載車が減少する時代環境で当社が成長していくための戦略を策定しています。「自動車部品を基軸にESG経営を実践し、自動車社会の未来へ貢献する」「新規事業の基軸成長へのステップアップ」を掲げて、企業としての進化を遂げるために様々な事業改革を推進しています。

「自動車部品を基軸としたESG経営の実践」については、製品づくりの面で着実に成果が上がっています。新製品として生産技術開発を進めていた「鏡面バルブ」は、工法確立が完了し、特許取得にまで至っています。「鏡面バルブ」とは、エンジンの熱効率向上効果が期待される技術です。まだ量産車での採用例は少なく、現在は多くの自動車メーカーにおいてエンジン適用の検討段階にあります。「鏡面バルブ」は、将来のヒット商品に育つ可能性を秘めていますから、その生産技術をさらに磨いて市場の立ち上げに備えたいと考えています。

ESG経営の実践では、重要な社会課題でもある「カーボンニュートラル」への取組みを積極的に進めています。CO₂排出量の削減目標を2023年までに20%、2030年までに50%と定めて、グループを挙げて推進しているところです。2021年度のCO₂排出量は、コロナ禍からの生産活動の回復により、前期より若干増加し 23,400tとなりました。ただし、同程度の生産活動を行った過去の年度と比較すると、CO₂排出量は減少しています。引き続き、CO₂排出量削減目標の達成に向けて、各事業所で再生可能エネルギーへの

転換や省エネ化などの活動を進めていきます。2022年2月には、本社・静岡工場で太陽光発電システム設置工事のステップ1として900kWh分が完工して発電を開始しています。また「カーボンニュートラル」とともに、「SDGSへの貢献」「働き方改革」といったテーマについても数値目標を打ち出して、ESG経営を実践していきます。自動車メーカーやエンジンメーカーにおいては、CO₂の削減度合いによって、私たちバルブメーカーからの調達量を上下するような動きは現時点では出ていませんが、CO₂の削減量のヒアリングは受けていますので、当社のこうした取組みはプラスに評価されると思っています。

「新規事業の基軸成長へのステップアップ」への取組みは、グループ会社従業員の雇用維持を原則としたうえで、3つのアプローチで展開しています。1つ目は、「業界を問わず有望な企業を対象としたM&Aの実行」です。2022年3月期より数十件の案件を精査し、有力な案件の絞り込みを行ってきました。2023年3月期は案件募集を継続しながら、1件以上の年度内最終合意を目標としています。直近の状況としては、これまでに絞り込んだ相手先へのコンタクトを開始しています。またM&Aに関しては、次の基本方針をとっています。当初は業界・事業を問わず検討の対象にしておりましたが、現在は、「自分達が対象企業のビジネスモデルを十分に理解でき、ハンドリングできるか」の観点で判断しています。また、「従業員の有効活用」という観点から、ファブレス企業はM&Aの対象とはしていません。2つ目のアプローチは、「成長分野・シナジーが見込まれる事業の立上げ」です。医療・

EV・カーボンニュートラルなど、高い企業価値や社会価値の創出につながる分野に関連した事業の探索を継続して行っています。一部で商品化をイメージした試作品製造を開始したのがありますが、より具体的な報告ができるように努めていきます。3つ目のアプローチは、「当社グループ企業との協業による事業探索の推進」です。すでに移動コンビニ事業を立ち上げて、2022年4月から当社が本拠を置く静岡県菊川市内で企業十数社や市営住宅を対象に営業を開始しており、今後更に住宅地や過疎地といったニーズの高い地域へも順次、拡大する予定です。



CEOメッセージ

また、デイスサービス事業の拡充についても、現在具体的な案件の検討を行っています。詳細は、決まり次第ご報告します。1つ目のアプローチであるM&Aを検討する過程で、グループ企業での新たなビジネス機会も発見できていて、サービスやビジネス領域の拡大が期待できると考えています。

当社が中期経営計画で力を入れる項目として、従業員教育と女性活躍推進の取組みについてもご報告します。従業員教育については、現状の新入社員教育・年次教育に関しては、特段の不满はありませんが、海外拠点に送り込む人材育成に課題を感じており、海外トレーナー（語学&実地研修）の導入を検討中です。

女性活躍推進については、「女性管理職の育成」を重点課題として、さまざまな施策を行なっています。毎年、採用数の20%~30%を女性社員とするとともに、「ロールモデルとなる女性管理職の育成」「キャリアアップの意識づけをするセミナー開催」「女性のキャリア形成を支援するジョブローテーション」などにより、女性が活躍する企業を目指します。またその一方で、女性が働きやすい職場環境の整備にも取り組めます。女性が働きやすいということは、社員全員にとって働きやすい環境になりますし、設備投資をすることで働きやすい環境になった事例も増えてきておりますので、今後もそのような投資を十分に行っていく計画です。

株主・投資家の皆様へ

当社の財務に関連する基本的な考え方や環境認識についてお話しします。キャッシュ・フローは、省人化投資、新規事業、環境投資に重点的に振り向けていきます。

前述しましたようにエンジンバルブから撤退する企業が増える可能性があり、当社のエンジンバルブ事業においても財務体質が問われる局面になると想定されますが、当社のキャッシュ・フローを踏まえると、その際にはプラスの恩恵を受けられる公算が大きいと見えています。また、材料の仕入価格や製品の販売価格において合金の原料価格市況に連動したサーチャージ制をとっていますが、エネルギー価格においてはこのような仕組みはありません。昨今のエネルギー価格の高騰に対し、太陽光発電の導入を早めると同時に、顧客とも協議、交渉を行っております。

これからも皆様から長期的にご支援いただけるよう、適切な情報開示とコミュニケーションに努めながら、未来へ向けた事業構造改革を推進し、持続的な成長を目指してまいります。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

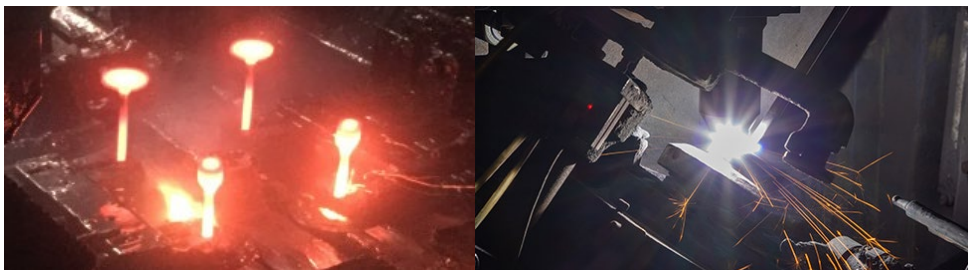
エンジンを自動車の心臓に例えるなら、エンジンバルブは心臓内部にある弁のような部品です。心臓の弁は、心臓内部で血液が流れる時に開き、それ以外の時は閉じて、血液の逆流を防ぐ働きがあります。一方、エンジンは、吸い込んだ空気と燃料を圧縮・燃焼させて動力エネルギーに変え、燃焼後の不要なガスを排出しています。エンジンバルブは吸気口と排気口に設置されており、心臓の弁のように常に開いたり閉じたりして空気の流入や排気ガスの排出をコントロールしています。



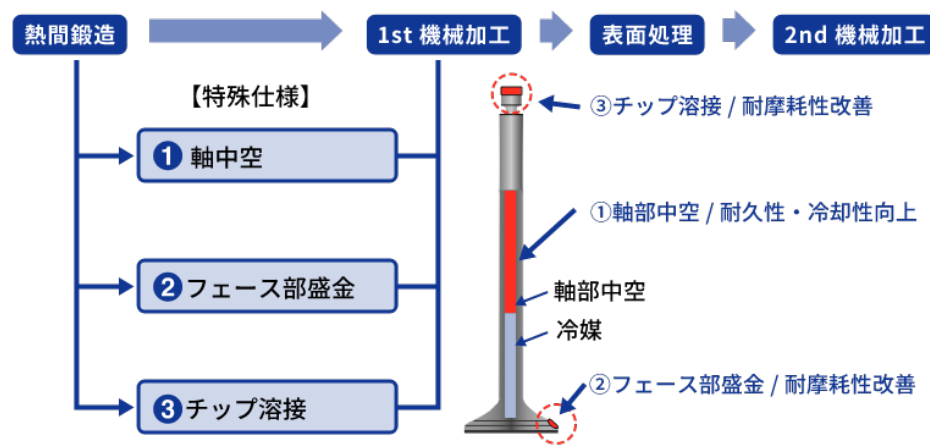
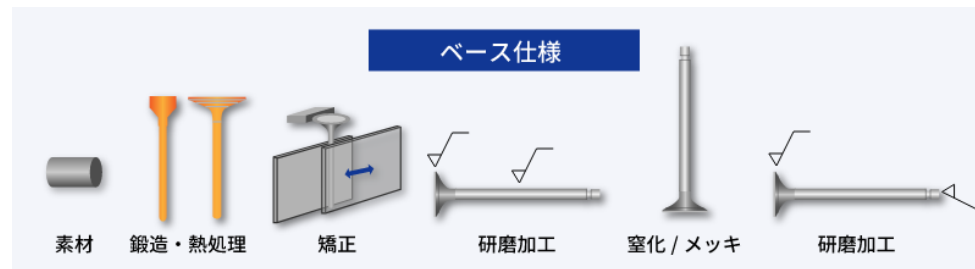
エンジンバルブに求められる性能とは

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に空洞になっており、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。



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

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)ジャツスを通じて「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

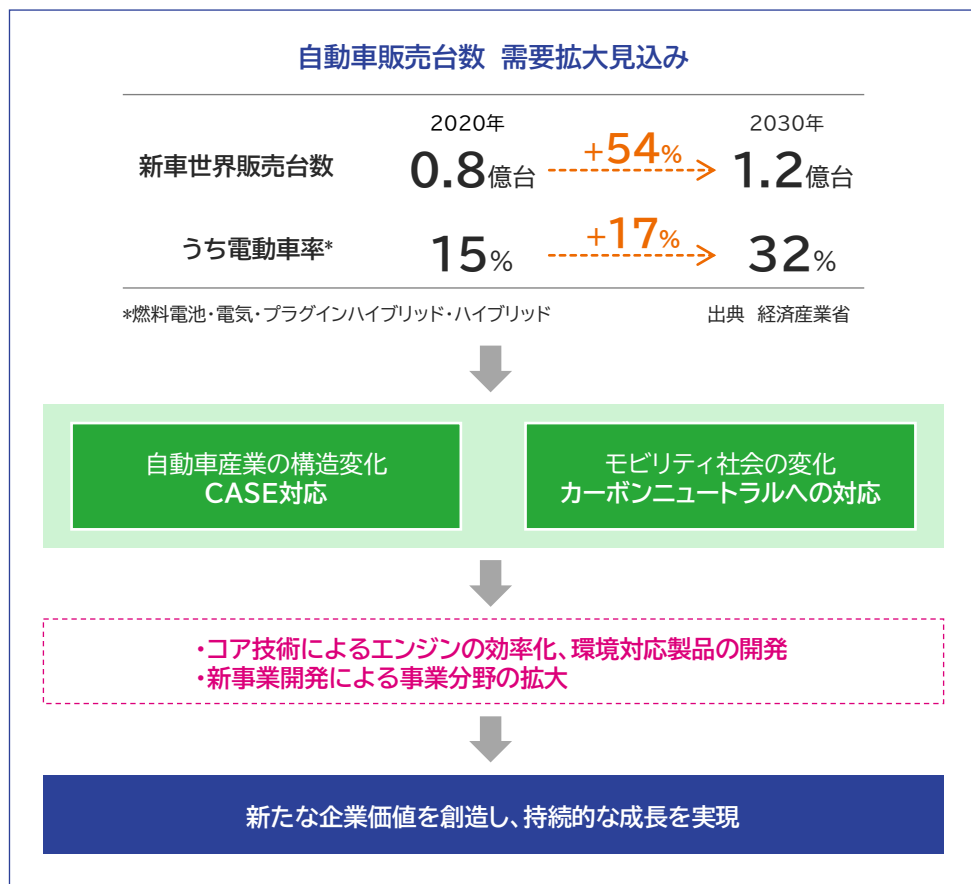
当社のお客様は、自動車、二輪車、産機・建機・農機、船舶関係と多業種に渡ります。同じエンジンでも使用される燃料が異なったり、燃料の燃焼温度が違ったりとエンジンバルブが晒される環境は様々です。当社は、こうした様々な業種のお客様の声を捉えられるよう、販売体制を整え、多様なニーズにお応えしております。


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CO₂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		 断熱機能がある 鏡面バルブ
	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		

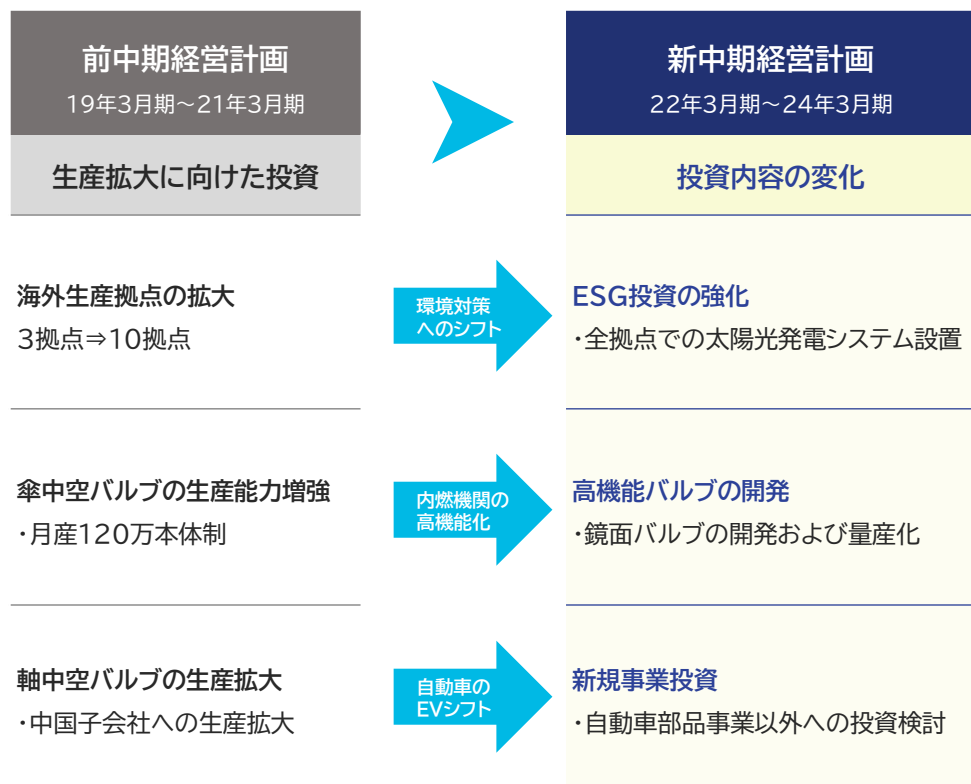
中期経営計画

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。

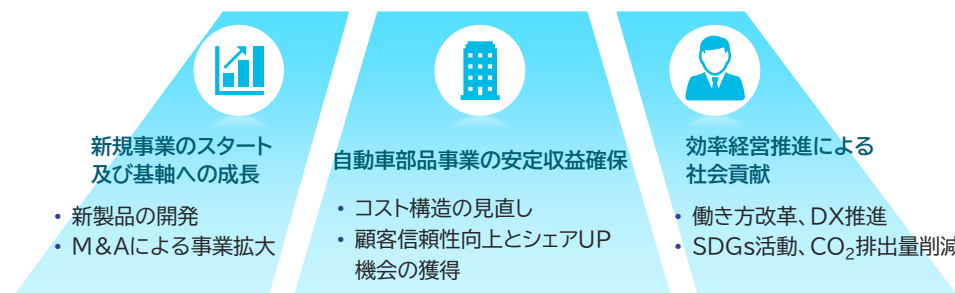
新中期経営計画におきましては、短期的には内燃機関の更なる高機能化に寄与しつつも中長期的には気候変動に対する対策、自動車の急激なEVシフトへの対応を視野に入れた事業展開の必要性を想定しております。



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%
 CO₂排出量 50%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、1年目である22年3月期の実績は、売上高が△3.2%、営業利益が△28.6%と未達となりました。また同様に、2年目となる23年3月期は売上高は△2.2%、営業利益は△45.8%と下方修正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 予想	24年3月期 目標
売上高	22,269 (△731)	22,500 (+500)	23,000
営業利益	1,571 (△629)	1,300 (△1,100)	2,700
売上高営業利益率	7% (△3%)	6% (△5%)	12%
親会社株主に帰属する 当期純利益	985 (△365)	900 (△800)	1,900
設備投資額	920 (△580)	2,070 (+70)	2,000
連結配当性向	27% (+7%)	30% (±0%)	30%以上

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。

今後について

足元の状況としましては、中国上海ロックダウンによる調達部品不足は解消されつつあり、23年3月期の第2四半期あたりから少しずつ受注環境は良好化しております。世界的な半導体不足につきましても、パソコンやスマートホン向けの半導体需要は落ち着きつつあり、自動車メーカー各社も24年3月期以降は挽回生産に向かうものと思われ、当社の受注環境は良好化することが見込まれます。

一方、原材料価格、エネルギーコストは上昇の一途を辿っており、落ち着く気配がない状況にあります。原材料については、主要な得意先とは市況連動による売価改定を従来より行っておりましたが、これを他の得意先にも拡大できるよう交渉を行っております。更に電力費、外注加工費についても得意先・取引先との交渉や、太陽光発電システムの前倒しでの拡大等を進め、収益改善に努めてまいります。

中計に対するCEOメッセージ



「2023年中期経営計画」の進捗状況

当社では現在、2030年の売上高300億円企業の実現を見据えて、「2023年中期経営計画」(計画期間2021年度-2023年度)を推進しています。2022年3月期は、想定していなかった半導体不足の長期化や新型コロナウイルスの影響による部品供給不足、原材料やエネルギーコストの高騰の影響を受けて、中期経営計画期間中で設定した経営指標である、2021年度の売上高230億円、営業利益22億円、営業利益率10%は未達となりました。しかし前期を振り返りまして、このようなサプライチェーンの混乱期中、大同特殊鋼からの原材料調達における太いパイプラインや、製品の製造過程において外注への依存が比較的少ないという当社のサプライチェーンの強みを改めて再認識することができたと考えています。

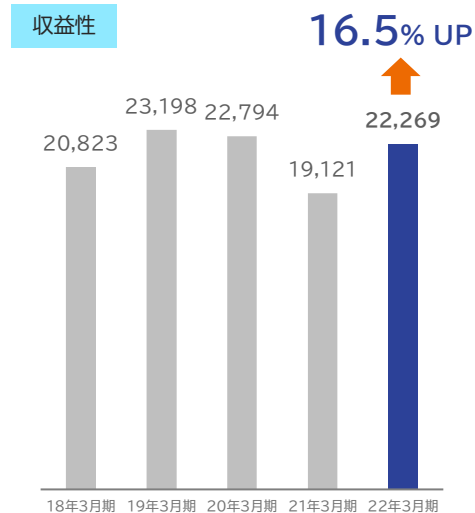
2023年3月期は、売価転嫁の推進と、来たる挽回生産に備えた生産性向上が当社の課題となります。ただし半導体不足の継続、さらなる原材料や電力費の高騰、在庫調整の影響が見込まれ、厳しい状況が続くでしょう。当社としては、積極的な拡販を進め、為替の大幅円安と原料高による売価サーチャージ転嫁などにより売上高は目標値を確保する計画ですが、営業利益については中期経営計画の当該年度目標に対して未達の見込みです。

しかしながら、不透明な環境は続くとはいえ、来期までを見通しますと、いずれは自動車の挽回生産が想定されますから、「2023年中期経営計画」の大本を変える必要はないと考えています。

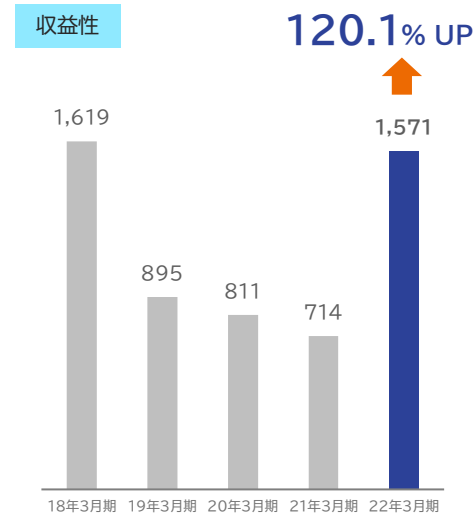


財務・非財務情報 連結財務パフォーマンス

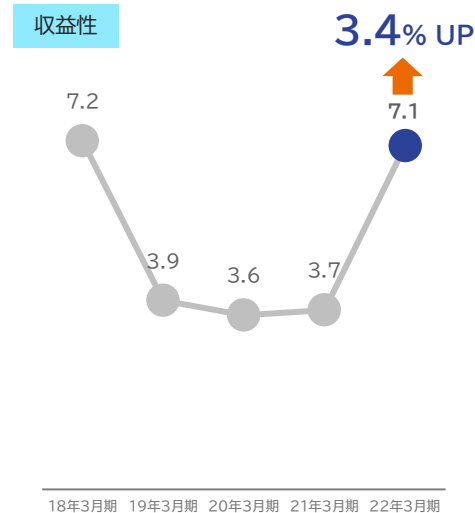
売上高(百万円)



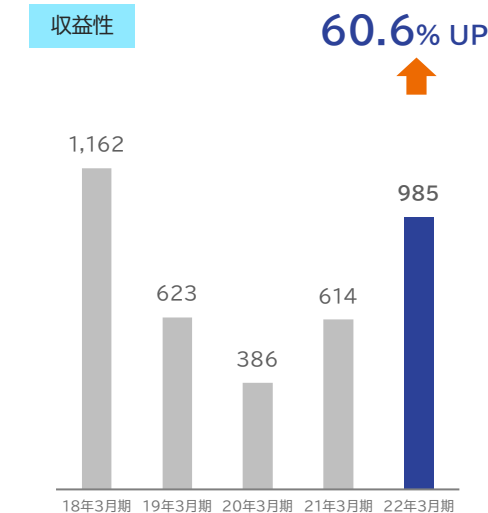
営業利益(百万円)



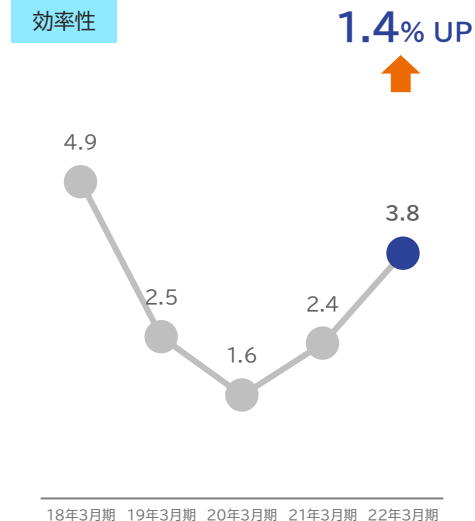
売上高営業利益率(ROS)(%)



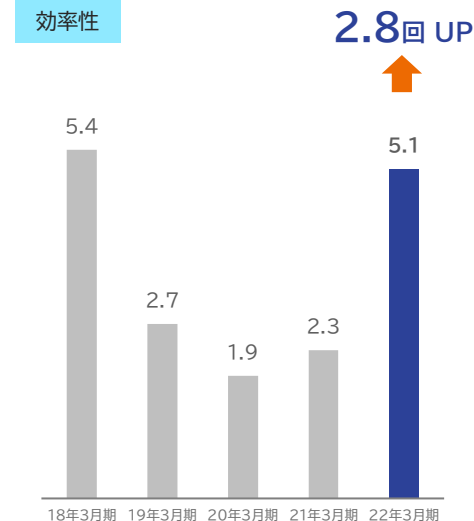
親会社に帰属する当期純利益(百万円)



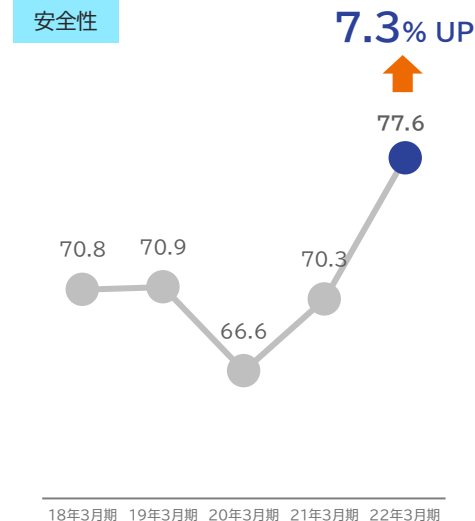
自己資本当期純利益率(ROE)(%)



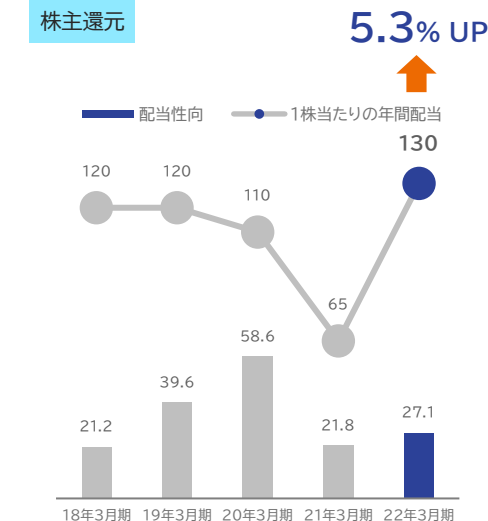
総資産経常利益率(回)



自己資本比率(%)



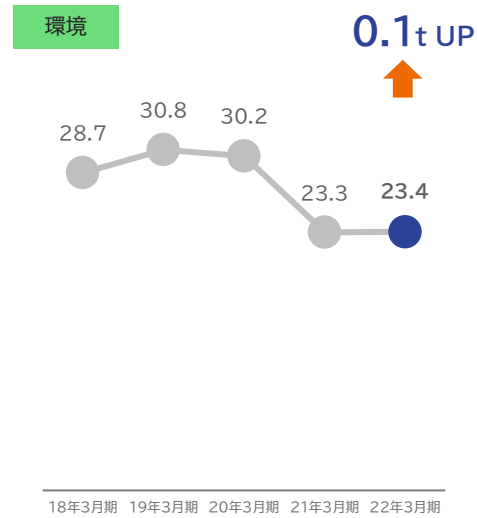
配当性向(%)



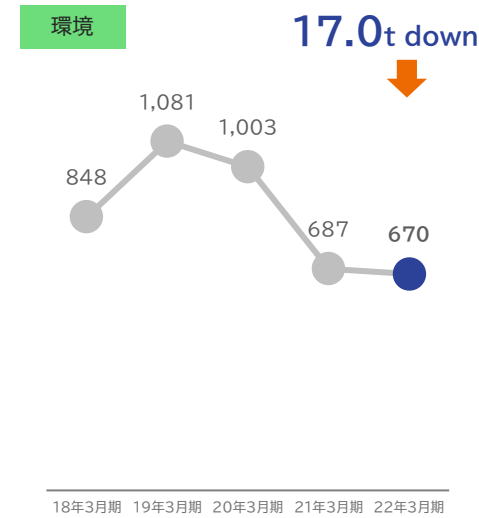
※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

財務・非財務情報 非財務パフォーマンス

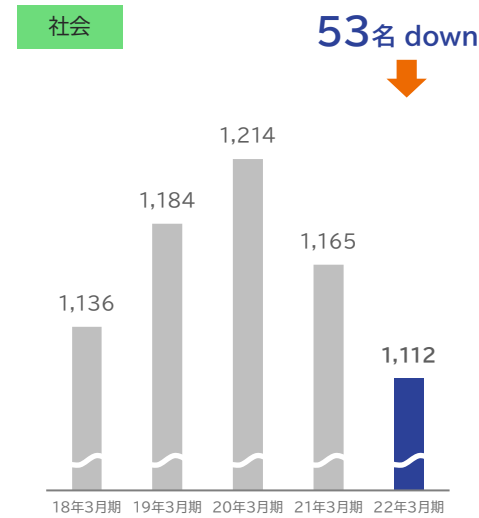
CO₂排出量(単体)(千t/年)



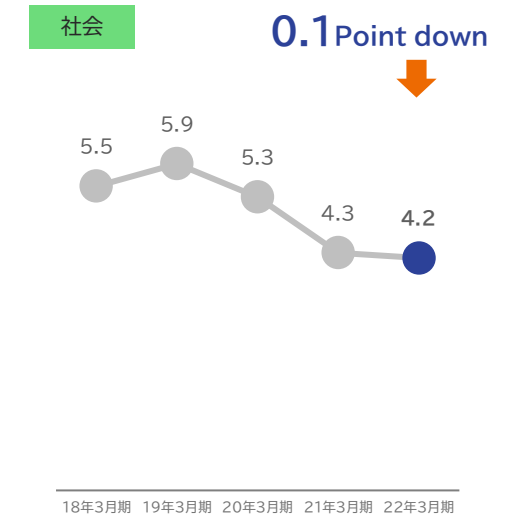
産業廃棄物排出量(単体)(t/年)



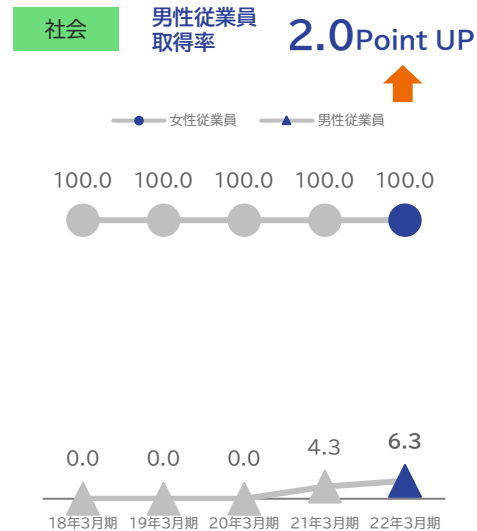
グループ従業員数(名)



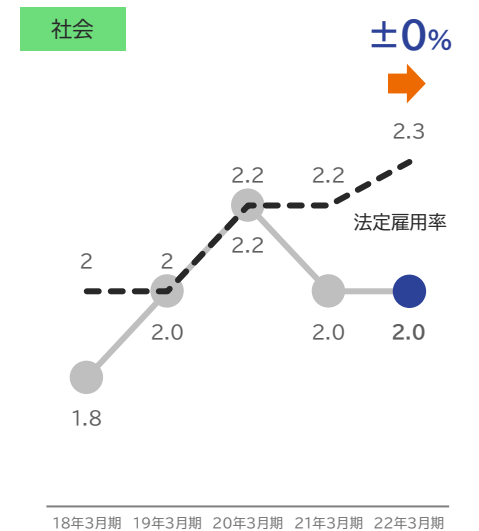
グループ女性管理職比率(%)



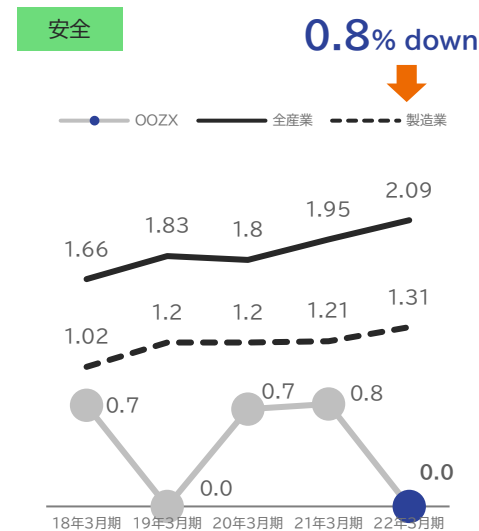
育児休業取得率(単体)(%)



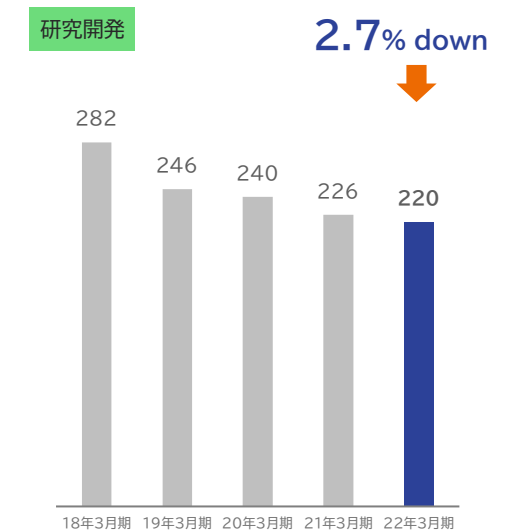
障がい者雇用率(単体)(%)



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
 Planet (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 省エネルギー化の推進 廃棄物削減
 Prosperity (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 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
 People (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 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	
 Planet (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 ₂ 排出量20%削減	CO ₂ 排出量50%削減	静岡工場、メキシコ工場にて太陽光発電システム導入STEP1完了、操業開始	
	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	静岡工場内電灯のLED化 圧縮空気動力の電動化
		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
 Prosperity (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	「ふじのくに 医療・介護福祉機器展」への出展	
	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	
 People (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%	【2022年3月末実績】 正社員における女性比率 単体:8.2%、グループ:17.6% 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:2.9%、グループ:13.1%	
		多様な働き方の許容	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	4%以上	7%以上	2021年度実績:6.3%	
		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	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検討
ヘルスケア推進	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 ウォーキングイベントの開催		

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を定め実行します。

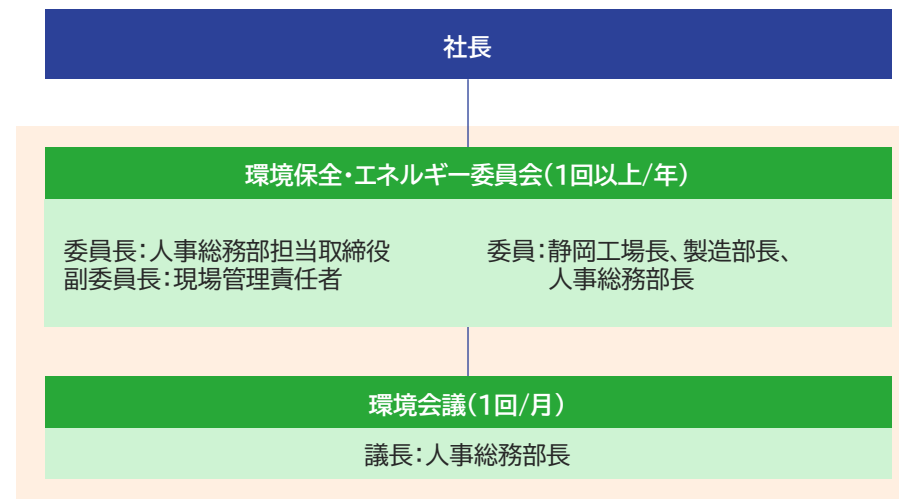
Ecology製品による環境負荷低減

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。

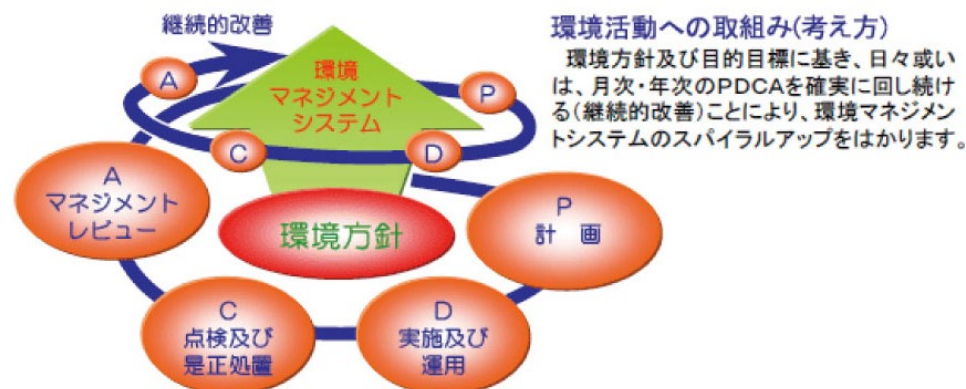
コミュニケーションの推進

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)



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。

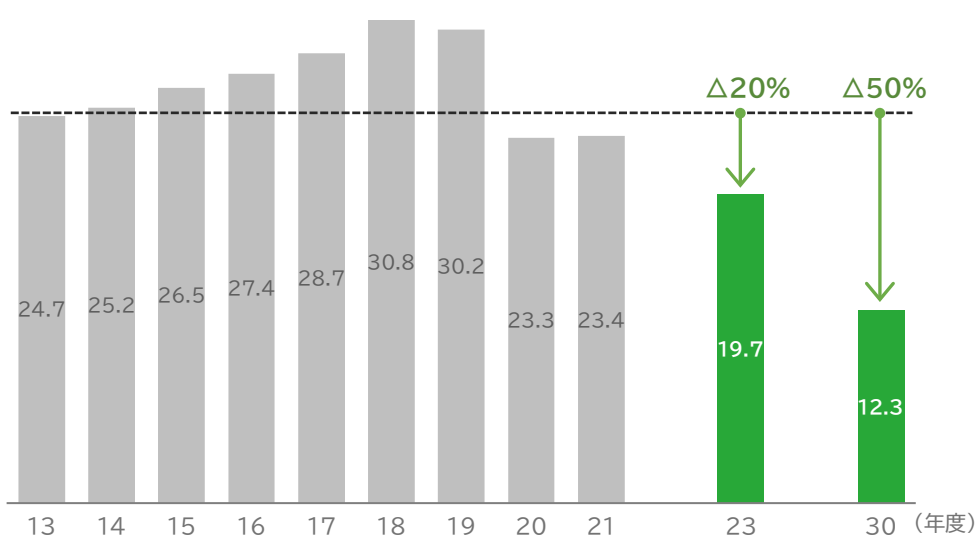
当社の課題

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。

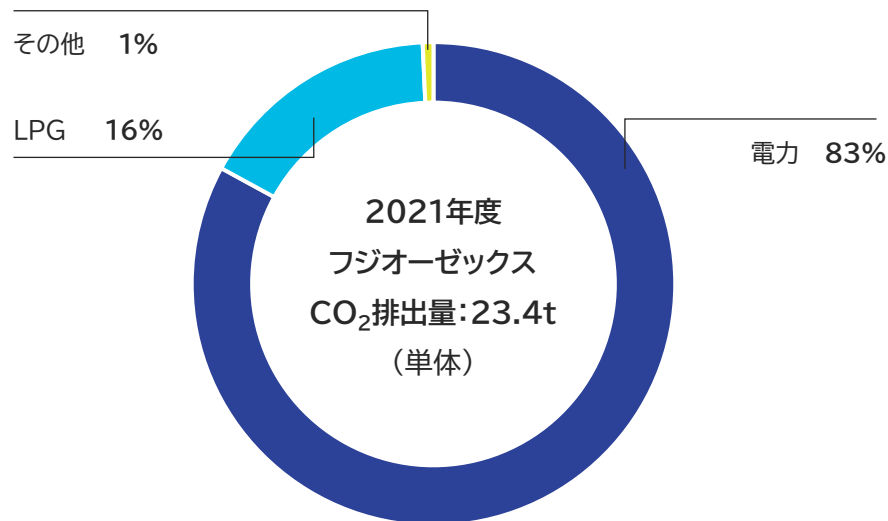
取り組みとしては、先ずLPGを使用する熱処理炉について、ガス炉から電気炉への置き換えを進めることでLPG使用量の削減を図ります。更に、電力については、太陽光等の発電システム導入による再生可能エネルギーへの転換を図ると同時に生産設備を省エネ化することでトータルでのCO₂排出量削減を進めていきます。

CO₂排出量の推移(単体)

(千t-CO₂/年)



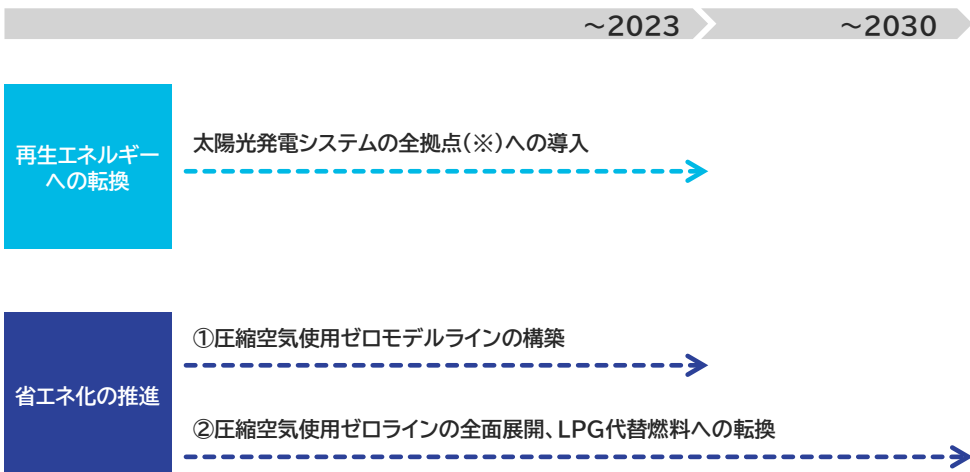
CO₂排出量の内訳(単体)



Planet

環境負荷低減に対する取り組み

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

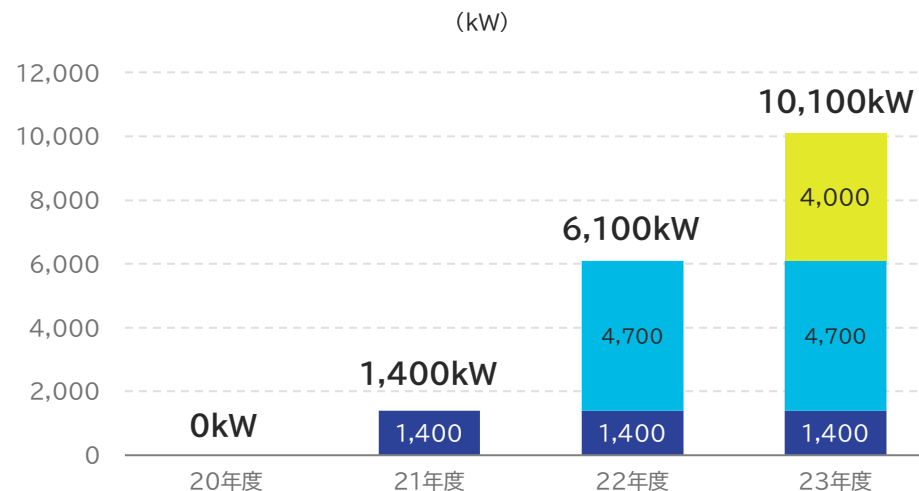


※日本、中国、インドネシア、メキシコの4拠点

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ました。初年度である2021年度はSTEP1として静岡工場で900kW、メキシコ工場で500kWが稼働を開始し、概ね計画どおりの発電量が得られております。パネル1kW当たりの年間発電量は日本では約1,000kWh程度と言われており、またメキシコは日照条件が良好で日本の二倍の発電量が期待できます。グループ全体で2022年(STEP2)4,700kW、2023年(STEP3)4,000kW以上の追加設置を計画しておりますが、電気単価の急騰を受けこれらの設置時期の前倒しや、規模の拡大を進め、電力コスト増大による収益悪化リスクを縮小するよう努めております。

太陽光発電設置計画(全拠点)



静岡工場の太陽光発電パネル

Planet

環境負荷低減に対する取り組み

産業廃棄物の削減

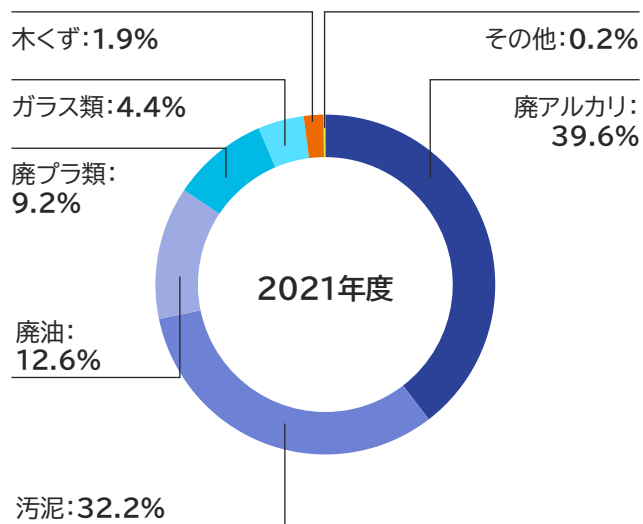
当社では、エンジンバルブの製造工程において、主に廃アルカリ、汚泥といった産業廃棄物が発生し、その処理にも一定のコストが掛かっています。これを2019年度対比で2023年度までに50%削減することを目標に掲げ、環境への負荷を低減すると同時にコスト低減にも繋げられるよう活動しています。

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33%(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。

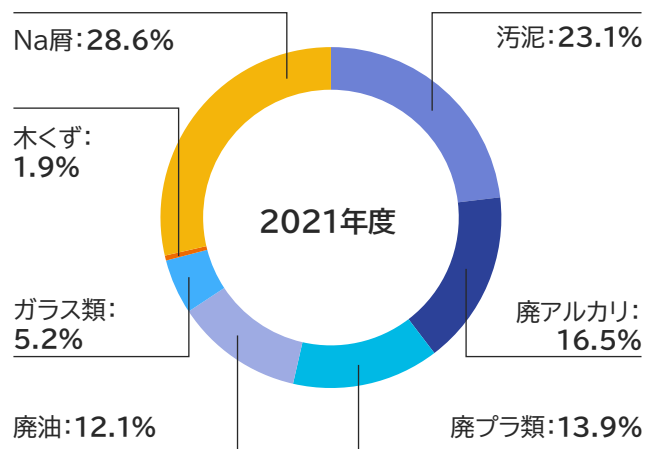
主な産業廃棄物の内容

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。

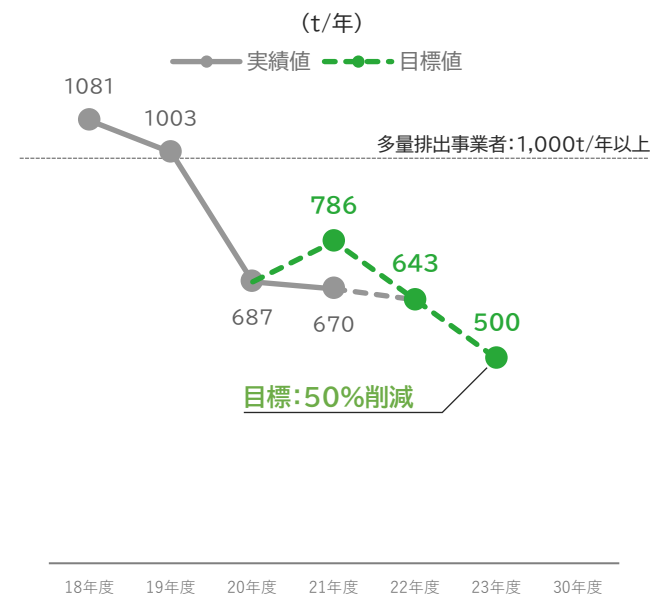
産業廃棄物 発生量内訳



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
NF1 有望企業のM&A 外部提案	-有望企業探索とアプローチ 2022年目標 最終合意1件以上
NF2 成長分野・シナジーを活かした事業化 社内企画提案	-シナジー 医療用器具(鍛造技術)、EV関連部品(加工技術) -成長分野 3Dプリンタ、カーボンニュートラル関連等
NF3 連結子会社関係	-移動コンビニ事業のスタート -デイサービス事業拡充の検討

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。



医療・介護福祉機器展への医療用器具試作品の出席

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。

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)

		2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末
平均年齢	歳	39.2	38.1	37.6	38.8	39.2
平均勤続年数	男性社員	16.9	16.0	16.3	16.5	16.1
	女性社員	7.1	6.5	7.9	7.0	7.6

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中途採用比率	事務技術職	71.4	41.7	40.0	25.0	33.3
	技能職	16.7	19.6	41.7	0.0	50.0
女性採用比率	事務技術職	42.9	25.0	40.0	25.0	16.7
	技能職	22.2	15.7	6.3	36.4	12.5
障がい者雇用率(法定雇用率)		1.8 (2.0)	2.0 (2.2)	2.2 (2.2)	2.0 (2.2)	2.0 (2.3)
育児休業取得率	男性社員	0.0	0.0	0.0	4.3	6.3
	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」の設置を予定しております。



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の導入を検討しております。

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。

- ・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・地産地消メニューの提供

- ・スポーツジムとの法人契約

- ・ウォーキングイベントの開催

- ・職場ストレッチ・体操の推進



従業員食堂の地産地消メニュー



ウォーキングイベント

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。

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

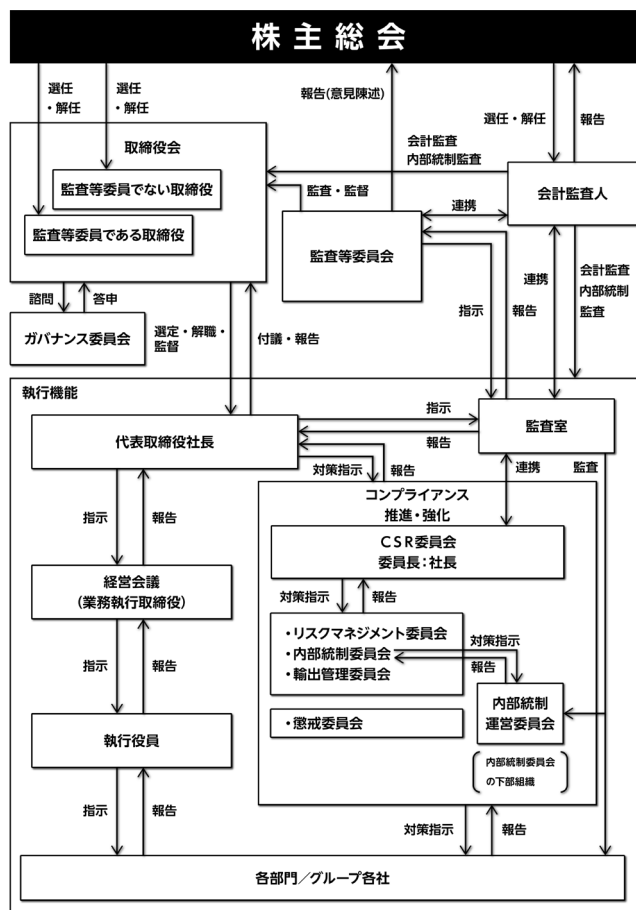
主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数(うち社外取締役の人数)	7名(1名)
監査等委員である取締役の人数(うち社外取締役の人数)	5名(3名)
取締役の任期(監査等委員である社外取締役を除く)	1年
執行役員制度の採用	有
インセンティブ報酬	奨励報酬(業績連動)
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

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

コーポレートガバナンス体制図



各機関の内容

取締役会

取締役会を毎月1回以上開催し、取締役会規則により定めている事項及びその付議事項に該当する事項は全て取締役会に付議し、重要事項の決定を行うとともに、各取締役から業務執行状況の報告を行い、業務執行の妥当性及び効率性の監督等を行っております。また、毎年1回、全取締役の自己評価による取締役会評価アンケートを行っております。アンケート結果については取締役会にて審議、検討し、改善を実施することにより取締役会全体の実効性の確保及び質の向上を図っております。なお、当社は執行役員制度を導入することで業務執行の迅速化と事業運営の監督強化を図っております。

監査等委員会

当社は監査等委員会制度を採用しております。2021年度においては、監査等委員会を9回開催し、監査方法及び監査基準について意見交換を行い、監査制度の充実・強化に努めております。監査等委員である取締役は、決算毎に会計監査人より会計監査結果報告を受け、また、内部統制部門から四半期毎の決算内容の報告を受けるほか、その他内部統制に関わる事項についても随時報告を受けております。

社外取締役

当社は、監査等委員でない社外取締役1名(金融機関経験者)、監査等委員である社外取締役3名(1名は公認会計士、2名は企業経営経験者)を選任しており、それぞれの経験、専門性の観点から、独立性をもって経営の監視と助言や監査を受けることにより取締役会の透明性の向上及び監査機能の強化を図っております。

ガバナンス委員会

当社は社外取締役が構成員の過半数を占める任意の諮問機関としてガバナンス委員会を設置し、取締役の指名及び報酬決定プロセスの透明性・客観性の強化と少数株主利益保護、最高経営責任者等の後継者計画に関する事項を諮問し、広く議論する場として位置付けています。(原則年4回開催)

会計監査人

当社は会計監査人に有限責任監査法人トーマツを選任し、正確な経営情報を迅速に提供するなど、公正普遍的立場から監査が実施される環境を整備しております。

監査室(内部監査部門)

当社は、社長直轄部門として監査室を設置し、1名の専任者を置いております。各部門の業務プロセス等について法令・会社諸規程の遵守状況や適性性、効率性を監視し、改善指導及びフォローを行っております。

CSR委員会

当社は社長を委員長とするCSR委員会を設置しております。CSR委員会は、全社のCSR方針や活動計画等について審議を行い、取締役会の諮問に対し答申する機関として、原則年1回開催しております。また、小委員会であるリスクマネジメント委員会、内部統制委員会、輸出管理委員会に対し対策の指示を行ったり報告を受けたりしております。

経営会議

取締役会の決定した経営基本方針に基づき、経営に関する重要な事項のうち、取締役会付議事項の事前審議および取締役会から社長執行役員に委任された事項について社長執行役員の諮問機関として審議しております。経営会議は、原則月2回以上開催しております。

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(2021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	16回	100%	100%
監査等委員会	9回	100%	100%
ガバナンス委員会	4回	100%	100%

取締役のスキルマトリックス

取締役	取締役候補者に期待する専門性および経験							
	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 高野 雄次	●	●	●		●			
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 (2022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 C S 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)



高野 雄次
取締役

1985年4月 当社入社
2010年7月 建設班部長
2012年6月 取締役製造部長
2015年6月 理事
FUJI OOZX MEXICO, S.A. DE
C.V.代表取締役社長
2019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)
2020年6月 大同特殊鋼(株)
取締役常務執行役員 (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) (2022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)

社外役員からのメッセージ



社外取締役
飯塚 嘉津美

1. 当社の取締役会とそのガバナンス体制について

企業はそれぞれの経営理念に従い、また社会の付託を受ける公的組織として真摯に経営をする義務を持ちますが、それに対し取締役会はこの主旨に則り様々な議題について議論を行い結論を出す最高決定機関です。当社は既に執行役員制度が導入され、取締役会と執行役員会（経営会議）がそれぞれの役割をもっているなかでは、私はコーポレートガバナンス・コードのルールに沿った議論（形式基準）は執行の役割とし、社外取締役が参加する取締役会のガバナンスは、

本来のコーポレートガバナンスのメリットである、

- ①株主が安心して投資できること
- ②企業価値が高くなること
- ③企業の不正を防止できること
- ④財務等が強化されること

等を主な目的とし、実質基準で柔軟に議論することが重要と考えています。

こうした観点から、当社取締役会のガバナンス体制の実効性評価を一言で言い表すことは困難ですが、その環境について、一点目は、会の雰囲気が一番重要な自由闊達な議論ができる場かどうかとの評価については良好だと思います。

会社組織は指揮命令権を背景とした組織ヒエラルキーが前提にあり、こうした組織のなかでは上司の顔色を見ながら発言する、忖度する、空気を読む、と言った事は否定できません。

ところが、社外取締役は組織から独立して自由に物を言える立場であり、そうした目線で問題提起をすることで議論が活発化します。辻本社長の取締役会の運営方針もあり、評価できるものと考えます。

次に二点目として、特に経営の守り、不正排除については、私の経験から企業の不正・不芳事象は「会社の常識」が「世の中の常識」を上回った時に発生すると考えています。これを排するには、先に述べた自由闊達な組織・会議であることに加えて様々な経験・価値観を持った個

性の集まりであることも重要です。私は人事・労務部署勤務が長く、社員教育にあたっては

「すべてについて何かを知っている人材（汎用性）」

「何かについてすべてを知っている人材（専門性）」

をバランス良く育成し、配置することが肝要と考えてきました。汎用性人材が多すぎると議論が希薄になり、反対に専門性人材が多いと議論が狭隘になります。

当社の取締役会メンバーをみると、取締役スキルマトリックスとは少し切り口が異なりますが、メーカー企業の常として専門性人材に偏りがちなところ、取締役個々のパーソナリティーのなかで汎用性と専門性を併せ持っていると判断しており、この面でも有効性を評価しています。

さらに、私自身がどのような意見を取締役会で発言し、意思決定に加わっているかと言えば、私は地元の銀行に40年以上に亘り在籍しており、営業部署の経験も相応にはありますが、経営管理部署の在籍が期間の半分以上を占め、前述のスキル評価からすれば汎用性を旨とした幹旋・調整型スキルだと自認しています。こうした経験からできる限り会・組織を俯瞰し、意見を述べ意思決定に参加することを心がけています。

2. ガバナンス委員会について

当社のガバナンス委員会は、取締役会の任意諮問機関であり、構成員は社外取締役が過半数となっております。

私はそのガバナンス委員会の委員長を務めておりますが、委員会の機能は

- ①役員・役職の指名機能
- ②役員報酬のインセンティブや制度についてのチェック機能
- ③少数株主保護対応への精査機能

の三点となります。

■ 社外役員からのメッセージ

①役員・役職の指名機能

かつて一般的には、役員人事に関しては代表取締役社長に属する権限といった色合いが強かったわけですが、一方でガバナンスの観点からは事業推進の中核人材をどのように選別し、活用するかといった視点も持たなければなりません。これは真に企業価値を高める事に他なりません。

指名委員会等設置会社では、この両面を満たすためにサクセッションプランを設定するケースが多く見られます。サクセッションプランは、組織上重要なポジションの後継者の見極め、配置、育成を行うことで、具体的には客観的な人材査定、組織力分析ですが、現実的には複数人を必要と判断される複数のポジションを経験させ評価・適性で絞り込んでいく手法です。

当社の場合、サクセッションプランは現状ありませんが、幹部登用の条件として海外子会社での勤務経験等を重視している等は、今後の当社の価値向上のためには良き観点と捉えています。ガバナンス委員会の社外取締役と候補者との接点は、業務上では限定的と言わざるを得ませんが、会社としては近時様々な機会を通じて接点の拡大に努めており、今後の運用の高度化に期待するところです。

また、当社は大同特殊鋼グループの一員として、従来代表取締役社長他が大同特殊鋼株式会社よりグループ内人事として同社より転籍・就任することが慣例となっていますが、これはグループ内人事の一環として容認すべきと判断しています。しかし、一方で当社としても社会の付託を受ける独立した公的組織として全く関与しない訳ではありません。グループガバナンスに従いつつも、ガバナンス委員会としては人事の納得性、人材の評価等については積極的な意見具申をしていきたいと考えます。

②役員報酬のインセンティブや制度についてのチェック機能

役員報酬については、その制度設計の透明性、インセンティブ制度の納得性、これは特に他のステイクホルダーとの兼ね合い・バランスが重要です。従業員処遇との一貫性、株主還元(配当金)との連動制もポイントとなります。また、同業他社、同規模他社との報酬総額での比較による妥当性も重要な要素となります。

ガバナンス委員会設置以降、会社提出の制度案をたたき台として数次の改善・改良を行っ

てきました。役職の持つ責任に対する評価、業績に対する評価等を含め、現状「透明性」・「納得性」・「妥当性」共にクリアした制度となっていると評価します。

③少数株主保護対応への精査機能

会社の活動や取締役会の意思決定の内容が株主・投資家を含むステークホルダーに清々と説明できるレベルにあるか否かの精査は、極めて重要な社外取締役の使命だと考えています。

こうしたなかで、当社は大同特殊鋼株式会社といわゆる親子上場の関係にあり、また材料の供給とその材料加工といった川上・川下関係にもあります。同社グループの当社株式の保有が発行株式数の過半を占める状況下では、少数株主保護対応はより高いレベルとしなければなりません。

ガバナンス委員会は、会社より定例的に資金・人材に関する関与状況について報告・説明を受けると共に、特に関係構造から材料等の仕入価格については他社供給価格想定も含め精緻な資料提供を受け、その価格の妥当性についてモニタリング・精査をしています。その結果、現状少数株主保護に抵触する事象は確認されません。

3. 今後のフジオーゼックスに期待すること

辻本社長の社内報における新年挨拶文を拝見すると、昨年策定した2023年度までの三か年中期経営計画に触れ、

- 「既存事業の競争力向上」そのために「拡販」・「原価低減」・「新技術開発」を行う。
- 「新事業開発」を行う。

と要約したうえで、今年はずまずその備えをしましょう。と結んでいます。

私もこの中期経営計画に全面的に賛意を示したところです。

社外役員からのメッセージ

当社に対する私の評価は、「メーカー企業らしい質実剛健な社風であること。愚直に品質を追求し、良い物は必ず顧客の評価を得るといった経営理念が伝統として定着していること。」が率直な評価です。

私は会社の財務諸表を見る時、損益計算書はその期間の通信簿、貸借対照表はそれが年月と共に積み上げたその会社の履歴書(歴史)と位置付けています。

当社の貸借対照表は、私の評価の裏付けとなる重心が低く安定感のある誇らしい歴史です。自動車業界は100年に一度の変革期と言われ、内燃機関車からEV(電気自動車)への移行期と取りざたされています。地球温暖化対応の観点からもその潮流は間違いのないものと考えますが、果たして全てが短期間で移行するものなのでしょうか。素人考えで恐縮ですが、出力、持久力、国別・地域事情等勘案すればその移行は時間軸も含めモデラートなものとなると推測します。そして、その市場では当社の計画「既存事業の競争力向上」がシェアアップとして具現化することを強く期待します。

「新事業開発」は、時間にとらわれずに十分に吟味し見定めていくことが肝要と考えますが、果敢すれば躊躇なく組織全体での取り組みが必須だと考えます。いずれにしても、当社の歴史(貸借対照表)が強力な支えとなるものと確信します。

最後に会社ならびに取締役会に提言を三件申し上げます。

一件目は、女性社員の幹部社員への育成・登用です。

女性の働きやすい職場環境、企業の持続的な成長のための人材の多様性(ダイバーシティ)確保に向けた取り組み等は、コーポレートガバナンスに関する報告書でも「女性の活躍」状況に関する記載が始まっています。しかし、ここで申し上げたい事は私の体験からの提言です。

先にも触れたように、私は地元の銀行で経営管理関連の業務に携わるなかで、融資関連業務の営利目的部門と非営利部門の分離、そして後者部署の新会社設立を実行しました。従業員の選択を基本に、最終的には総員400名そして女性比率80%の組織となりましたが、男女バランスもあり、どうしても複数の女性役員の登用が必要となりました。先駆的な企業、所管官庁等数次にわたり訪問を繰り返して至った結論は、経営者の既存の登用の物差しである「平等」・「公平」に加え「公正」の観点が必要だということでした。

当然ですが、金融機関とメーカー企業では環境等まったく異なることは理解していますが、その後組織が活性化したことは紛れもない事実です。

二件目は地域社会との更なる関係強化です。

当社は静岡県中遠地区に本社をおく数少ない上場企業ですが、その認知度は十分であるとは言えません。種々の地域活動等行っていることは十分承知していますが、未だ限定的な認知度に留まっています。

原因は、社屋が市街地から離れていることに加えて、神奈川県からの本社移転が平成15年ですので、致し方ない面も理解しますが、現在静岡県出身大学生のUターン比率は40%を下廻り、さらに漸減傾向と聞いています。学生宛アンケート調査では「地元魅力的な企業がない」との回答も散見されます。採用活動も含めた地域社会との更なる関係強化を期待します。

三件目は取締役会の時間軸に関する視点です。

ステークホルダー、特に株主の期待に応える稼ぐ力を身につけ利益配分することは非常に重要なことですが、やはり中長期の視点では様々なステークホルダーに配慮した経営が重要と考えています。

中長期計画はかつては5年間で通例でしたが、変化が激しい昨今は3年間で主流です。しかしながら、経営に影響を及ぼす事象は時間軸想定に対し容赦ないことを、昨今の地政学リスクの顕在化で思い知りました。資本効率を誇った企業が慌てて手元流動性の確保に奔走した事実を良く記憶していきたいと思います。

役員報酬

基本方針

a.常勤取締役	<ul style="list-style-type: none"> 各役職別に標準モデルを設計する。
b.非常勤取締役	<ul style="list-style-type: none"> 固定報酬のみとする。
c.標準モデルの設計	<ul style="list-style-type: none"> 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。
d.標準モデルの報酬等	<ul style="list-style-type: none"> 固定報酬と奨励報酬の二区分で構成する。 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。 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。 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。
e.各年度ごとの実際の支払額	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。

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		
		固定報酬	奨励報酬	対象人数
社内	取締役	122	28	5
	監査等委員	17	4	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。

2021年度の評価プロセスおよび評価結果

実施期間	2022年5月～6月
対象期間	2021年6月から2022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>【4段階評価の見方】</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)	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。
	昨年
全評価	1.84 1.80
第1部:取締役会における議論・検討の実効性	1.81 1.64
第2部:取締役会における監督機能の実効性	1.74 1.95
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	1.73 1.71
第4部:環境設備状況の実効性	1.75 1.67
第5部:株主・ステークホルダーへの対応の効性	2.17 2.30
第6部:取締役会の構成等に関する実効性	2.08 1.67
改善・評価された点	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス委員会による議論の活性化 動画配信による決算説明会の実施、Webサイトのリニューアルによる株主・投資家への情報提供の強化
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 経営上の重要課題に関する十分な議論 取締役会の構成バランス(女性取締役の選任) 会議資料の事前提供に関する改善 内部通報制度の運用状況に係わる十分な情報提供 非財務情報の開示の充実化および開示コンテンツへの誘導 対話を通じて把握した株主意見の取締役会へのフィードバック

CSR・リスクマネジメント

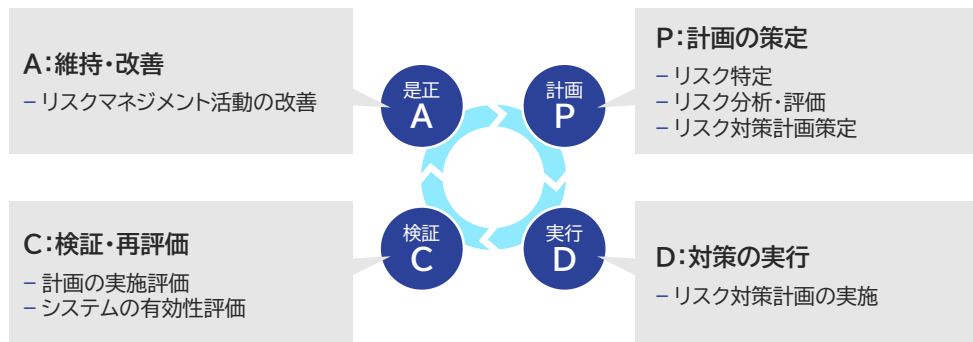
当社は、社会を構成する一員としての企業の責任を自覚し、より良い社会の構築に向けて企業の社会的責任(CSR)を果たしていくことが企業価値の維持、向上につながるという考えのもと、コンプライアンス、リスクマネジメントを含む全社のCSRへの取り組みを監督・指導する体制として、社長を議長とし、各取締役を委員とする「CSR委員会」を設置しております。

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	・火災・爆発 ・法的不正行為 ・クレーム ・ESG投資	・パンデミック ・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	・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
パンデミック	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 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 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)
自然災害	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 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 自家発電設備の稼働訓練と定期メンテナンスの実施
クレーム	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 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) 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 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
法的不正行為	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制システム監査(外部・内部)の実施 定期的な全社コンプライアンス教育の実施(年1回以上) 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
技術陳腐化	やや低	中	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発に対する人的・金銭的経営資源の投入 顧客との共同開発への積極的な参加
ハラスメント	やや高	中	<ul style="list-style-type: none"> 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 内部通報制度の社則化および周知
事業計画の失敗	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
カーボンニュートラル対応	やや高	中	<ul style="list-style-type: none"> 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) 脱炭素へ向けた新エンジン向け製品の開発
ESG投資	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物の2023年度排出50%削減に向けた計画実施 SDGs活動への積極的な取り組み 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
エンジン車の減少	高	甚大	<ul style="list-style-type: none"> 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 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)
情報セキュリティ	やや低	中	<ul style="list-style-type: none"> 情報管理に関する取り組み(社則、情報管理体制)の見直し 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
原材料・エネルギー価格の高騰	低	中	<ul style="list-style-type: none"> 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 電力会社との個別契約の取り交わし 太陽光発電による電力の活用と省エネルギー化の推進

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。

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。

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

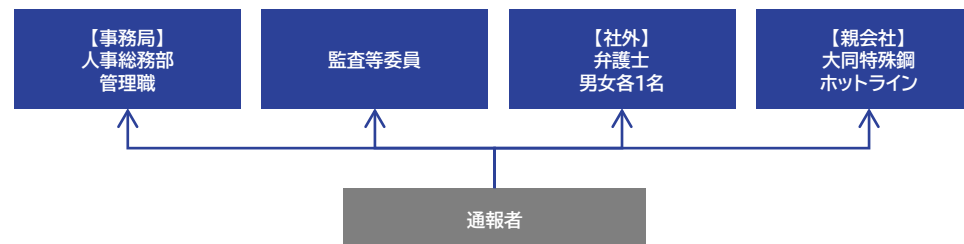
ワークフローシステムを導入することによって稟議決裁業務を電子化・自動化し、証跡や決裁情報の可視化、文書の改ざん防止などのコンプライアンス強化を実施しています。

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いきます。

内部通報窓口は、本社にある事務局、常勤監査等委員、社外の弁護士、親会社である大同特殊鋼(株)の4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。

【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。

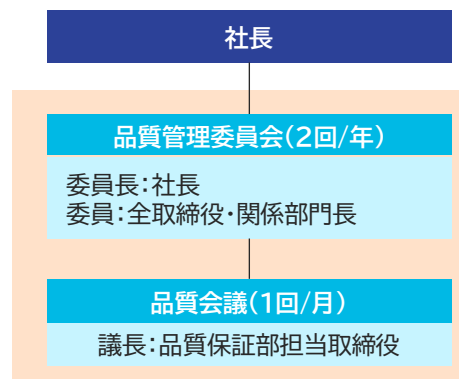
II. 行動指針

1. OOXZ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(OOXZ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、主要取引先様を対象とした説明会を定期的を実施し、品質、環境、BCP体制といった当社方針について情報を共有しております。2013年に開始し、2019年までに計11回実施いたしました。(20年、21年はコロナ禍のため中断)当初20社不足だった参加社数も約2倍の40社ほどに達し、良好なコミュニケーションの場となっております。更に、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。



取引先説明会



加工外注先の品質監査

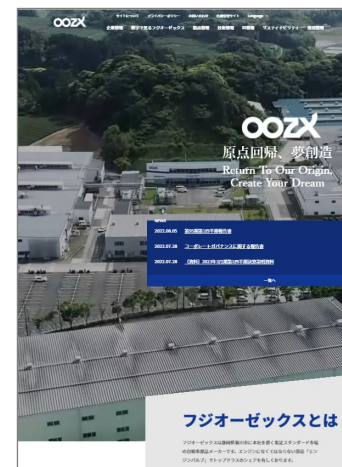
株主・投資家に対する取り組み

当社は、企業価値向上に向けて、タイムリーかつ確か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94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。

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。



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。



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ました。2021年度より従業員1名を留学派遣しております。

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ました。2021年度より1名の学生が支援を受けております。

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
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"> ・技能検定 ・品質(QC)管理検定 ・危険物取扱者 ・高圧ガス製造保安責任者 ・公害防止管理者 ・第一種衛生管理者 ・電気主任技術者 	職場内教育	現場実習
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				
	スタッフ2級/ 書記・特務	3年目研修 ・仕事のマネジメント 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)					

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。

学童軟式野球大会

第4回 OOXZ杯
学童軟式野球大会

2022
7/23 SAT - 24 SUN
雨天(予備日) 7/30 SAT

会場
 ○菊川球場
 ○菊川公園グラウンド
 ○丹野グラウンド
 ○小笠北小学校グラウンド

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

「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。コロナ禍による中断を挟んで2022年、3年ぶりの開催では地元の少年野球16チームの参加となりました。



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は台風のため、2020~22はコロナ影響により中止)



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)

	2013年3月期 (第85期)	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)
経営成績(百万円)										
売上高	15,940	16,299	16,903	17,503	18,165	20,823	23,198	22,794	19,121	22,269
営業利益	1,229	1,362	1,013	1,392	785	1,619	895	811	714	1,571
経常利益	1,418	1,908	1,577	1,571	534	1,723	942	669	828	1,784
親会社株主に帰属する当期純利益	840	1,388	939	1,257	46	1,162	623	386	614	985
設備投資額	949	2,696	2,812	2,970	3,613	4,489	4,390	4,632	353	676
減価償却費	595	762	1,068	1,250	1,566	1,311	1,870	2,134	2,367	2,607
財務状態(百万円)										
純資産	20,714	22,746	24,029	24,079	24,213	25,219	25,745	25,744	25,740	27,362
総資産	23,963	25,842	27,480	28,678	29,011	34,248	34,977	37,240	35,973	34,672
有利子負債	-	-	-	-	745	2,675	3,355	6,673	6,068	3,183
キャッシュ・フロー(百万円)										
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,393	1,163	2,315	1,785	△465	2,021	2,016	1,814	4,092	3,948
投資活動によるキャッシュ・フロー	△984	△1,800	△2,925	△934	△2,734	△3,352	△4,941	△5,031	△657	△500
フリー・キャッシュ・フロー	1,409	△637	△610	851	△3,199	△1,331	△2,925	△3,217	3,435	3,448
財務活動によるキャッシュ・フロー	△247	223	△205	△668	571	1,659	419	3,085	△1,133	△3,462
現金及び現金同等物の期末残高	9,309	8,780	8,043	8,042	5,449	5,771	3,257	3,110	5,390	5,566

連結ハイライト(直近10年)

	2013年3月期 (第85期)	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)
1株当たり情報(※1)(円)										
1株当たり当期純利益	408.59	675.46	457.22	611.94	22.21	565.78	303.14	187.71	298.74	479.69
1株当たり純資産	10,002.60	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
1株当たり配当額	100.0	100.0	100.0	120.0	120.0	120.0	120.0	110.0	65.0	130.0
財務指標										
売上高営業利益率(%)	7.7	8.4	6.0	8.0	4.3	7.8	3.9	3.6	3.7	7.1
総資産経常利益率(ROA)(%)	6.0	7.7	5.9	5.6	1.9	5.4	1.9	2.7	2.3	5.1
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	4.2	6.5	4.2	5.4	0.2	4.9	1.6	2.5	2.4	3.8
自己資本比率(%)	85.8	85.3	84.3	82.6	80.2	70.8	70.9	66.6	70.3	77.6
EBITDA(※2)(百万円)	1,824	2,125	2,081	2,642	2,351	2,930	2,765	2,945	3,081	4,178
株価指標										
期末株価終値(※1)(円)	3,700	4,450	5,170	4,430	4,060	5,610	3,555	2,601	2,841	3,190
株価収益率(PER)(倍)	9.1	6.6	11.3	7.2	182.8	9.9	11.7	13.9	9.5	6.7
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.37	0.41	0.46	0.38	0.36	0.47	0.29	0.22	0.23	0.24
配当性向(%)	24.5	14.8	21.9	19.6	540.3	21.2	39.6	58.6	21.8	27.1

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、2013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(2022年3月31日現在)

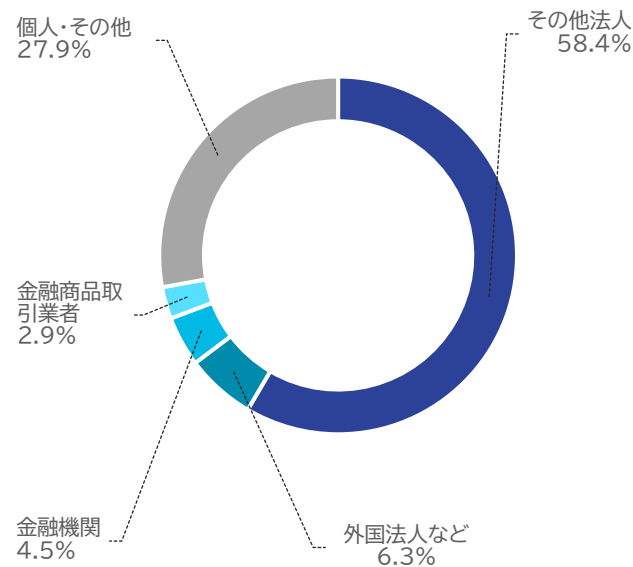
会社名	フジオーゼックス株式会社
英文社名	FUJI OOZX Inc.
証券コード	7299(東証スタンダード市場)
創業	1952年6月
資本金	30億1,864万円
従業員数	(連結)1,112名 (単体)555名
本社	〒439-0023静岡県菊川市三沢1500-60
主要取引銀行	りそな銀行、三井住友銀行、みずほ銀行
幹事証券	SMBC日興証券、みずほ、岡三、東海東京、丸三、アイザワ、むさし、共和、東洋

株式情報(2022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	1,332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%
フジオーゼックス取引先持株会	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	24千株	1.1%
CBHK S/A PBG CLIENTS SG	20千株	0.9%
佐藤孝夫	18千株	0.9%
東海東京証券株式会社	17千株	0.8%