



Integrated Report 2024

フジオーゼックス株式会社 統合報告書

2024年3月期

oozx

目次

About US	フジオゼックスグループの概要	2	People	多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供	30	
	沿革	3		Governance	コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方	32
	CEOメッセージ	4			取締役会の構成	34
	価値創造プロセス	7			役員一覧	35
	エンジンバルブとは	8			社外取締役役メッセージ	37
	フジオゼックスのエンジンバルブはここがすごい	9			役員報酬	41
Strategies	中期経営計画	10	取締役会の実効性評価		42	
	【特集】海外3工場の特徴と現状の紹介	17	CSR・リスクマネジメント	43		
	財務・非財務情報	19	コンプライアンス	45		
	サステナビリティ経営とマテリアリティ特定について	21	Stakeholder	ステークホルダーとの関わり	46	
	SDGsへの取り組み状況	22		Data	連結ハイライト	51
Planet	環境マネジメント	23	コーポレートデータ		53	
	環境負荷に対する取り組み	24				
	- TCFD対応	25				
	- 産業廃棄物の削減	26				
Prosperity	新規事業投資について	27				
	- 新規事業のフォローアップ	28				

編集方針

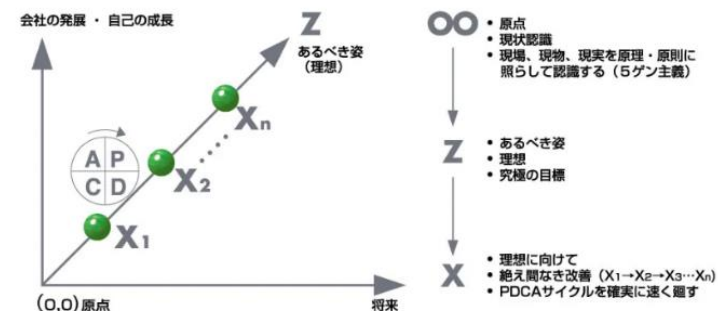
本報告書は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまへ、ESG経営の観点から当社の中長期的な価値創造に焦点を当て、総合的な会社情報をお伝えすることを目的に発行するものです。

対象組織	フジオゼックス株式会社、子会社8社を合わせたフジオゼックスグループ9社 (2024年3月31日現在)
対象期間	2023年度(2023年4月1日から2024年3月31日)ただし、2024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
見直しに関する 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。

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



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
株式会社マルヨシ製作所
株式会社ピーアンドエム

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)

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

主な得意先(50音順)

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)

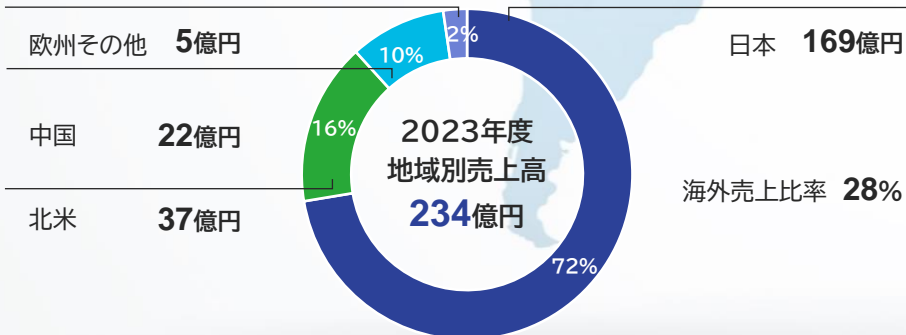
産機・建機・農機

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

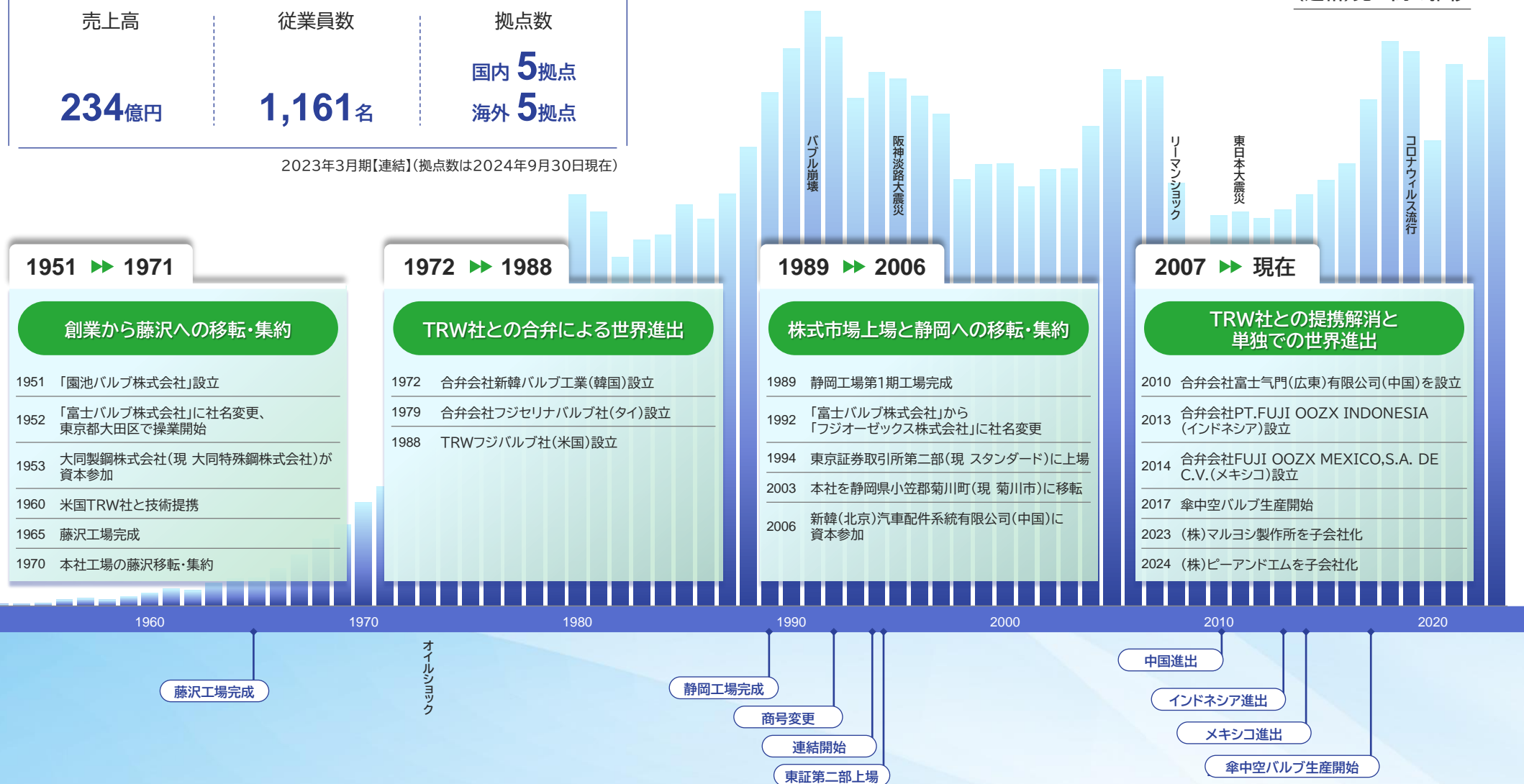
創立70年を超える当社の歴史

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。



2023年3月期【連結】(拠点数は2024年9月30日現在)

(連結)売上高の推移



CEOメッセージ

海外販売の伸長と新規事業の開発、
効率的なキャピタル・アロケーションによって、
株主・投資家の皆様への責任を果たしていきます。

CEO Message

エンジンバルブ事業の中長期的な見通し

私事ですが、新たに土地を購入し、現在、家づくりに取り組んでいます。若い頃に建てた家はハウスメーカー任せだったのですが、今回は自分で仕様を考えて、勝手気ままな住まいを実現しようとしています。家づくりは私にとって、これからの人生を見据え、暮らしたり趣味をとことん楽しむための投資だと位置付けています。その決断に、迷いはなかったです。一方で、当社の舵取りを担うCEOの立場としては、自動車市場の環境がたびたび変化し、基幹事業であるエンジンバルブの生産能力確保のための投資判断に、迷わされる局面が多くなっています。

足もとでは、世界市場で電気自動車(BEV)の販売が停滞しており、代わりにエンジン搭載車の生産が伸びています。したがってエンジンバルブの需要も高まっており、世界でおよそ1割のシェアを占める当社においても、北米向けの受注の増加などで、海外販売が伸長しています。これに伴い、国内外の生産拠点はいずれも2024年度の下期から高い稼働率となります。今は日系自動車メーカー中心にハイブリッド自動車(HEV)が伸びているが、その先にBEVが再成長するかどうかは来年くらいには見えてくるかと思っています。

一方で、将来的にエンジンバルブの生産を続けられる競合企業は絞られるという見方にも、変わりはありません。現有設備の生産性向上を図り、生産余力のある海外拠点などを活用しながら、エンジンバルブ市場の残存者利益を獲得する戦略を、引き続き推進します。

メキシコ工場では新規に受注した北米のトヨタ自動車殿の工場への納入が新たに始まっていて、その規模は当社全能力の12%に及ぶ大きさです。これに対しては生産能力を強化しつつ、生産余力のあるインドネシア工場や中国工場も活用して、グループ全体で生産対応しています。このようにP.10~16に詳細を掲載している「2026中期経営計画」の重要施策を、実行に移していきます。

近年は、自動車のさらなる燃費向上が求められています。そこで当社では、エンジンの燃焼効率を高める「鏡面バルブ」の開発・製品化に力を入れてきました。自動車メーカーからの関心も高く、現在は当社から複数のメーカーへ試作品を提供し、テストをしてもらっている段階です。各社から感じるのは、エンジン車の熱効率アップが絶対に必要だという強い意志です。

代表取締役社長執行役員

辻本 敏

CEOメッセージ



なお、すでに公式発表している本田技研工業株式会社殿への納入は、同社が内製化していた(当社開発中のものとは工法が異なる)鏡面バルブの生産設備ごと当社へ移設し、生産を担うというプロジェクトです。2024年6月より段階的に生産を始めており、秋からは月産40万本程度を納入しています。

「新規事業による売上高100億円」の達成に向けて

先ほど触れましたように、2030年にはエンジン車の生産が現状の7割程度にまで縮小し、競合サプライヤーの撤退も予想される中で、当社の方向性として、残存者利益を獲得する戦略だけでは、株主・投資家の皆様からご理解をいただけないのは明らかです。そこで数年前から、保有技術の活用

による新規事業の開拓と、成長分野へのM&A投資に取り組んできました。その成果として、直近では2024年7月に、FA機器等で使用される精密部品を製造する株式会社ピーアンドエムを完全子会社化しています。同社とのご縁のきっかけは、M&A仲介会社からの紹介でした。担当部署のメンバーがデューデリジェンスを行ったところ、財務状況は良好で、特殊な加工技術を武器に、優良顧客から安定した受注を獲得しています。したがって経営管理も非常にしっかりされていました。だから「いったいなぜ、会社を売却するのですか？」と、私は当時の社長に尋ねました。同社が悩んでおられたのは、事業承継問題でした。後継者が決まっておらず、従業員も将来に不安を感じているので、しっかりした会社に事業を引き受けてもらいたいというのが、彼の意向だったのです。こうした実情と調査結果を踏まえて、私はこの会社となら、新たな事業領域の開拓という目標に向かって、経営資源の共有や事業提携による相乗効果が発揮できると判断しました。

なお、2023年に子会社化した株式会社マルヨシ製作所については、統合効果を最大化するためにPMI(Post Merger Integration)を進めてきたわけですが、現状では会計方針の統合による連結決算体制と内部統制、安全管理体制などがほぼ整いました。今後は業務工数や原価に関する実績管理をシステム化し、見積精度を高める仕組みを確立していきます。新規の増産投資についてはまだ実施していませんが、今後の需要動向を見て適宜、判断していく考えです。

社内にM&Aの専門部署を設けて以来、すでに100件以上の案件を検討してきたのですが、今では各メンバーの経験値が上がり、私があれば言わなくても自分たちで動けるようになってきました。継続的にM&Aを推進していく組織的な力を、着実に蓄えてきたと自負しています。そして、これから

のM&Aの対象は、金属の加工の領域に絞っていかようと思っています。その理由は、製品の作り方や工程管理の仕方に当社との共通点が多く、かつ、新しい協業モデルを生み出しやすいからです。実際、相手先のビジネスが金属小物加工だと、デューデリジェンスの際に会社の全体像を理解しやすいと実感しています。

当社では2030年の時点で、新規事業の売上高を100億円にするという目標を掲げていますから、ある程度の規模感がある会社を買収するのが、目標達成への近道になります。しかし実際には、良い案件に巡り合える機会はなかなかありません。ですから会社の規模に関わらず、相手先の企業価値を客観的に評価して、成長力や当社とのシナジーを見極めたうえで決断を下し、資金を振り向けていきます。

新中計期間のキャピタル・アロケーション

新中期経営計画期間の、2024～2026年度におけるキャピタル・アロケーションの方針についても、説明しておきます。まず、この3年間で獲得できる営業キャッシュフローを120億円と見込んでいます。このうちの50億円は、グローバルシェア拡大にむけた生産基盤の拡充や、新技術開発の実用化に不可欠な「設備投資」に振り向けていきます。冒頭で述べましたように、増産のための設備投資ではなく、主に生産性向上のための装置や、老朽化した加工機の更新等に充てていきます。

続いて、先ほどお話ししたM&Aに投じる資金や新規事業およびDX推進に加えて、人的資本をはじめとする無形資産への投資を「成長投資」枠として位置付け、計50億円を配分します。DX推進策としては、生産ラインの各工程で発生する膨大な情報をデジタルデータとして蓄積・活用できる、スマートライン化に取り組んでいます。

CEOメッセージ

現状は例えば3ラインの稼働を2人が受け持っています。一つの工場に30ラインあると20名の従業員が必要です。しかし従業員は3ライン毎にしきりがあるようなもので、そのしきりを越えた相互応援はできていない。スマートライン化の究極の目標はそのしきりを取り払うことにあると考えています。各ラインの状態をAIに把握させて、今、どのラインに行ったらいいのかわかり、リアルタイムで従業員へ自動的に伝達する仕組みを実現し、10-15人で全30ラインを稼働させることが理想です。

これによって飛躍的な生産性向上を果たし、貴重な人材に別の業務を支えてもらえるだけでなく、蓄積データの分析・活用によって、既存事業・新規事業の成長に資する新しい価値が創出できると見込んでいます。

業績の伸長と株価改善施策で、 PBR 1.0倍を目指す

残りの20億円は、株主還元強化に充てていきます。保有株式数に応じて2,000~10,000円の商品券を贈呈する株主優待制度を新設しました。2025年3月末の株主で初年度は9ヵ月継続保有の株主に6月からの贈呈を予定しています。この優待制度と合わせて、総還元性向40%、DOE(株主資本配当率)1.7%を目安とした株主還元を実施します。投資魅力を高めることで、当社株式の長期的な保有を促進していきます。

さらに、機動的な自己株式取得も検討しています。これらはPBR水準を向上させて、まずは1.0倍に近づけるための施策でもあります。直近の業績伸長や、当社に有利な事業環境も追い風にしつつ、決算・中計説明会の開催、統合報告書・公式Webサイト等の情報開示面でも、株価の上昇につながるような工夫をしていきます。なお、今後は役員だけでなく

従業員を対象とした株式報酬制度の導入も検討しています。

取締役会の多様性の推進について

現在、当社の取締役会は、監査等委員5名を含めて、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しています。また、当社は支配株主を有する上場企業ですから、スタンダード市場で求められる、独立社外取締役を少なくとも3分の1以上選任するという要件をクリアしています。ただし、性別を含む多様性の拡充については進んでおらず、重要な課題だと認識しており、2022年頃からは、まず女性の社外取締役を選任するための活動に力を入れてきました。この2年間、当社のありとあらゆる人脈を駆使し、手を尽くして探したのですが、「この人なら」と思える人材には巡り合えなかったのです。そこで少し目先を変えて、現任の社外取締役4名に「皆さんの出身母体も含めて、良い人材はいませんか？」と相談したわけです。このような経緯のなかで推薦があったのが東島香織氏です。2024年6月に、女性として当社で初となる社外取締役に就任しました。株式会社静岡銀行でキャリアを積まれてきた人材で、現在は、しずぎんハートフル株式会社の代表取締役を務めておられます。東島さんは金融財務と企業経営の経験をお持ちです。取締役会の多様性に加えて、スキルマトリックスの面でも、製造業経験者、営業/調達、財務/会計、グローバル経験など、バランスのとれた構成になっていると自負しています。

将来的には、当社の女性社員が社内取締役に就く道筋を確立したいと、強く思っています。今は課長クラスの女性すら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ていきます。



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、本業の深掘りによる「稼ぐ力」の強化と、新規事業の開拓にチャレンジしていきます。引き続き、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 敬

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。

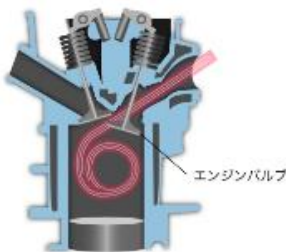
心臓の弁は、心臓内部で血液が流れる時に開き、それ以外の時は閉じて、血液の逆流を防ぐ働きがあります。

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か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。

空気を吸い込んだ状態



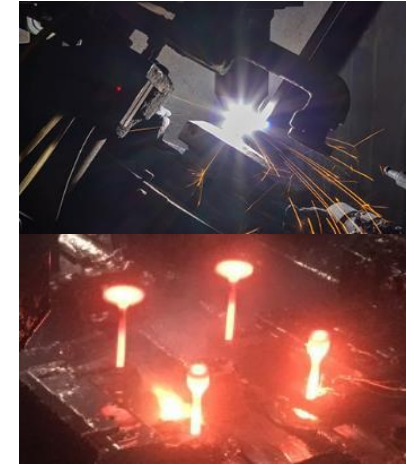
空気を吐き出した状態



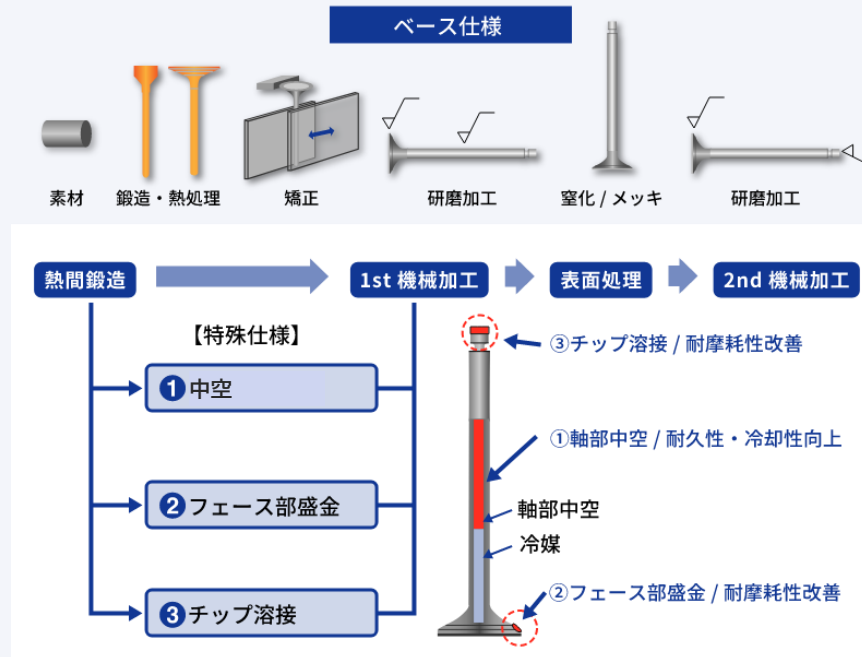
エンジンバルブに求められる性能とは

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いわれていますが、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続けます。また、フジオ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

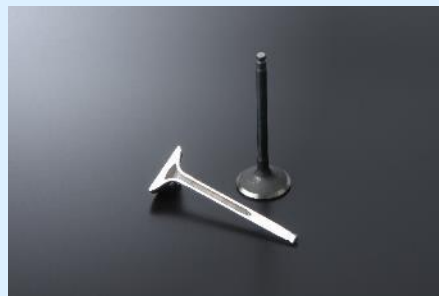
当社のお客様は、自動車、二輪車、産機・建機・農機、船舶関係と多業種に渡ります。同じエンジンでも使用される燃料が異なったり、燃料の燃焼温度が違ったりとエンジンバルブが晒される環境は様々です。当社は、こうした様々な業種のお客様の声を捉えられるよう、販売体制を整え、多様なニーズにお応えしております。



当社独自工法のスクリ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

中期経営計画

2023中期経営計画の総括

進捗	「稼ぐ力」の強化	想定外の新型コロナウイルス感染症の拡大や半導体を始めとする部品不足の影響により業績目標は未達だが、 原価低減によって黒字を確保し、配当を継続実施
	新規事業開拓	長期的な内燃機関の減少を見据え、 新規事業開発中 (M&A1件、3Dプリンター、関連各社新事業等)
	ESG経営の推進	SDGsと経営課題の関連付け⇒ CO₂排出量の削減 (2023年度に2013年度対比20%削減)、SDGsプロジェクト
課題	企業価値の向上	PBR、PER等の株価指標が低い⇒ 株式政策の実施、IRの強化により改善の途上

(百万円)	2021年度			2022年度			2023年度		
	中期目標	実績	達成度	中期目標	実績	達成度	中期目標	実績	達成度
売上高	23,000	22,269	96.8%	22,000	21,606	98.2%	23,000	23,362	101.6%
営業利益	2,200	1,571	71.4%	2,400	869	36.2%	2,700	1,627	60.3%
売上高営業利益率	9.6%	7.1%		10.9%	4.0%		11.7%	7.0%	
親会社株主に帰属する 当期純利益	1,350	985	73.0%	1,700	595	35.0%	1,900	1,928	101.5%
設備投資額	1,500	676	45.1%	2,000	1,683	84.1%	2,000	1,391	69.6%
配当性向	20%	27.1%	+7.1%	30%	44.9%	+14.9%	30%以上	26.6%	△3.4%

「2026中期経営計画」に対するCEOメッセージ

「2026中期経営計画」について

当社は、2024年度から2026年度までの3年間の計画期間とする「2026中期経営計画」(以下、新中計)を策定し、将来の「The Best Survivor」を目指す事業構造改革を推進しています。ここでは、新中計で掲げた定量・定性目標を達成するための基本方針・重要施策について解説します。

代表取締役社長執行役員 **辻本 敏**

基本方針 I 自動車部品事業の安定収益確保

拡販活動

当社中期経営計画では2030年までに、日系自動車メーカー向けのエンジンバルブのグローバルシェアを現状の28%から6%上昇を図り34%を達成する目標を定めています。メキシコ工場で新規に受注した北米のトヨタ自動車殿の納入が始まったことで、今中計期間での目標達成ができる目途が付いてきました。国内市場は、認証問題に伴う生産・出荷停止からの緩やかな回復・正常化が期待されます。また、他のメーカーからも引合いの話が来ており、さらにシェアがあがる可能性はあります。これに対しては、既存設備のリフレッシュによる生産性向上と国内外生産拠点のフル活用で更なるシェアアップを目指していきます。

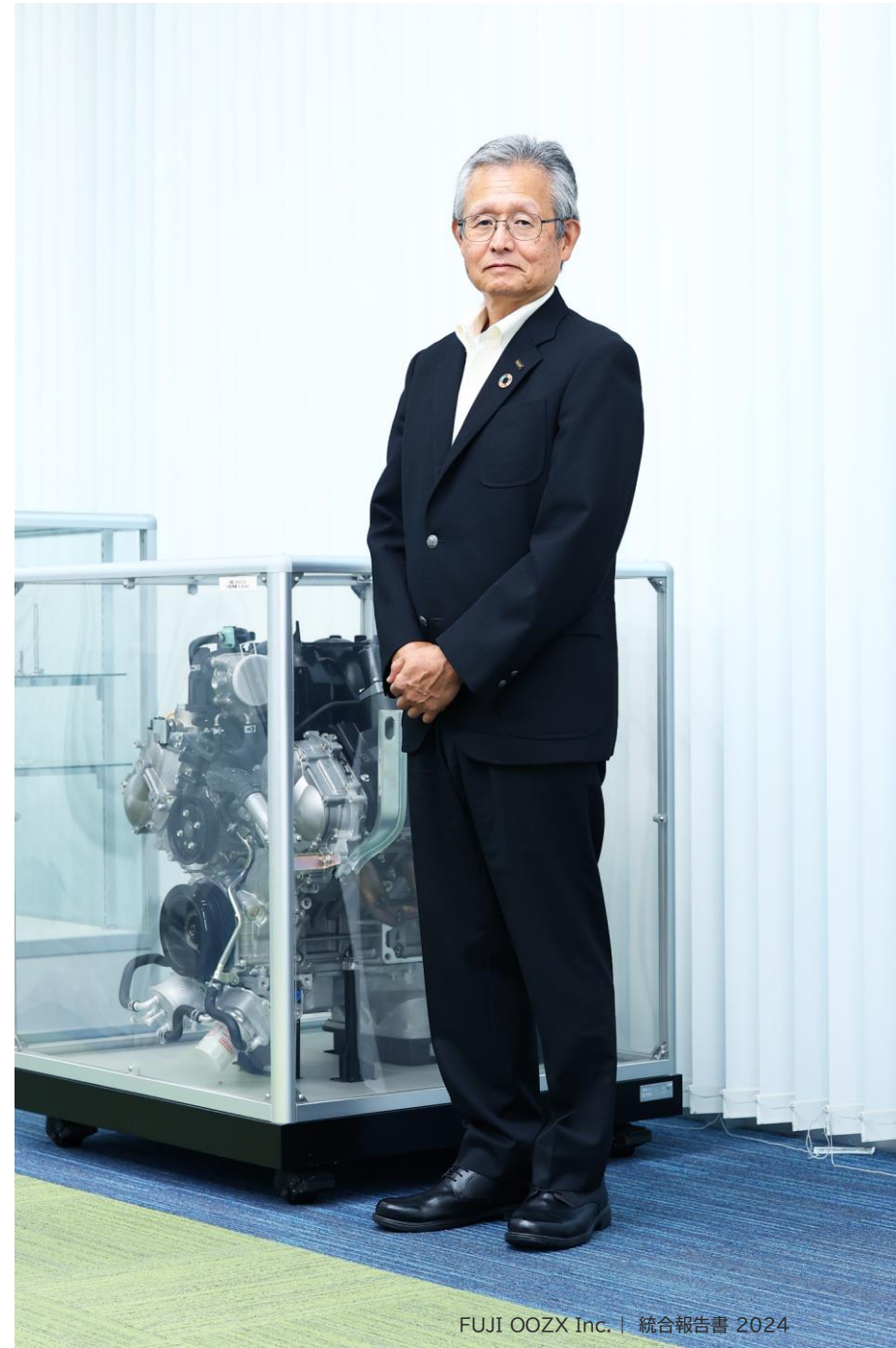
原価低減

人間が担ってきた段取りなどの業務や切削した製品の検査まで自動化する「スマートライン」プロジェクトを推進しています。

また、生産ラインの人員配置を見直し、より少ない人員で生産を可能にする施策を計画中です。このほか、不良率の極少化や太陽光発電の導入などによる変動費の圧縮によって、原価低減を図っていきます。

新技術開発

水素やバイオエタノールをはじめとする、カーボンニュートラル燃料の普及を見据えて、内燃機関で生じる問題の解決を図ります。水蒸気や少量のNOxが混じることによる腐食の問題や、ガソリン(油)でなく水素(水)を使うことによる潤滑性の低下が課題となっています。耐蝕性と耐摩耗性に優れたバルブを生産するための、新しい技術開発に着手しています。



「2026中期経営計画」に対するCEOメッセージ

基本方針Ⅱ 新規事業領域の育成及び拡大

成長分野へのM&A投資

M&A先企業の育成と、当社事業とのシナジーが得られそうな分野への更なるM&A投資によって、新規事業領域を拡大していきます。M&A仲介会社の活用に加えて、2024年4月より「SBI Venture Fund2023投資事業有限責任組合」に出資しました。ベンチャーファンドが投資・育成支援を行い、イグジットする際に、当社とシナジーが見込める企業を買収することなどを考えています。

保有技術を活かした事業開発

外部から購入している樹脂部品などを自社の3Dプリンター技術を活用して内製することを始めています。内製ができるようになれば、将来は親会社の大同特殊鋼グループなどへの外販も検討したいと思います。

グループ全体の成長

各グループ企業が展開している農業、移動コンビニ、介護事業などは、地域社会のニーズに応えながら、今後3年間で更に拡大していきます。(株)ジャツスが手掛けるブランドミニトマト事業については売れる品種が何かなどもつかめてきたので、規模を拡大して黒字化を目指します。当社がバルブ納入のため運行している定期便を活用し、より需要の高い大都市での販売も構想しています。介護施設や移動コンビニなどはまずは既存施設・設備を黒字化したうえで次に投資をするという形で進めます。

基本方針Ⅲ 効率経営推進による社会貢献

資本コスト・株価を意識した経営の実現

「CEOメッセージ(P.4～7)」のパートでも説明しましたように、当社では前中計期間に引き続き、資本効率や株価を意識した経営によって、PBR水準の向上を目指しています。

まず2024年4月に、投資家層の拡大を図るため、当社普通株式1株を5株に分割していきます。

保有株式数に応じて2,000円～10,000円の商品券を贈呈する株主優待制度と役員株式報酬制度を新設、初めての自己株取得も実施しました。配当、優待、自己株取得を合わせた3年間の総還元性向は40%とし、このうち配当はDOE(株主資本配当率)1.7%を目安とした安定配当を実施します。さらに従業員を対象とした株式報酬も検討しているところです。

人的資本経営

製造業における人材不足の深刻化という問題は、当社にも当てはまります。この打開策として、外国人育成就労制度を活用し、2024年度は第一弾として8名のベトナム人を受け入れます。大卒人材については、国内では出身大学ごとのリクルートチームを3つほど設け、新卒採用力を強化する一方で外国人採用も積極的に行います。さらに、大卒の人材が経済的にも安心して働くことができる職場環境整備の一環として、日本学生支援機構の奨学金返還支援制度を導入します。

2023年度に試行したエンゲージメント調査は今後も定期的に行い、各組織で生じている課題の把握と対策の立案・展開に役立てていきます。上記の従業員株式報酬制度の導入の検討と合わせて、従業員が働き続けたい会社にしていきます。

カーボンニュートラル推進

再生可能エネルギーの導入・拡大を目的に、前中計期間から、全事業拠点での太陽光発電システムの導入を進めてきました。現時点では、静岡工場と藤沢工場、およびメキシコ工場、合計5,000kW超の太陽光発電パネルを設置できているのですが、発電量を増やす余地はまだあります。各事業所・工場の未設置の屋根や駐車ゾーンなどを対象に増設を行い、引き続き環境負荷低減に寄与していきます。

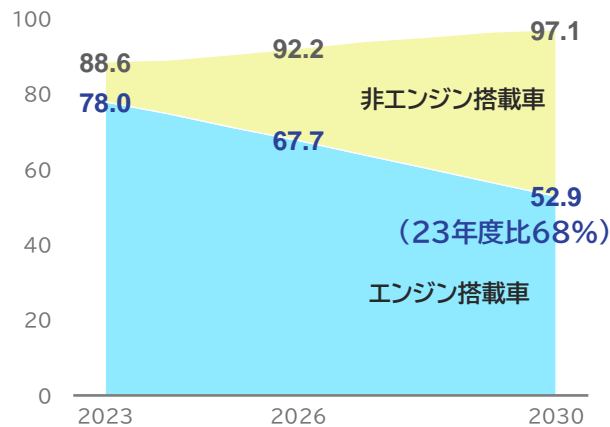
1年前と比べると、エンジンバルブの生産量の見通しが増えてきており、総排出量の2030年度目標の達成は簡単ではなくなっています。温室効果ガスの削減計画の提出を自動車メーカー各社からも要請されています。社内で勉強会を設け、削減計画の作成と提出、および計画遂行の施策づくりに着手しています。

中期経営計画

2026中期経営計画 事業環境認識 ～世界自動車需要

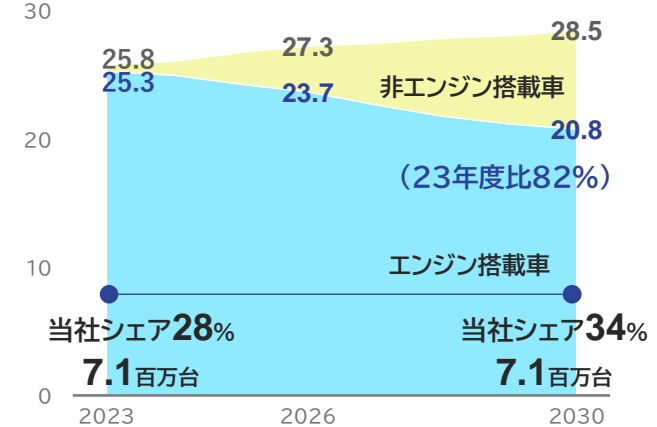
世界自動車販売想定（百万台/年：当社想定）

- 世界的な自動車のEV化は足元では補助金の終了やインフラ等の問題で伸び率は鈍化傾向



日系自動車メーカー・世界販売想定（百万台/年：当社想定）

- 特に日系カーメーカーは遅延傾向にあり、エンジン市場が急速に縮小するために撤退を選択する海外サプライヤーに対し、日系を主体とする当社が受け皿となるには有利な状況



2026中期経営計画 骨子の変遷

	前々中計 2020中期経営計画	前中計 2023中期経営計画	新中計 2026中期経営計画
収益基盤の確保	海外拠点と傘中空バルブへの投資と回収	既存事業の効率生産と拡販活動 高機能バルブ開発	拡販活動 原価低減 新技術開発
成長戦略	中空バルブの世界拡販	新規事業領域の開拓	成長分野へのM&A投資 保有技術を活かした事業開発 グループ全体の成長
効率的経営	監査等委員会設置会社への移行 ガバナンス委員会の設置	再生可能エネルギー導入による CO ₂ 排出量削減 SDGsプロジェクト	資本コスト・株価を意識した経営 人的資本経営 カーボンニュートラル推進

中期経営計画

OOZX GOALS 2030

OOZX GOALS 2030
(目指すべき姿)

The Best Survivor

グローバルシェア目標
8% ⇒ 12%

新規事業売上高目標
100億円

	前中計 2023 中期経営計画	新中計 2026 中期経営計画	~2030年度
売上高	234億円	280億円	300億円
営業利益	18億円 (7.8%)	28億円 (10.0%)	30億円 (10.0%)
CO ₂ 排出量	△20%	△35%	△50%

2026中期経営計画 経営方針

スローガン

基本方針

将来の「The Best Survivor」を目指す事業構造改革

- 既存事業の維持・拡大
- 新規事業の成長・拡大

- I 自動車部品事業の安定収益確保
- II 新規事業領域の育成および拡大
- III 効率経営推進による社会貢献

中期経営計画

2026中期経営計画 重要施策

自動車部品事業の 安定収益確保	拡販活動	<ul style="list-style-type: none"> 日系自動車メーカーの海外拠点を中心とした拡販によるグローバルシェアの拡大
	原価低減	<ul style="list-style-type: none"> 生産性・品質向上、比例費低減 生産設備のリフレッシュ、段取りレス化、スマートライン化
	新技術開発	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル燃料普及対応 新しい製造技術の実用化
新規事業領域の 育成及び拡大	成長分野へのM&A投資	<ul style="list-style-type: none"> M&A先企業の育成とシナジーが得られそうな分野への更なるM&A投資による拡大
	保有技術を活かした事業開発	<ul style="list-style-type: none"> 保有技術の活用による新規事業の立ち上げと育成(3Dプリンター他)
	グループ全体の成長	<ul style="list-style-type: none"> 各グループ企業における新規事業領域の成長(農業、コンビニ、介護他)
効率経営推進による 社会貢献	資本コスト・株価を意識した経営の実現	<ul style="list-style-type: none"> 株価改善政策の実行 株式分割、株主優待制度の導入、株主還元目標の設定
	人的資本経営	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の獲得・育成、エンゲージメントの向上
	カーボンニュートラル推進	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの導入・拡大、省エネ化推進

2026中期経営計画 経営目標

経営指標 (2026年度)	売上高	280億円
	営業利益/率	28億円/10%
	当期純利益	20億円

投資 (3年間累計)	設備投資	50億円
	成長投資	50億円
	合計	100億円

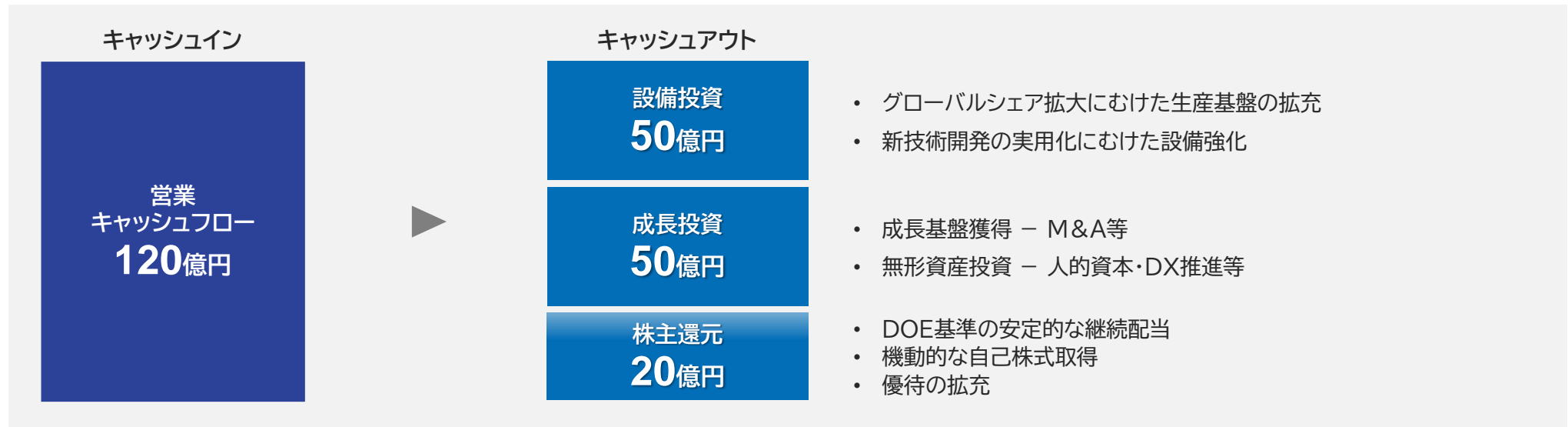
株主還元 (3年間平均)	総還元性向	40%(目安)
	株主資本配当率	1.7%(目安)

ESG指標 (2026年度)	事業活動に伴うCO ₂ 排出量	35%削減
-------------------	----------------------------	-------

中期経営計画

■ キャピタル・アロケーション(2024年度～2026年度)

ー既存事業の維持・拡大、新規事業の成長・拡大、株主還元強化に配分

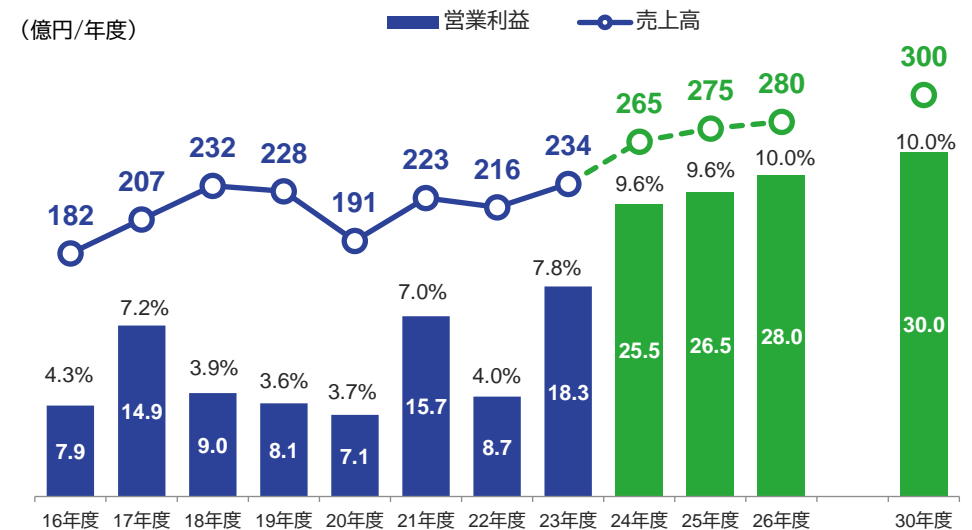


■ 売上高及び営業利益推移(連結ベース)

過去最高

売上高	244.4億円	91年度
営業利益	27.4億円	05年度

- ー 売上高営業利益率目標:**10.0%**
- ー グローバルシェア 23年度:8%⇒30年度:12%



※21年度は決算期統一のため海外子会社は15ヵ月決算

【特集】海外3工場の特徴と現状の紹介

■ 富士気門(広東)有限公司(FVG)

2010年8月に中国広東省佛山市に設立されたFVG(当社出資比率100%)は邦人駐在者を含む約150名で運営されており、年間15百万本ほどのエンジンバルブを生産し、現地の日系自動車メーカー向けに販売を行っています。2020年4月からは軸中空バルブの一貫生産も行っております。足元では中国自動車市場における新エネルギー車の拡大により、納入先である日系自動車メーカーの販売数量減の影響を受けていますが、新規受注の獲得で生産繁忙の状況にある日本やメキシコ工場の生産応援を行うことで一定の生産量を維持しており、安定的な収益を確保しています。



■ PT.FUJI OOZX INDONESIA(FOI)

2013年9月にインドネシア西ジャワ州カラワン県に設立されたFOI(当社出資比率75%)は邦人駐在者含む約190名で運営されており、年間17百万本ほどのエンジンバルブを生産し、現地の日系自動車メーカーや日本向けに販売を行っています。今後自動車需要の拡大が予想されるアジア地区での販売拡大が期待されます。



■ FUJI OOZX MEXICO, S.A. DE C.V.(FOM)

2014年8月にメキシコ グアナファト州シラオ市に設立されたFOM(当社出資比率98.5%)は邦人駐在者含む約180名で運営されており、年間18百万本ほどのエンジンバルブを生産し、北米向けに販売を行っています。足元では北米における日系自動車メーカーからの新規受注に対応すべくライン増設や人員増強を図っており、日本からも応援者を派遣する等、急拡大中です。



新グループ会社（株）ピーアンドエムの紹介

■ 会社概要

（株）ピーアンドエムは福島県会津若松市にある会社で、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。

1998年の設立以来、「ものづくり力、技術力、開発力、行動力」で「お客様の高い満足と強い信頼を頂く商品を提供する」を経営理念として、ファクトリーオートメーション機器等の精密部品を高い技術力を持って生産しており、堅実な成長を続けております。



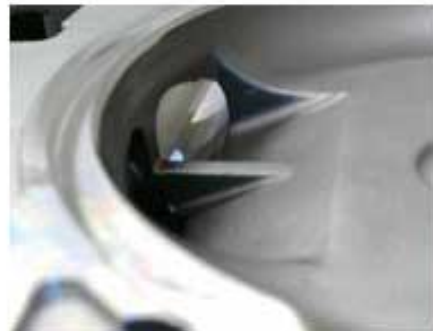
（株）ピーアンドエム
代表取締役社長
長瀬 智

■ 成長性について

当社はマシニングセンター、精密放電加工機、CNC平面研削盤等の加工設備を使い、半導体やEVバッテリー製造等で使用される空気圧機器用金属部品の製造を行っています。今後も半導体やEVバッテリー市場の伸びとともに当社製品の需要も高まると見込んでおります。

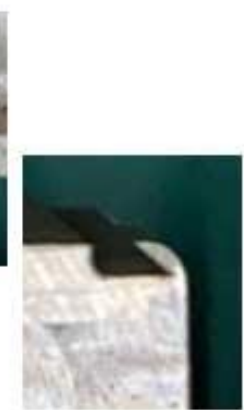


切削加工品
（マシニング加工）



会社概要

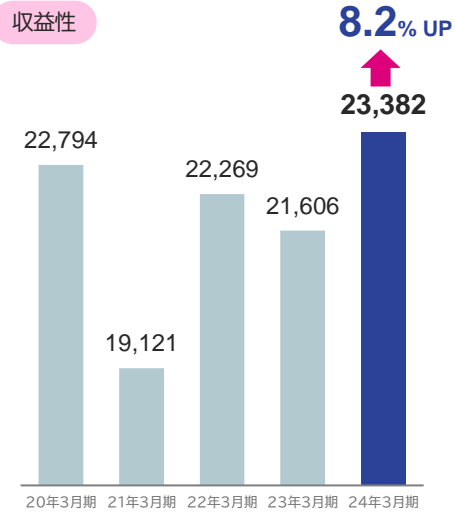
商号	株式会社ピーアンドエム
所在地	福島県会津若松市門田町工業団地11番地
代表者	代表取締役社長 長瀬 智
資本金	300万円(2024年3月末現在)
業績	売上高:1,347百万円 営業利益:269百万円 (2023年9月末実績)
従業員数	56名(2023年12月末現在)
設立	1998年10月
主な事業内容	金属製品・部品の製造販売、医療器具等の開発及び製造販売



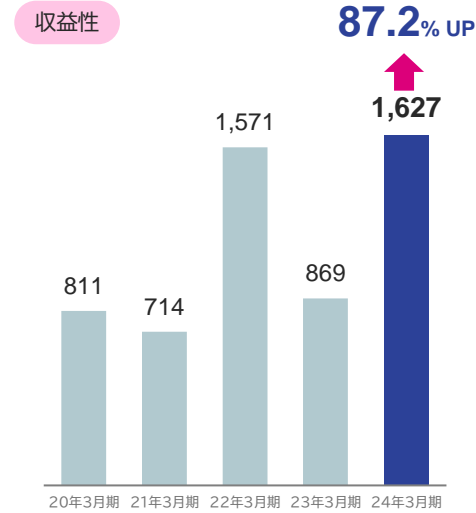
放電加工品
（ワイヤー放電加工）

財務・非財務情報 連結財務パフォーマンス

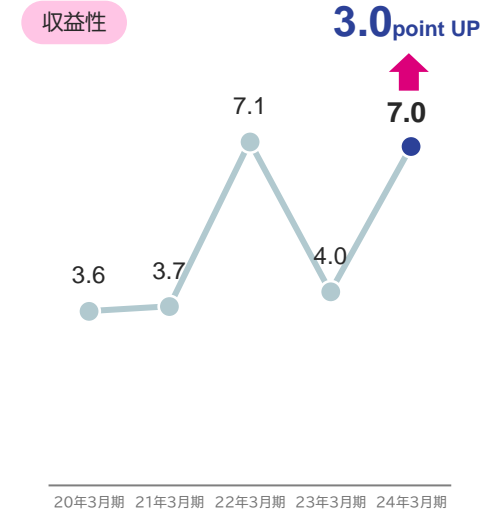
売上高(百万円)



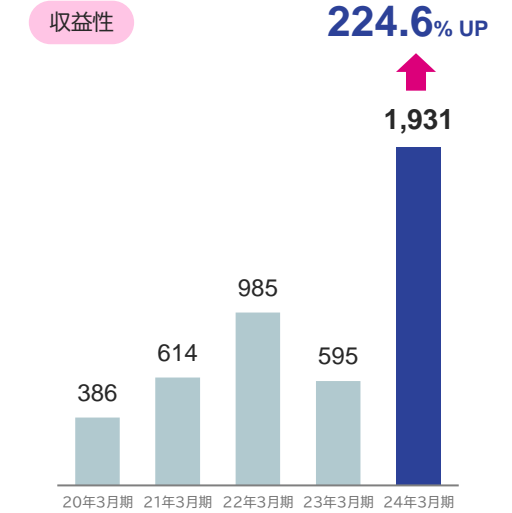
営業利益(百万円)



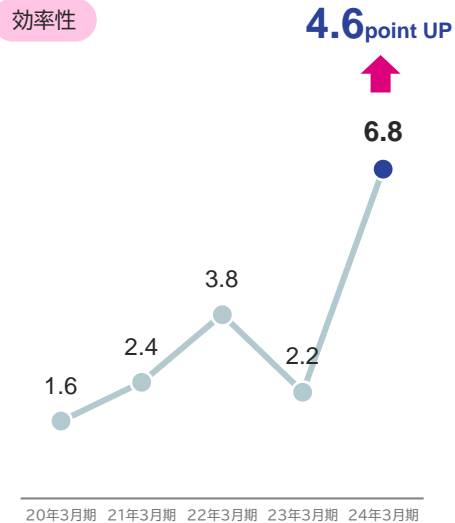
売上高営業利益率(ROS)(%)



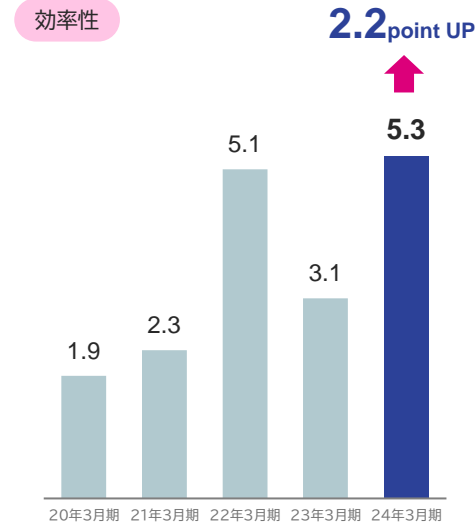
親会社に帰属する当期純利益(百万円)



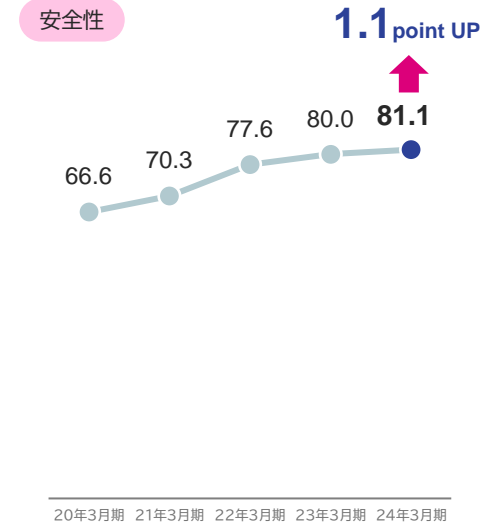
自己資本当期純利益率(ROE)(%)



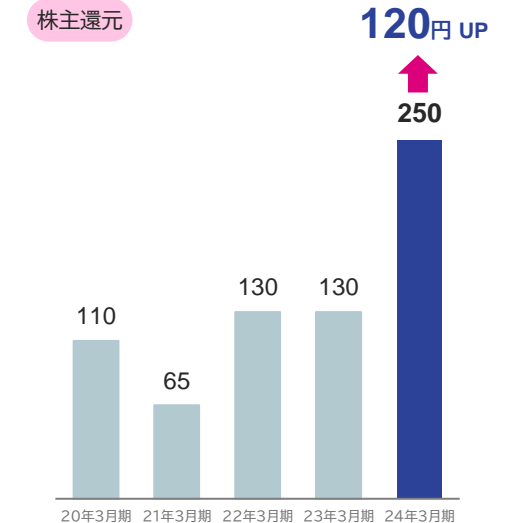
総資産経常利益率(%)



自己資本比率(%)



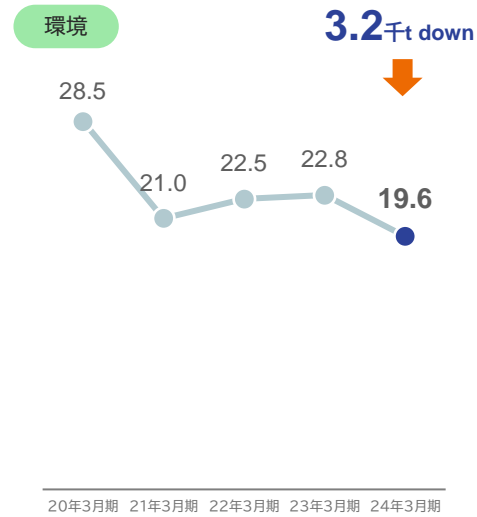
配当金(円/株)



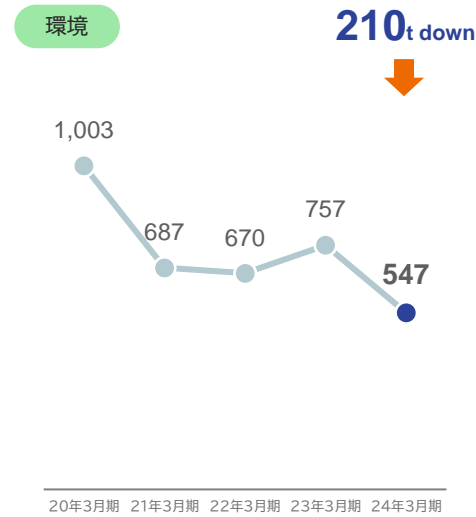
※22年3月期は決算期統一のため、在外連結子会社は15ヶ月決算となっております

財務・非財務情報 非財務パフォーマンス

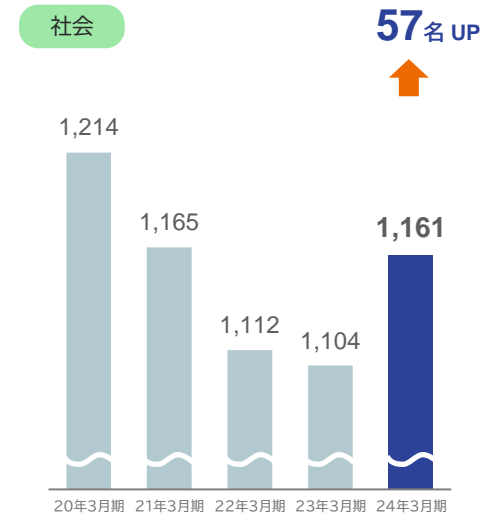
CO₂排出量(単体)(千t/年)



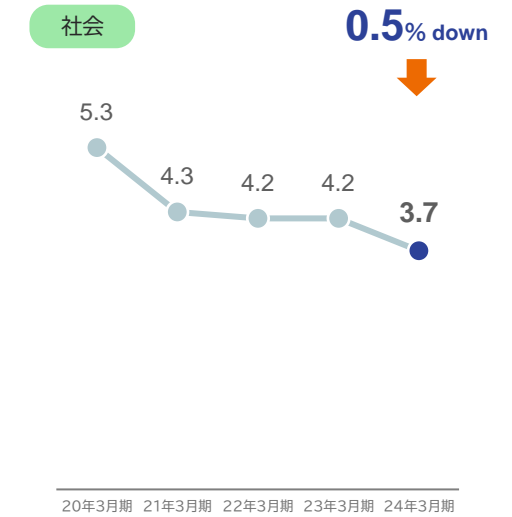
産業廃棄物排出量(単体)(t/年)



グループ従業員数(名)



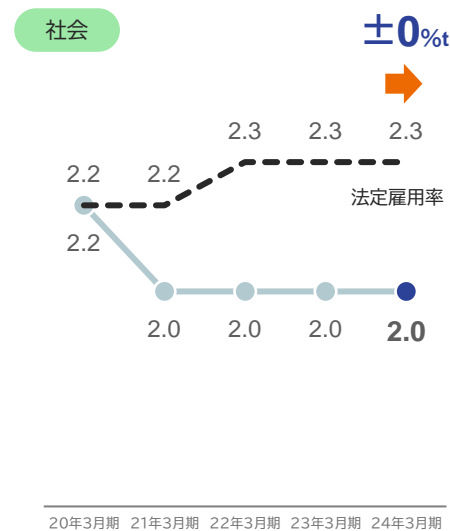
グループ女性管理職比率(%)



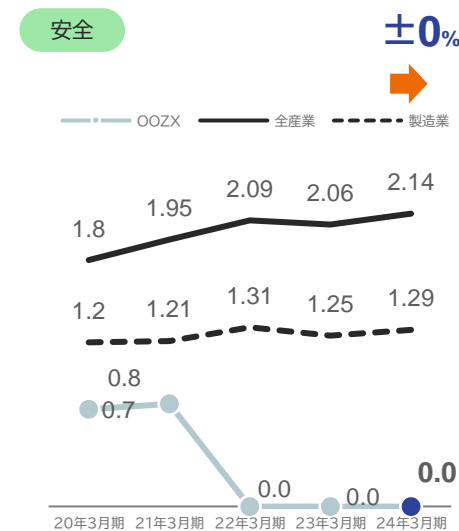
育児休業取得率(単体)(%)



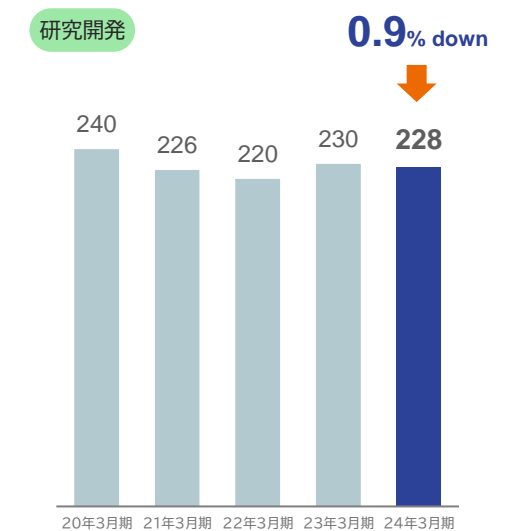
障がい者雇用率(単体)(%)



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。



2026年中期経営計画の重要施策

自動車部品事業の安定収益確保	拡販活動	・日系自動車メーカーの海外拠点を中心とした拡販によるグローバルシェアの拡大
	原価低減	・生産性・品質向上、比例費低減 ・生産設備のリフレッシュ、段取りレス・スマートライン化
	新技術開発	・カーボンニュートラル燃料普及対応 ・新しい製造技術の実用化
新規事業領域の育成と拡大	成長分野へのM&A投資	・M&A先企業の育成とシナジーが得られそうな分野への更なるM&A投資による拡大
	保有技術を活かした事業開発	・保有技術の活用による新規事業の立ち上げと育成（3Dプリンター他）
	グループ全体の成長	・各グループ企業における新規事業領域の成長（農業、コンビニ、介護他）
効率経営推進による社会貢献	資本コスト・株価を意識した経営の実現	・株価改善政策の実行 株式分割、株主優待制度の導入、株主還元目標の設定
	カーボンニュートラル推進	・再生可能エネルギーの導入・拡大、省エネ化推進
	人的資本経営	・多様な人材の獲得・育成、エンゲージメントの向上

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	2026目標	2030目標	主な取組み・実績
 <p>Planet (地球)</p> <p>環境負荷低減に寄与する事業運営の確立</p>	再生可能エネルギーの利用	太陽光発電システムの拡大と余剰電力の活用	CO ₂ 排出量35%削減	CO ₂ 排出量50%削減	2023年度:CO ₂ 排出量20%削減(2013年度対比)
	省エネルギー化の推進	電力使用量の削減	熱処理炉(ガス炉)の電気炉への切替え推進	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50%完了 熱処理炉(ガス炉)の電気炉化1台完了 静岡工場内電灯の全面LED化
	産業廃棄物削減	産業廃棄物3R推進 食品ロス削減	50%削減 —	— 廃棄ゼロ化	廃アルカリの全量社内処理化 食堂の完全予約制による食品ロス低減
 <p>Prosperity (繁栄)</p> <p>保有技術活用による新製品開発と新技術の深耕</p>	保有技術活用による新製品の提供、新技術の深耕	カーボンニュートラル燃料普及対応	耐摩耗性向上技術の開発	製品化	水素、アンモニア燃料想定の腐食環境試験実施
		新分野製品開発	製造技術確立	事業化	3Dスキャナ導入による生産性改善
	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	スマート生産ライン拡大	スマート生産工場	モデルライン操業開始
 <p>People (人)</p> <p>多様な働き方の許容と健康的な職場環境の提供</p>	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%	【2024年3月末実績】 正社員における女性比率 単体:9.3%、グループ:18.0% 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:3.7%、グループ:15.0%	
	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	2023年度実績:52.4%
	グローバル人材の育成	海外トレーニー制度の導入	—	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運用開始(初年度:2名派遣)
	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	—	しずおか健幸惣菜メニュー、グレードアップメニューの提供 スポーツジムとの提携

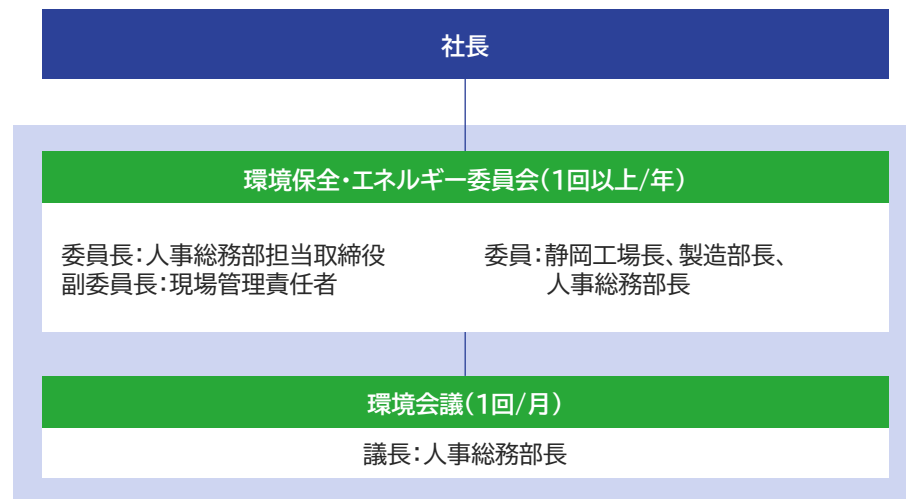
環境マネジメント

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・再使用・再利用などに取組み、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。

環境・エネルギーマネジメント推進体制



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。

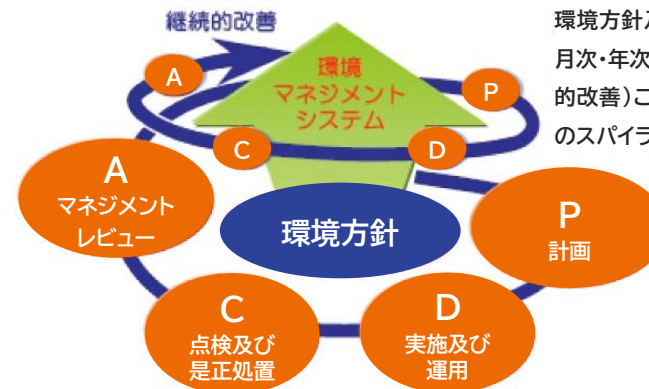
Ecology製品による環境負荷低減

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。

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づき、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)ことにより、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。

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2026年までに35%、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。

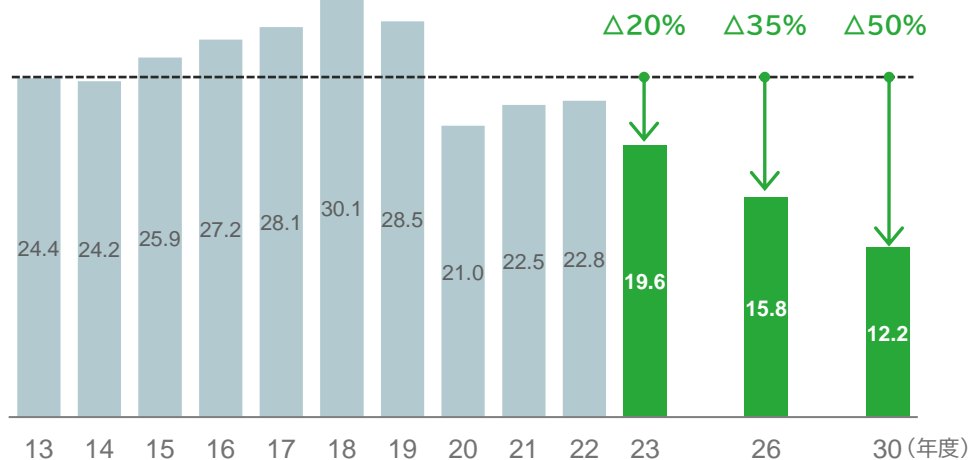
当社の課題

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。

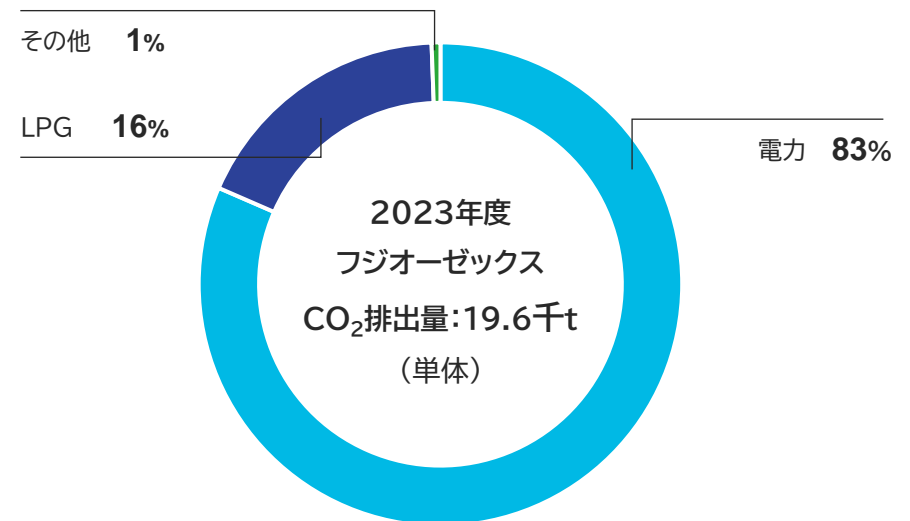
取り組みとしては、先ずLPGを使用する熱処理炉について、ガス炉から電気炉への置き換えを進めることでLPG使用量の削減を図ります。更に、電力については、太陽光等の発電システム導入による再生可能エネルギーへの転換を図ると同時に生産設備を省エネ化することでトータルでのCO₂排出量削減を進めていきます。

CO₂排出量の推移(単体)

(千t-CO₂/年)



CO₂排出量の内訳(単体)



環境負荷低減に対する取り組み

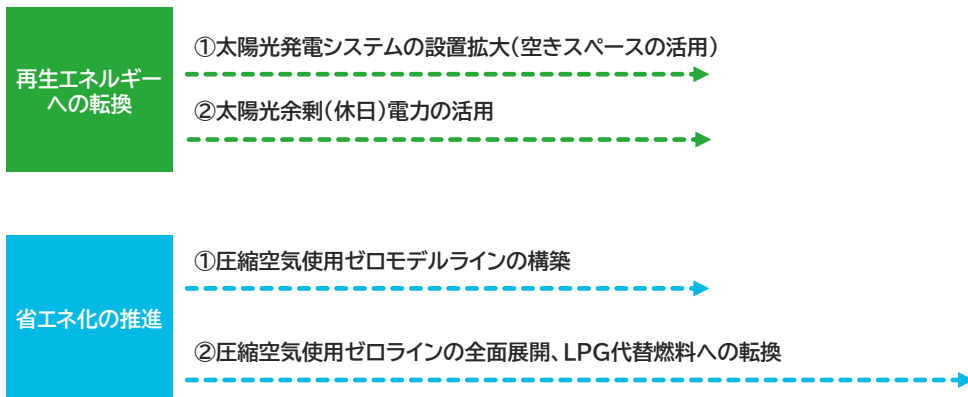
TCFD対応

当社グループは、環境負荷低減に寄与する製品の提供および事業運営過程におけるCO₂排出量削減活動を通して「持続可能な社会の実現に対する貢献」と「企業価値の向上」の両立を努めます。

環境負荷低減に寄与する製品の提供については、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、中長期的にはカーボンニュートラル燃料にも対応できる製品の開発を進めてまいります。

また、事業運営過程におけるCO₂排出量削減の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、太陽光発電システム導入など使用エネルギーを再生可能なものに転換することです。

カーボンニュートラルへ向けたロードマップ



〈TCFD提言が推奨する定義を踏まえた気候変動に伴うリスク・機会と当社グループの対応〉

区分	内容	影響度	対応
移行リスク	政策 温室効果ガス排出規制	エネルギー政策強化と再エネ使用による生産コストの増加	中 ・製造工程における省エネ化の推進
	法規制 炭素税導入	炭素税導入による生産コストの増加	中 ・再生可能エネルギーの導入
	市場 顧客価値観の変化	電気自動車(BEV)の増加によるエンジン部品の販売量減少	大 ・エンジン部品事業以外の新事業領域の拡大 ・世界シェア拡大によるエンジン部品事業の維持・拡大
移行リスク	評判 環境への取り組みや開示の不足	企業価値低下 顧客信頼度低下	中 ・CO ₂ 削減の取り組み ・ウェブサイトや統合報告書による開示
物理的リスク	緊急性 自然災害の頻発・激甚化	サプライチェーン寸断の発生や一時期な操業停止	中 ・BCP体制の強化
機会	市場 低炭素製品の拡大	低排出に貢献する製品需要の拡大	中 ・既存技術を応用したエンジン車向け製品開発 (カーボンニュートラル燃料対応製品)

※日本、中国、インドネシア、メキシコの4拠点

環境負荷低減に対する取り組み

産業廃棄物の削減

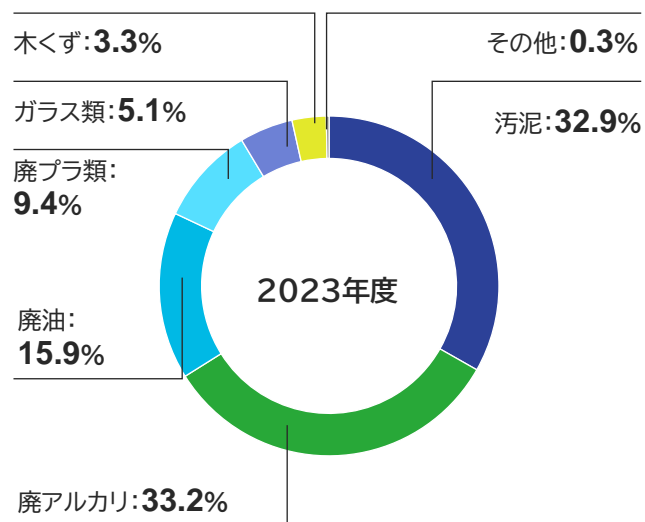
当社では、エンジンバルブの製造工程において、主に廃アルカリ、汚泥といった産業廃棄物が発生し、その処理にも一定のコストが掛かっています。これを2019年度対比で50%削減することを目標に掲げ、環境への負荷を低減すると同時にコスト低減にも繋げられるよう活動しています。

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45%（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。

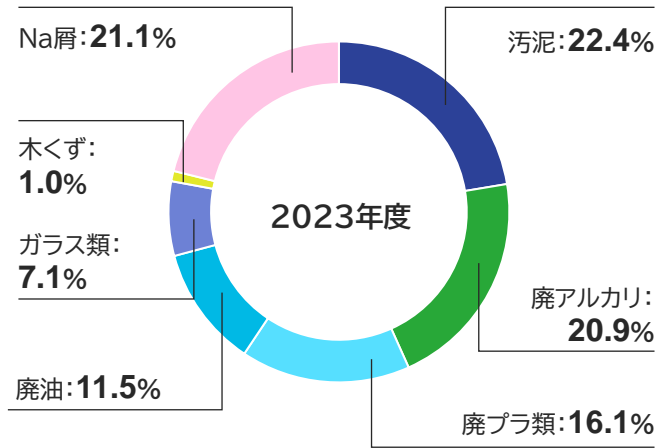
主な産業廃棄物の内容

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。

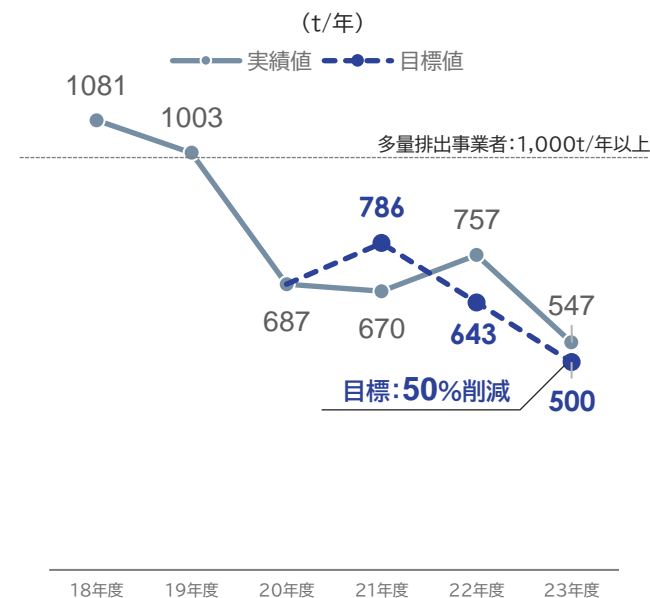
産業廃棄物 発生量内訳



産業廃棄物 費用内訳



産業廃棄物発生量(単体)



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。

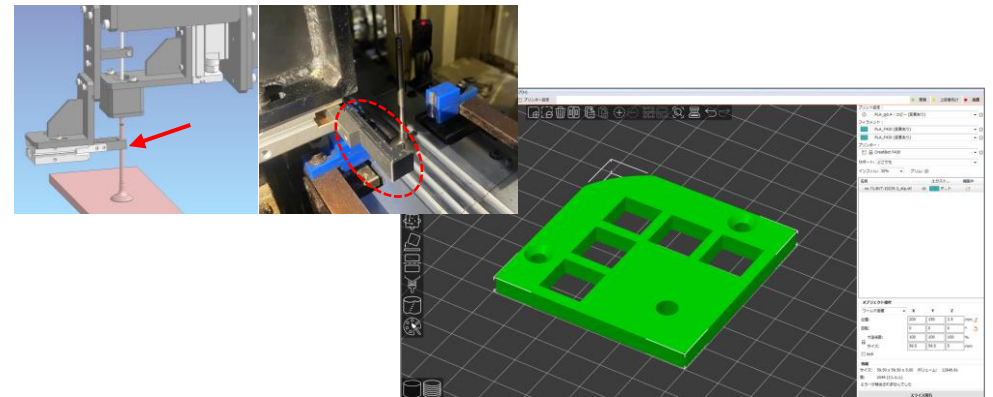
新分野=Nf(New Field) 3つのアプローチで探索

1. ターゲット 内燃機関部品以外の外販事業
2. 売上目標 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"> 有望企業探索とアプローチ 2024年7月までに2社を子会社化 新規案件の検討継続
	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"> 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
	NF3 連結子会社関係	<ul style="list-style-type: none"> 機能訓練特化型デイスサービス事業所運営開始 ブランドミニトマト事業の本格生産開始と範囲拡大 移動コンビニ事業の安定化および拡大 ドローン事業(太陽光パネル点検)の顧客獲得

保有技術活用による新製品の提供、新技術の深耕

当社は、2026年中期経営計画の重要施策の1つとして、保有技術とのシナジーを活かした新規事業の立ち上げ及び育成を掲げております。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。

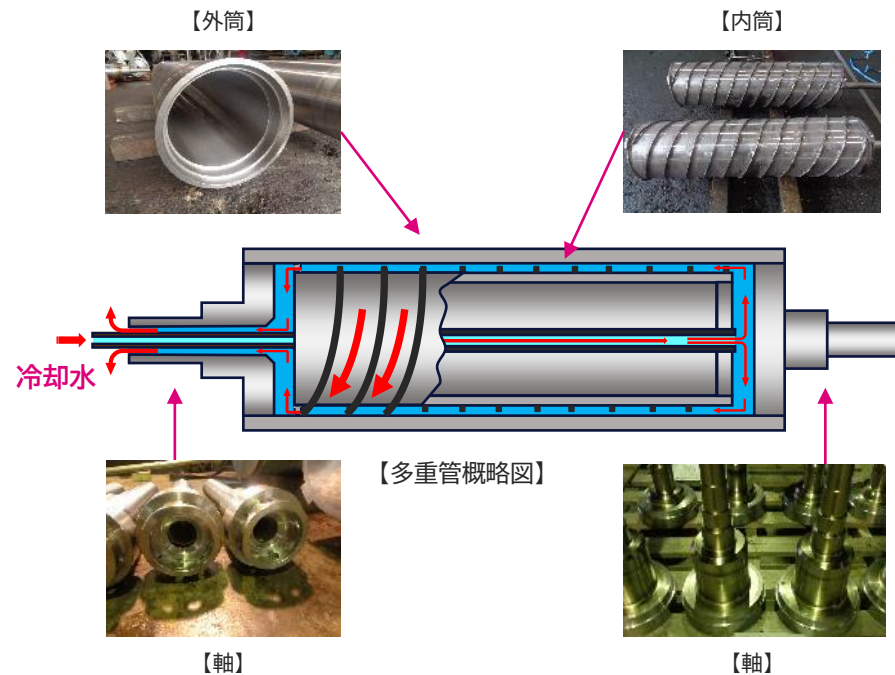
新規事業のフォローアップ

(株)マルヨシ製作所

2023年度第2四半期より連結子会社となった(株)マルヨシ製作所では、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が、足元では電気自動車(EV)の需要低迷により車載用リチウムイオンバッテリーに使用されるセパレータフィルム(LiBSF)の需要が落ち込み、その影響を受けてLiBSF製造設備に使用される金属ロール需要も大幅に落ち込んでいる状態が昨年末より継続しております。

こうした環境の中、ロールの長尺化への対応を行ったり、多重管と呼ばれる高付加価値製品、LiBSF以外の金属ロールの積極的な受注獲得を図っております。

多重管とは



ブランドミニトマト事業

当社の運送・出荷事業を運営するグループ会社(株)ジャツスが農業事業として2023年度よりブランドミニトマトの栽培・販売を開始しました。2024年6月にはビニールハウスの増設工事が完了し、9月中旬より栽培面積を1,600㎡拡張、先進的に環境制御されたハウス内で収穫されたものが出荷されました。従来のネット販売(メルカリ)に加え、青果市場への出品を中心に自社物流を利用した関東方面への販路拡大を図り、2025年度の収益化を見込んでおります。



ビニールハウス全景



環境制御システム



栽培風景

新規事業のフォローアップ

機能訓練特化型デイサービス「ふじトレーニング」

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月に菊川市内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HP:<http://tetos.galaxy.bindcloud.jp/kaigo/fujitore/>)



ふじトレーニングの建屋外観



トレーニング風景

移動コンビニ「とすとす号」

(株)ジャストと(株)テトスの協業で2022年4月より軽トラックを使い移動コンビニ「とすとす号」を営業しております。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、地域イベント、介護施設、障害者施設、病院からの販売依頼を中心に販路を拡大しています。サンドイッチやお弁当、おにぎり、野菜、果物、お菓子、スイーツ、ドリンク、雑貨等の販売を行っており、「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。今後も、買い物がしにくい地域・施設の利便性向上に「とすとす号」を通じて貢献してまいります。



移動コンビニ「とすとす号」



販売中の様子

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。

従業員に関するデータ

(単体、正社員)

		2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
平均年齢	歳	37.6	38.8	39.2	39.4	39.1
平均勤続年数	男性社員	16.3	16.5	16.1	16.4	16.7
	女性社員	7.9	7.0	7.6	7.8	8.1
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
中途採用比率	事務技術職	40.0	25.0	33.3	37.5	35.0
	技能職	41.7	0.0	50.0	54.2	40.0
女性採用比率	事務技術職	40.0	25.0	16.7	30.0	11.1
	技能職	6.3	36.4	12.5	12.5	45.5
障がい者雇用率 (法定雇用率)		2.2 (2.2)	2.0 (2.2)	2.0 (2.3)	2.0 (2.3)	2.0 (2.3)
育児休業取得率	男性社員	0.0	4.3	6.3	50	52.4
	女性社員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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



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。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ヶ所設置したり、スロープの設置などの環境整備を行っております。



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、育児休業取得率は年々向上しています。

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。



従業員食堂の健幸総菜メニュー



企業内クラブ活動(野球部)

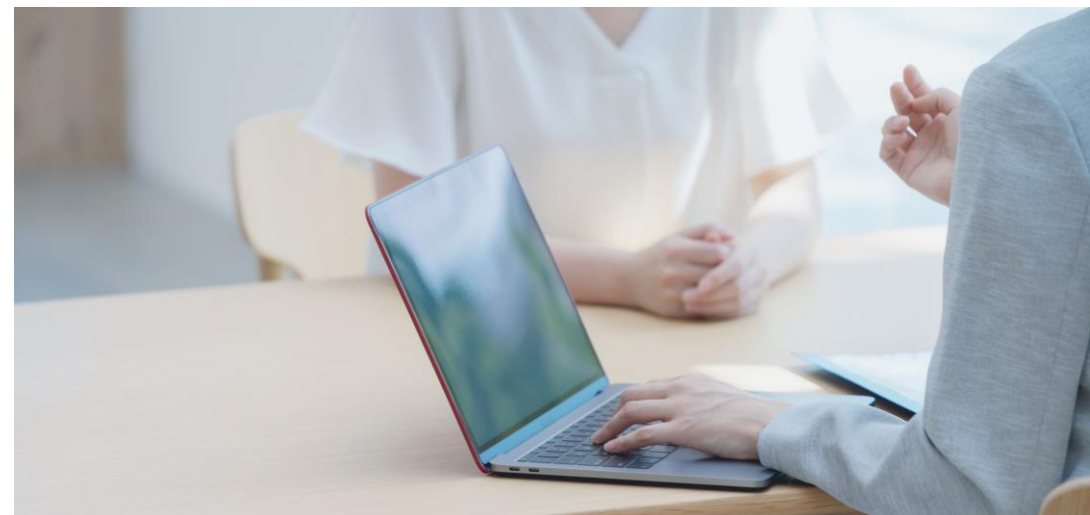
- 社内食堂の充実化
1日3食提供、メニューのカロリー表示、ヘルシーメニュー・健幸総菜メニュー・グレードアップメニュー等の提供
- スポーツジムとの法人契約
- 企業内クラブ活動の推進
- 職場ストレッチ・体操の推進

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留学制度を導入しております。毎年若手社員から数名を選抜し、海外での研修を行っています。

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」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	譲渡制限付株式報酬制度
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	2019年度	2020年度	2024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	第三者機関の活用
指名・報酬			ガバナンス委員会設置		譲渡制限付株式報酬制度の導入
その他				取締役会資料の電子配信開始	サステナビリティ委員会を新設

コーポレートガバナンス

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。2023年度においては、監査等委員会を10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、1名は企業経営経験者、1名は金融機関経験者)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。

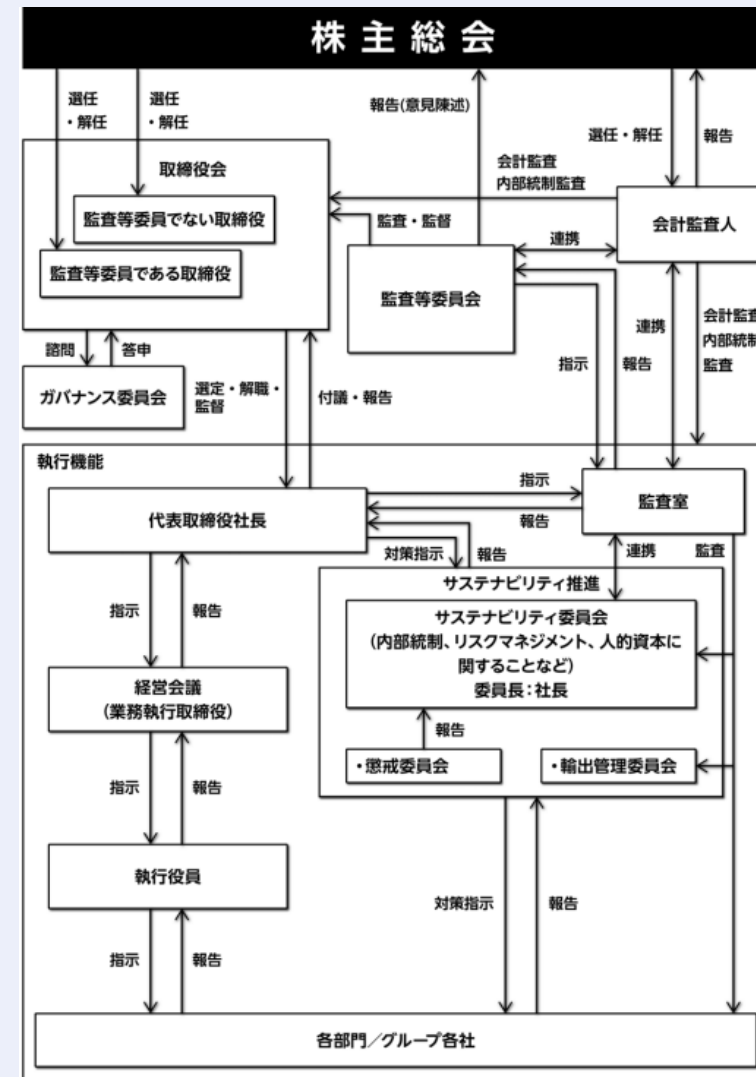
サステナビリティ委員会

当社は社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は、全社のリスクマネジメントや内部統制に関する事案は原則年1回以上、その他、人的資本に関する事案等について随時開催しております。

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体制図



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(2023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	18回	99%	100%
監査等委員会	10回	100%	100%
ガバナンス委員会	7回	98%	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 東島 香織	●	●				●		

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㈱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㈱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㈱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㈱
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 ㈱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㈱
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㈱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)

東島 香織

取締役(監査等委員)
ガバナンス委員会委員



1999年4月 ㈱静岡銀行 入行
2020年4月 同行富士宮支店イオン富士宮出張所長
2022年6月 しずぎんハートフル(株)代表取締役(現)
2024年6月 当社社外取締役監査等委員(現)

社外取締役メッセージ

社外取締役メッセージ

飯塚 嘉津美

社外取締役
ガバナンス委員会委員長



この1年の間でフジオーゼックス株式会社が変化・進化したと感じている事柄とその理由や背景を教えてください。

この1年間のフジオーゼックス(株)の評価は、当社の経営理念“原点回帰・夢創造”が所謂「腹に落ちる」を具現化したことだと考えます。

2023中期経営計画は、新型コロナウイルス感染症の拡大や半導体を始めとする部品不足の影響もあり業績は極めて厳しい状況下からのスタートとなりました。

加えてEV化の進捗はメディア等の論評もEVが短期間にエンジン車に取って代わるものといった変化を喧伝する側面があったことも事実です。

こうした中で、当社経営は「EVは短・中期的にはHEV等と短所・長所を補完し合いながら代替機能を果たしていく」との基本スタンスのもと、慌てずに着実に原価低減等に注力し、この間黒字を維持し、配当を継続実施しました。また一方で長期的には内燃機関の減少も念頭に新規事業開発もM&A2件他、着実な布石を打っています。

こうしたスタンスは、今四半期の非エンジン搭載車のシェア推移鈍化といった状況下、当社の経営判断の妥当性の証左と考えます。今後の状況推移は注目していく必要はありますが、従業員も経営方針を信頼し、個々の業務に取り組んだ成果と高いレベルで評価します。

新しい中期経営計画で特に注意しているポイントとその理由、また、その(目標を達成するために取締役会としてどのような取組みをされていくお考えなのかをお教えてください。

こうした前中期経営計画の成果を踏まえ、2026中期経営計画の最大のポイントはOOZX GOALS 2030(目指すべき姿)として既存事業のグローバルシェア目標12%、新規事業売上高目標100億円といった、分かり易く、可視化可能な経営目標を掲げたことだと考えます。当然、売上高、営業利益といった財務面での指標も重要ですが、2023中期経営計画がそうであった様に地政学リスク等の顕在化は財務計数に予期せぬ大きな影響を与えます。

取締役会としては、途中経過、成果等を複眼的・多面的に俯瞰しながら経営の舵をとっていくことが肝要と考えます。

フジオーゼックス株式会社が今後さらに発展するための鍵をどのようにお考えなのかと、それに関連してどのようなことを取組むべきとお考えなのかを教えてください。

その他、今後に向けた抱負(株価面を含む)や投資家に向けてこれは伝えたい、あるいは知って欲しいという事柄を教えてください。

フジオーゼックス(株)の今後更に発展するための鍵は、前述した通り奇を衒うことなく、質実剛健な社風のもと着実に前進していくことに尽きると思います。一方、2026中期経営計画では株価改善への取組みを謳っています。当然、株主に対し総還元性向、株主資本配当率の向上等、株主還元の充実は必要です。また、PBRを意識した経営にも異存はありません。ただし、PBRは利益伸長による改善要因に加え、テクニク的には総資産の効率化といった手法もあります。

今後、自動車業界は更なる合従連衡が予想されます。その際は資金力、自己資本の充実が必須となります。当社の財務上の最大の長所である重心の低い経営維持とはバランスをとりながらステークホルダーにも賛意を得ていきたいと考えます。

社外取締役メッセージ

社外取締役メッセージ

山田 剛己

取締役(監査等委員)
ガバナンス委員会委員



フジオーゼックス株式会社が今後さらに発展するための鍵をどのようにお考えなのかと、それに関連してどのようなことに取り組むべきとお考えなのかを教えてください。

この1年の間でフジオーゼックス株式会社が変化・進化したと感じている事柄とその理由や背景を教えてください。

既存事業の拡販努力、成長分野へのM&A投資、株主還元強化・IRの強化による企業価値向上努力など、多方面にわたり2023中期経営計画の推進を図っていると感じています。

新しい中期経営計画で特に注意しているポイントとその理由、また、その(目標を達成するために取締役のとしてどのような取組みをされていくお考えなのかをお教えてください。

2026中期経営計画で注目しているのは、拡販によるグローバルシェアの拡大、成長分野へのM&A投資推進、資本コスト・株価を意識した経営です。

自己資本比率の強みに加え、収益性の向上を図り、新規事業に資金を向けて、持続可能な経営を達成するために、中期経営計画の重点施策の進捗状況に注目していきたいと思ひます。

企業のサステナビリティとは、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。その源になるのが、多様な人材獲得育成による人的資本の強化や、再生可能エネルギーの導入・拡大によるカーボンニュートラル推進などでの、効率経営推進だと考えます。社会貢献による今後、中長期的企業価値を高めることを目的とした、重点施策の進捗強化に取り組むことが必要と考えます。



社外取締役メッセージ

社外取締役メッセージ

川崎 健司

取締役(監査等委員)
ガバナンス委員会委員



この1年間でフジオーゼックス株式会社が変化・進化したと感じている事柄とその理由や背景を教えてください。

この1年間の変化で特筆すべき事柄は、時価総額が2024年3月期末時点で167億円となり対前年同期比2.5倍と大幅に増加した点です。

当社は、長らく投資家などのステークホルダーに対する情報発信力が弱いため成長の方向性が正しく理解されず、安定した収益力や強固な経営基盤があるにも係わらずEV化のニュースなどに株価が翻弄され、これに連動する時価総額も50億円～70億円台で推移しPBRにいたっては0.2倍程度で株式市場での評価が低い状態が続いていたものと理解しています。

このような状況を打開するため①統合報告書・新中期経営計画などの公表資料内容の充実②ホームページを活用した各種情報リリースの増加③辻本社長による積極的なパブリシティ活動の展開(動画配信や新聞雑誌のインタビュー記事掲載)などにより、情報発信力に著しい進化が見られ、多くのステークホルダーが当社の成長の方向性の理解を深めるとともに、PBR1倍以上に向けた諸施策の展開が市場で好感された事とも相俟って、投資家の皆様の期待値の高まりに結びつき、時価総額の大幅な増加に繋がったものと認識しています。

(注)本稿執筆時点(2024年8月末日)の当社時価総額は131億円となっています。

新しい中期経営計画で特に注意しているポイントとその理由、また、その(目標を達成するために取締役のとしてどのような取組みをされていくお考えなのかをお教えてください。

新中期経営計画では、10年後のあるべき姿が示され、最初の3年間で為すべき事柄として①自動車部品事業の安定収益確保②新規事業領域の育成・拡大③効率経営推進による社会貢献を明示しています。

その中で、①における達成目標として掲げられた「エンジンバルブ事業のグローバルシェア拡大」は、生き残りをかけて市場での残存者利益獲得を目指す当社の積極的な姿勢を表明するものとして最も重要なポイントと考えています。

その達成に向けて、自分自身の取組み姿勢として社外取締役の一般的な役割(取締役会に対するモニタリング、コンプライアンス確保、株主目線での発言や意思決定の参画)に加え、中期経営計画からの乖離の兆候が見られる場合に自分のキャリアに照らして助言、意見、提案を毅然として発言できるように心掛けています。

フジオーゼックス株式会社が今後さらに発展するための鍵をどのようにお考えなのかと、それに関連してどのようなことを取組むべきとお考えなのかを教えてください。

今後、当社がさらなる発展を遂げるためには、M&A先での事業拡大が必須であり、そのためには①M&A先の従業員に対する人事の公平性を保ちつつエンゲージメントを高める事②M&A先の自主性を重んじつつ、支援策として当社及び大同特殊鋼グループの経営リソース(材料供給、技術・製造・経営ノウハウ、資金、人材など)を注入し事業の強化拡大を図る事が重要と考えています。

その他、今後に向けた抱負(株価面を含む)や投資家に向けてこれは伝えたい、あるいは知って欲しいという事柄を教えてください。

中期経営計画では、「2030年度までに売上高300億円、営業利益30億円を達成する」旨の目標を掲げており、現在、全社一丸となって早期目標達成を目指しています。

投資家の皆様には、今後、短期的には業績変動もごございますが、中長期的な観点から目標達成のスピードなどに着目して頂き、当社の成長の可能性をご判断頂きたいと願っています。

新任社外取締役メッセージ

新任社外取締役メッセージ

東島 香織

取締役(監査等委員)
ガバナンス委員会委員



これまでのご自身のご経歴に触れつつ、どのようなスキルや専門性をお持ちか教えてください。

私は地元の金融機関の営業店に20年以上勤務し、第一線で地域の皆さまの課題に対して最高の相談相手を目指しておりました。周囲の方の理解と協力により育児をしながらキャリアを積み、管理職となりました。現在は特例子会社(障がい者雇用の促進と安定を図るため障がい者の雇用において特別の配慮をする子会社)の代表取締役社長を務めています。

また、官民連携のふじのくにパラスポーツ推進コンソーシアムの企画委員として参加しており、様々な活動を通じて多様な人材の活躍を支援する取り組みに携わってまいりました。新たな視点で客観的かつ的確なアドバイスや提言を行っていただけるよう取り組みたいと思います。

ご自身のスキルや専門性を踏まえて、取締役会でどのような役割を期待されていると認識されているのか、あるいは、どのような貢献をしようとお考えか教えてください。

私に一番期待されているのはダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進する役割と異なるバックグラウンドを持つ者として「外の視点」を活かしていきたいと考えております。社外取締役として、経営の意思決定においてバランスの取れた視点を提供し、リスクコントロールを適切に行いながらも、新たな挑戦に対して果敢に取り組む姿勢を後押しします。

また、女性社員がキャリアアップを目指し、社内の多様性を高めることでよりイノベーションが生まれやすい組織文化の醸成の一助となれるよう努めてまいります。

フジオーゼックスが持続的成長を遂げるためのパートナーとして、ガバナンス強化と透明性の向上をサポートし、さらなる企業価値の向上に貢献したいと思います。

フジオーゼックス株式会社が今後さらに発展するための鍵をどのようにお考えなのかと、それに関連してどのようなことを取組むべきとお考えなのかを教えてください。

フジオーゼックスが持つ高い技術力と業界におけるグローバルな競争力による持続的成長に期待しています。自動車部品業界における高度な製造技術を強みとしており、その品質と信頼性は高く評価されています。

しかし、自動車産業が大きな変革期を迎えている中で、これまでの内燃機関向け分野部品だけでなく、新しい技術分野への適応が急務となっています。また、カーボンニュートラルを目指す国際的な潮流に対応するため、持続可能な製品開発や生産プロセスのさらなる改善にも注力することが重要です。環境負荷を低減しながら、高効率でコスト競争力のある製品を提供することで、顧客からの信頼を一層高め、差別化を図ることが成長の鍵となります。

既存事業の強みを活かしつつ効率化を目指しながら新規事業の成長を両立させ、持続的な成長を支える基盤の強化に貢献していきたいと思っております。



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2024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。

なお、当社は2024年6月21日開催の第96期定時株主総会において、「譲渡制限付株式報酬制度」が承認可決され、取締役および監査等委員(社外取締役および社外監査等委員を除く。)に対し、報酬の限度額(取締役は年額300,000千円以内、監査等委員は年額50,000千円以内)の枠内で株式報酬を支給することとしました。

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	134	115	20	5
	監査等委員	19	16	3	1
社外役員	14	14	—	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。

2023年度の評価プロセスおよび評価結果

実施期間	2024年5月～6月
対象期間	2023年6月から2024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	第三者機関による支援システムを利用した無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35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:取締役会の役割・機能(12項目)</p> <p>第2部:取締役会の構成(3項目)</p> <p>第3部:取締役会の運営状況(5項目)</p> <p>第4部:取締役会の議論の状況(5項目)</p> <p>第5部:任意の委員会(4項目)</p> <p>第6部:役員の自己評価(6項目)</p> <p>【5段階評価の見方】</p> <p>最高位は5、最低位は1となり、5に近づくほど評価は高くなっています。</p> <p>1:適切でないまたは不十分である</p> <p>2:一部不適切である または 一部不十分である</p> <p>3:どちらでもない</p> <p>4:概ね適切である または 概ね十分である</p> <p>5:適切である または 十分である</p>

評価結果(全体)	アンケート結果は、全体としてシステム上の同業他社平均、全社平均との比較では各項目とも高い評価となり、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。																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>当社</th> <th>同業他社平均</th> <th>全社平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全評価</td> <td>4.27</td> <td>3.83</td> <td>3.55</td> </tr> <tr> <td>第1部:取締役会の役割・機能</td> <td>4.40</td> <td>3.49</td> <td>3.62</td> </tr> <tr> <td>第2部:取締役会の構成</td> <td>4.33</td> <td>3.84</td> <td>3.86</td> </tr> <tr> <td>第3部:取締役会の運営状況</td> <td>4.30</td> <td>3.78</td> <td>3.87</td> </tr> <tr> <td>第4部:取締役会の議論の状況</td> <td>4.33</td> <td>3.77</td> <td>3.80</td> </tr> <tr> <td>第5部:任意の委員会</td> <td>4.42</td> <td>3.71</td> <td>3.63</td> </tr> <tr> <td>第6部:役員の自己評価</td> <td>3.82</td> <td>3.51</td> <td>3.73</td> </tr> </tbody> </table>		当社	同業他社平均	全社平均	全評価	4.27	3.83	3.55	第1部:取締役会の役割・機能	4.40	3.49	3.62	第2部:取締役会の構成	4.33	3.84	3.86	第3部:取締役会の運営状況	4.30	3.78	3.87	第4部:取締役会の議論の状況	4.33	3.77	3.80	第5部:任意の委員会	4.42	3.71	3.63	第6部:役員の自己評価	3.82	3.51	3.73
		当社	同業他社平均	全社平均																													
	全評価	4.27	3.83	3.55																													
	第1部:取締役会の役割・機能	4.40	3.49	3.62																													
	第2部:取締役会の構成	4.33	3.84	3.86																													
	第3部:取締役会の運営状況	4.30	3.78	3.87																													
	第4部:取締役会の議論の状況	4.33	3.77	3.80																													
第5部:任意の委員会	4.42	3.71	3.63																														
第6部:役員の自己評価	3.82	3.51	3.73																														
改善・評価された点	<ul style="list-style-type: none"> 従来、取締役会メンバーは男性のみで構成されており、ジェンダー、多様性の観点で改善が必要だったが、漸く女性取締役が選任された 一回の付議では十分な議論が不足すると考えられる事項については事前に取締役協議の場を設け、複数回の議論ののち決議されるようになった 社長による経営方針を含めた中期計画説明、決算説明などWEB配信が開始されている 																																
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員指名の経緯は社外取締役からは確認しづらい 取締役候補である執行役員との接触機会が少なく、意思疎通が不十分 中期経営計画等の重要案件については、基本方針や計画骨子の策定段階から社外取締役を含めた取締役で議論する機会が必要 																																

CSR・リスクマネジメント

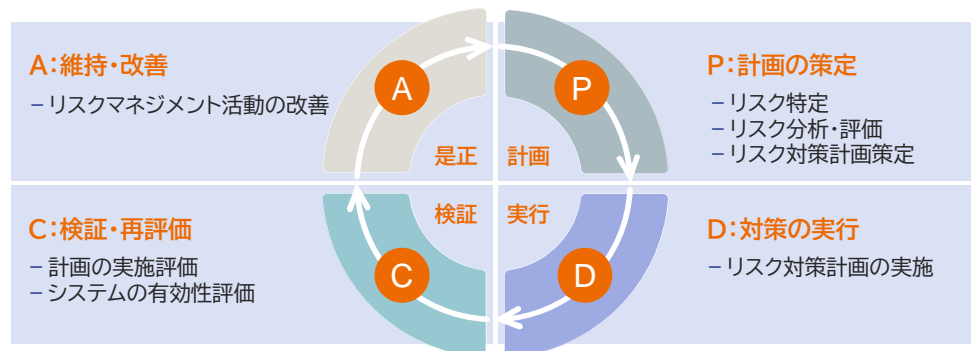
当社は、社会を構成する一員としての企業の責任を自覚し、より良い社会の構築に向けて企業の社会的責任(CSR)を果たしていくことが企業価値の維持、向上につながるという考えのもと、内部統制、リスクマネジメントを含む全社のCSRへの取り組みを監督・指導する体制として、社長を委員長とし、各取締役を委員とする「サステナビリティ委員会」を設置しております。

更に、「CSR委員会」、「リスクマネジメント委員会」、「内部統制委員会」を統合した「サステナビリティ委員会」および「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 ・人材の定着と確保 ・海外関連会社ガバナンス	・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 ・パンデミック ・情報セキュリティ ・決算開示リスク	・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"> 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 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)
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実施、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
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
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
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"> 産業廃棄物の排出50%削減に向けた活動継続 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
製品クレーム	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
パンデミック	やや低	中	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じた専門委員会の設置 在宅勤務制度の整備
技術の陳腐化	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
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。

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窓口の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。

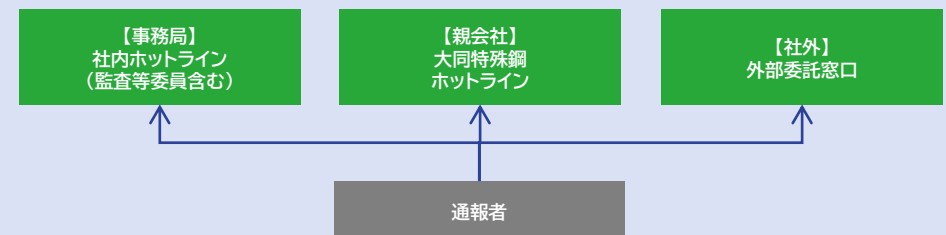
行動基準

1. 私たちは、法令・社会規範・社内ルールを守りコンプライアンスを徹底します。
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、すべての人々の人権を尊重し事業を行います。
5. 私たちは、社会に誇れる健康で安全な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。
当社は大同特殊鋼グループ行動基準に則って事業を行います。

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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
- 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。
- 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。

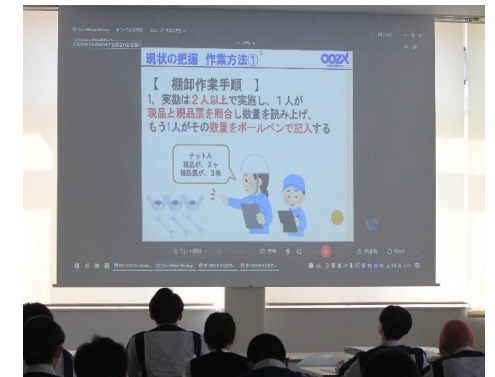
品質保証体制

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、企業理念のもと社会の持続的発展に貢献できるよう、協力会社をはじめとするお取引先の皆様と共に活動を行ってまいります。当社グループ及びお取引先の皆様と共に、サステナビリティ活動を推進し、サプライチェーン全体で社会課題を解決し、実践するために2023年12月、調達方針およびパートナーシップ構築宣言を制定しました。

https://www.oozx.co.jp/company/philosophy/#procurement_policy

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や新中期経営計画説明会の動画配信も行っております。今後も決算発表等のタイミングに合わせて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・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。

株主の皆様に向けては、決算短信、有価証券報告書などの財務情報の提供に加えて統合報告書による非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。

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、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96期定時株主総会



株主総会後の懇親会

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、様々な工夫して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おります。



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"> ・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

「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。2024年は台風10号の影響で一部の会場で試合中止がありました。8月24日、25日の2日間にわたって、地元の少年野球16チームによる熱戦が繰り広げられました。



**第6回 静岡県野球連盟
菊川支部OOZX杯
学童軟式野球大会**

2024
8/24 (SAT) - 25 (SUN)
雨天(予備日) 8/31 (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合協議会

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。

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2,000名を超える地域住民の方に来場いただいております。



環境保護活動

当社の親会社である大同特殊鋼(株)が北海道枝幸郡浜頓別町に所有する「クッチャロ自然の森 だいどう」で行っている環境林再生事業に当社からも参加し、広葉樹の植樹活動を行ってまいりました。



連結ハイライト(直近10年)

	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)	2024年3月期 (第96期)
経営成績(百万円)										
売上高	16,903	17,503	18,165	20,823	23,198	22,794	19,121	22,269	21,606	23,382
営業利益	1,013	1,392	785	1,619	895	811	714	1,571	869	1,627
経常利益	1,577	1,571	534	1,723	942	669	828	1,784	1,052	1,928
親会社株主に帰属する当期純利益	939	1,257	46	1,162	623	386	614	985	595	1,931
設備投資額	2,812	2,970	3,613	4,489	4,390	4,632	353	676	1,683	1,391
減価償却費	1,068	1,250	1,566	1,311	1,870	2,134	2,367	2,607	2,317	2,355
財務状態(百万円)										
純資産	24,029	24,079	24,213	25,219	25,745	25,744	25,740	27,362	27,865	30,136
総資産	27,480	28,678	29,011	34,248	34,977	37,240	35,973	34,672	34,239	36,529
有利子負債	—	—	745	2,675	3,355	6,673	6,068	3,183	2,430	1,653
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	2,315	1,785	△465	2,021	2,016	1,814	4,092	3,948	2,689	4,228
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,925	△934	△2,734	△3,352	△4,941	△5,031	△657	△500	△1,594	△1,575
フリー・キャッシュ・フロー	△610	851	△3,199	△1,331	△2,925	△3,217	3,435	3,448	1,094	2,653
財務活動によるキャッシュ・フロー	△205	△668	571	1,659	419	3,085	△1,133	△3,462	△1,188	△1,277
現金及び現金同等物の期末残高	8,043	8,042	5,449	5,771	3,257	3,110	5,390	5,566	5,504	7,079

連結ハイライト(直近10年)

	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)	2024年3月期 (第96期)
1株当たり情報(※1)(円)										
1株当たり当期純利益	91.44	122.39	4.44	113.16	60.63	37.54	59.75	95.94	57.93	188.08
1株当たり純資産	2,255.62	2,307.26	2,264.74	2,362.29	2,413.95	2,416.74	2,463.21	2,621.3	2,667.22	2,884.89
1株当たり配当額	20.0	24.0	24.0	24.0	24.0	22.0	13.0	26.0	26.0	50.0
財務指標										
売上高営業利益率(%)	6.0	8.0	4.3	7.8	3.9	3.6	3.7	7.1	4.0	7.0
総資産経常利益率(ROA)(%)	5.9	5.6	1.9	5.4	1.9	2.7	2.3	5.1	3.1	5.4
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	4.2	5.4	0.2	4.9	1.6	2.5	2.4	3.8	2.2	6.8
自己資本比率(%)	84.3	82.6	80.2	70.8	70.9	66.6	70.3	77.6	80.0	81.1
EBITDA(※2)(百万円)	2,081	2,642	2,351	2,930	2,765	2,945	3,081	4,178	3,186	3,981
株価指標										
期末株価終値(※1)(円)	1,034	886	812	1,122	711	520	568	638	645	1,628
株価収益率(PER)(倍)	11.3	7.2	182.8	9.9	11.7	13.9	9.5	6.7	11.1	8.7
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.46	0.38	0.36	0.47	0.29	0.22	0.23	0.24	0.24	0.56
配当性向(%)	21.9	19.6	540.3	21.2	39.6	58.6	21.8	27.1	44.9	26.6

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、2024年4月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行っております。これらを過去に遡って適用したと仮定し、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(2024年3月31日現在)

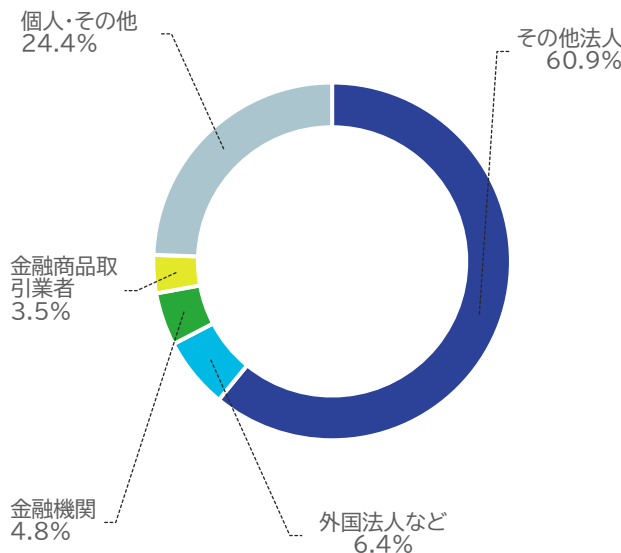
会社名	フジオーゼックス株式会社
英文社名	FUJI OOZX Inc.
証券コード	7299(東証スタンダード市場)
創業	1952年6月
資本金	30億1,864万円
従業員数	(連結)1,161名(単体)546名
本社	〒439-0023静岡県菊川市三沢1500-60
主要取引銀行	りそな銀行、三井住友銀行、みずほ銀行
幹事証券	SMBC日興証券、みずほ、岡三、東海東京、丸三、アイザワ、むさし、共和、東洋

株式情報(2024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	2,304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%
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	38千株	1.8%
フジオーゼックス従業員持株会	25千株	1.2%
中根精工株式会社	22千株	1.1%
JPモルガン証券	19千株	0.9%
MNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	19千株	0.9%
株式会社SBI証券	18千株	0.9%

注:2024年4月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行っておりますが、本頁記載の株式数は株式分割前のものとなっております。