

世界を、もっとフラットに。



フジテック株式会社 統合報告書

# INTEGRATED REPORT 2025

# CONTENTS

## フジテックとは

- 1 At a Glance (一目でわかるフジテック)
- 2 フジテック77年の歩み
- 4 フジテックを取り巻く  
エレベータ・エスカレータ(昇降機)市場
- 5 ビジネスモデル  
新設事業とアフターマーケット事業の  
循環型ビジネス
- 6 ビジネスモデル  
昇降機を知り尽くした専業メーカーの一貫体制
- 7 理念体系
- 8 トップメッセージ
- 11 セグメント概況
- 13 財務ハイライト

## フジテックの事業戦略

- 14 中期経営計画の概要
- 15 技術・生産部門管掌取締役メッセージ
- 17 中期経営計画「Move On 5」の進捗  
地域/事業ミックスの選択と集中(インド)
- 18 中期経営計画「Move On 5」の進捗  
地域/事業ミックスの選択と集中(日本・北米・中国)
- 19 中期経営計画「Move On 5」の進捗  
高品質と高収益性の両立
- 20 研究開発/知的財産
- 21 DX戦略
- 22 管理部門管掌取締役メッセージ
- 24 中期経営計画「Move On 5」の進捗  
強靭な事業基盤の構築(ガバナンス・財務)
- 25 中期経営計画「Move On 5」の進捗  
強靭な事業基盤の構築(ブランド強化)

## サステナビリティ

- 26 サステナビリティに関する考え方
- 27 マテリアリティの特定プロセス
- 28 マテリアリティと主要テーマ
- 29 マテリアリティの推進事例
- 35 非財務ハイライト

## コーポレート・ガバナンス

- 36 取締役・監査役・執行役員
- 38 コーポレート・ガバナンス

## データ

- 43 11カ年サマリー
- 45 グローバルネットワーク
- 46 会社情報/株式情報

## 編集方針

本レポートは、フジテックの経営および企業活動全体をお伝えするため、経営の方向性や戦略、事業概況に加え、  
サステナビリティ活動などの非財務情報を総合的に取り入れて編集しています。

## 見通しに関する注意事項

本レポートには、フジテック株式会社および連結子会社の収益計画や戦略、業績に関する予想・計画が含まれています。これらの予想・計画は、歴史的事実ではなく、制作時点で入手可能な情報に準じた仮定と経営者の判断理念に基づいた将来の見通しです。このような将来の見通しは、さまざまなリスクおよび不確実な要素の影響を受けやすいため、将来の見通しに関する記述における予想・推定は、実際の業績とは大きく異なる可能性があります。業績に影響を与えるリスクおよび不確実な要素には、各種要因、変動性、経済情勢の不透明性、建築業界における競争、需要、為替相場、税制、法規制などがありますが、これらに限定されるものではないことをご承知ください。

(注) 本レポートに記載されている社名・商品またはロゴは、各社の商標または登録商標です。記載されているシステム名、商品名などには必ずしも商標表示(TM・®)を付記していません。

## 対象期間

2025年3月期(2024年度:2024年4月1日~2025年3月31日)

(注) 一部、上記期間外の取り組みや活動も掲載しています。

## At a Glance (一目でわかるフジテック)

私たちは、エレベータ・エスカレータ・動く歩道を取り扱う、都市空間移動システムのグローバル専業メーカーです。

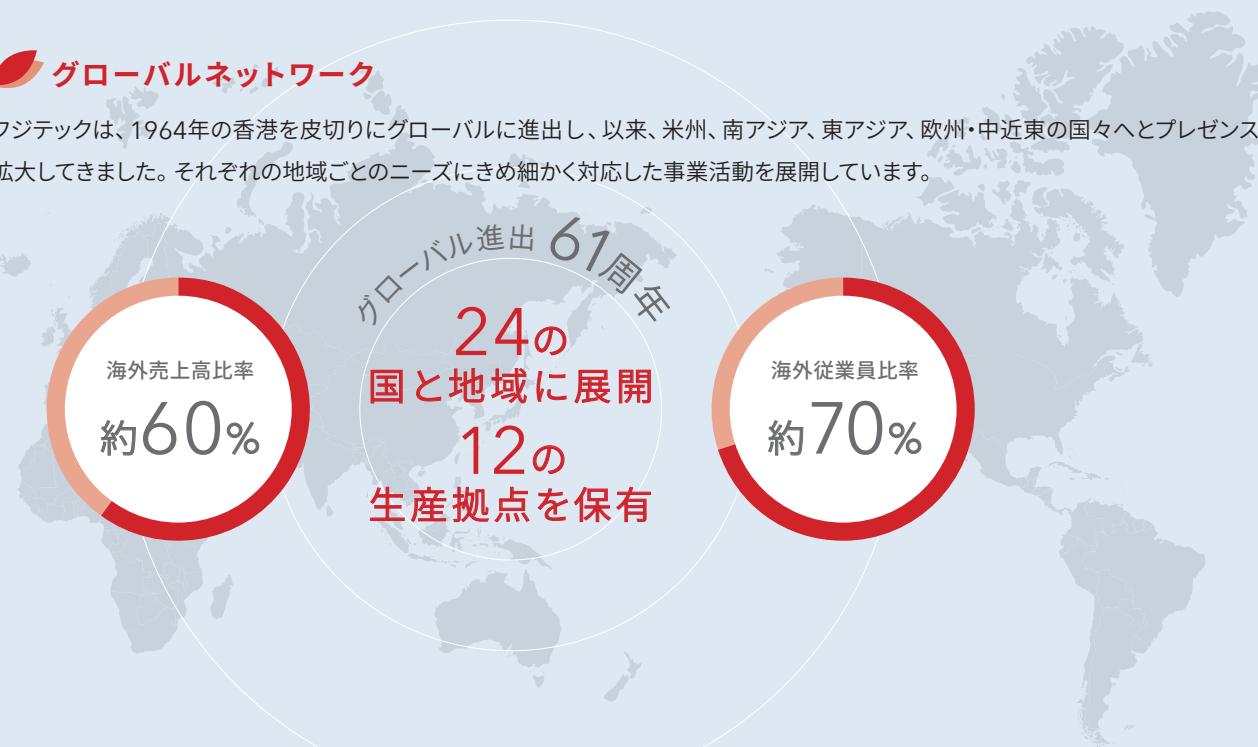
徹底した品質管理のもと、研究開発から販売、生産、据付、保守、そしてリニューアルまで、一貫体制で“安全・安心”かつ快適な移動を実現。

世界の都市機能の未来を創造します。

設立 <b>1948年</b>	売上高 <b>2,412億円</b> (2025年3月期)	営業利益率 <b>6.7%</b> (2025年3月期)	ROE <b>9.5%</b> (2025年3月期)
自己資本比率 <b>59.3%</b> (2025年3月末時点)	従業員数 <b>11,777名</b> (2025年3月末時点)	平均勤続年数 <b>17.1年</b> (2025年3月末時点)	男性育児休業取得率 <b>38.6%</b> (2025年3月末時点)

### グローバルネットワーク

フジテックは、1964年の香港を皮切りにグローバルに進出し、以来、米州、南アジア、東アジア、欧州・中近東の国々へとプレゼンスを拡大してきました。それぞれの地域ごとのニーズにきめ細かく対応した事業活動を展開しています。



### 商品品質の向上に向けて

エレベータ、エスカレータのそれぞれの研究開発、生産拠点において、さらなる商品の研究開発機能と生産機能の強化と、商品品質の向上に取り組んでいます。

国内エレベータ  
研究開発、生産拠点:  
**ビッグウイング**



国内エスカレータ  
研究開発、生産拠点:  
**ビッグステップ**



グローバル研究開発、生産拠点:

フジテック・アメリカ  
エレベドレスEV  
インターナショナル(メキシコ)  
フジテック・インド  
フジテック・エクスプレス(インド)

華昇フジテック(中国)  
上海華昇フジテック(中国)  
上海調達センター(中国)  
上海RDセンター(中国)\*  
フジテック・ホンコン  
フジテック・台湾  
フジテック・コリア

\*研究開発のみ

## フジテック 77年の歩み

当社は1948年の創業以来、「世界は一つの市場」とのグローバルな視野に立ち、日本の昇降機メーカーの中でいち早く海外進出を果たしました。現在では24の国と地域に拠点を置き、グローバルサプライチェーンを構築しています。各国のランドマークとなる建物への納入実績も着実に増え、「フジテックブランド」の確立を加速させています。



地上53mのエレベータ研究棟を擁する  
「大阪製作所」(1965年)

### 国土復興の力になりたい 1948～ 創業、いち早く海外へ進出

戦災を受けた大阪の街並みが元の姿を取り戻していく様子を目の当たりにし、「この新しい街づくりに自分もぜひ加わり、国土復興の力になりたい」という想いに突き動かされた内山正太郎によって、当社は創業されました。国際化社会の到来を予見していち早く国際市場に目を向け、「世界は一つの市場」という理念のもと、事業展開を加速しました。

- 1948 内山正太郎がエレベータの開発・製造・販売・据付・保守を目的として大阪府大阪市に「富士輸送機工業株式会社」を創業
- 1962 国内初のビル内蔵型・立体駐車設備を納入
- 1964 業界に先駆け、当社初の海外拠点としてフジテック・ホンコンを設立
- 1965 大阪府茨木市の大阪製作所が稼働
- 1968 フジテック・コリアを設立
- 1972 フジテック・シンガポールを設立



世界最高・最大<sup>※</sup>を誇る地上150mの  
「エレベータ研究塔」(1975年)

### 世界最大の研究塔完成 1974～ 独創的技術への挑戦

超高層ビル時代の到来を見据え、世界最大の研究塔や分速600mの高速エレベータの開発など、独創的技術への挑戦を続けました。1970年代後半にマイコンが実用期にさしかかると、他社がまだ着手していなかった標準型エレベータのマイコン制御技術の開発に取り組みました。

- 1974 「フジテック株式会社」に社名変更 東京および大阪証券取引所市場第一部に上場
- 1975 大阪府茨木市に世界最高・最大<sup>※</sup>を誇る地上150mのエレベータ研究塔が完成  
※建設当時
- 1976 世界に先駆けて分速600mの超高速直流ギヤレス・エレベータを開発
- 1978 マイクロコンピュータ制御方式のエレベータを開発
- 1982 アメリカ・オハイオ州に世界最大規模のエレベータ工場を建設
- 1988 ファジー・コンピュータを活用したエレベータ群管理システムを世界に先駆けて開発



ビッグウイング

### 最有希望市場・中国への進出 1990～ 海外事業の拡大と技術強化

1990年代から都市整備が加速度的に進み、昇降機需要の急拡大が見込まれる中国で、エレベータ関連会社同士で技術力を高め合うといった従来の発想ではなく、当社の技術力を中国全土にわたるネットワークを通じて提供していくという発想から、総合商社である「中国中紡集団公司」との合弁会社「華昇フジテック」を設立しました。

- 1990 エレベータ方式の立体駐車設備「シティパークEV」を開発
- 1993 国内エレベータ業界で初めて国際品質規格「ISO 9001」の認証取得
- 1995 ニューロ・コンピュータを活用したエレベータ群管理システム「ニューロス」を世界に先駆けて開発  
「華昇フジテック」を設立
- 2001 世界初のダブルデッキ・エレベータ「フレックス-DD」を開発
- 2006 本社およびエレベータ研究開発・生産拠点「ビッグウイング」(滋賀県彦根市)が完成
- 2007 地震時にエレベータの安全性をさらに高める地震対応機能を開発



BigFit

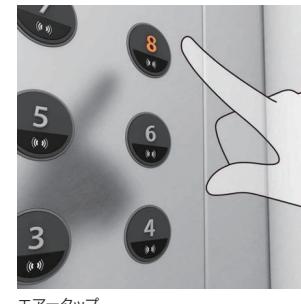


BigStep

## 各地のランドマークに納入 2008～ 世界でブランド展開を加速

歴史に裏付けられた卓越した技術と商品、グローバルネットワーク体制、そして長年にわたり培ってきたお客さまとの固い絆が当社への信頼となり、各地のランドマークとなる建物にエレベータ・エスカレータの納入を果たしています。

- 2008 東京本社を開設し、ビッグウイングとの2本社体制を構築
- 2009 エスカレータの安全性を高める「フットセーフティーセンサー」を業界で初めて開発
- 2010 エスカレータ開発・生産拠点「ビッグステップ」(兵庫県豊岡市)が完成  
アフターマーケット拠点「ビッグフィット」(大阪府茨木市)が完成
- 2017 東京・銀座の「GINZA SIX」にエレベータ38台、エスカレータ46台を納入
- 2020 エレベータ非接触ボタン「エアータップ」を販売開始
- 2023 創業75周年  
東京・麻布台の「麻布台ヒルズ」にエレベータ71台、エスカレータ39台を納入



エアータップ

## 「不易流行」で持続的成長へ 2024～ さらなる事業拡大へ

さらなる事業の拡大と成長のため、中期経営計画「Move On 5」を策定。オールフジテックでのプレゼンスの向上と躍進を目指し、未来を見据えた新しい挑戦を続けています。

- 2024 中期経営計画「Move On 5」を策定  
台湾の大手金融グループ・富邦(フーポン)フィナンシャルホールディングスが建設した54階建てのオフィスビルにエレベータ29台、エスカレータ4台を納入
- 2025 ビッグウイングに昇降機の品質評価施設「ウイズダムスクエア」が完成

### 2025年3月期の主な納入実績

## 新設

グラングリーン大阪  
(日本・大阪)

エレベータ 19台  
エスカレータ28台



提供:グラングリーン大阪開発事業者



## リニューアル

ウイスマ46  
(インドネシア)

エレベータ24台



## 新設

渋谷サクラステージ  
(日本・東京)

エレベータ 48台  
エスカレータ54台



## 新設

福州 シャングリ・ラ センター／  
福州 シャングリ・ラ ホテル  
(中国)

エレベータ 26台  
エスカレータ47台



## フジテックを取り巻く エレベータ・エスカレータ(昇降機)市場

昇降機市場は長期にわたる安定成長が見込まれ、かつ資本効率が良いという特性を持っています。また、成長市場では新設需要、成熟市場ではアフターマーケット需要と、両市場において安定した成長が見込まれます。

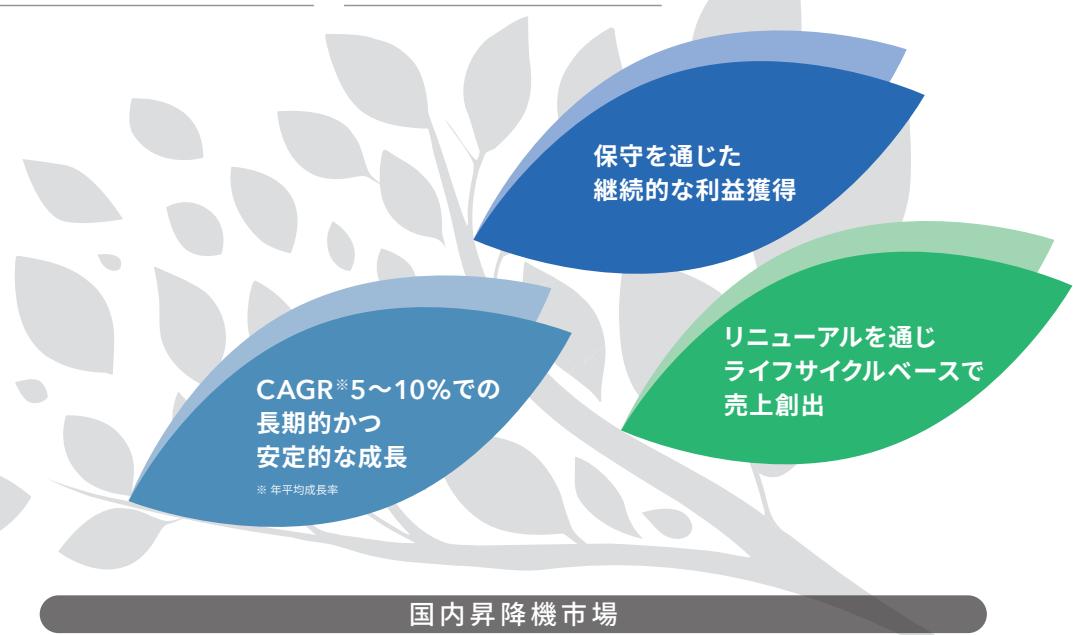
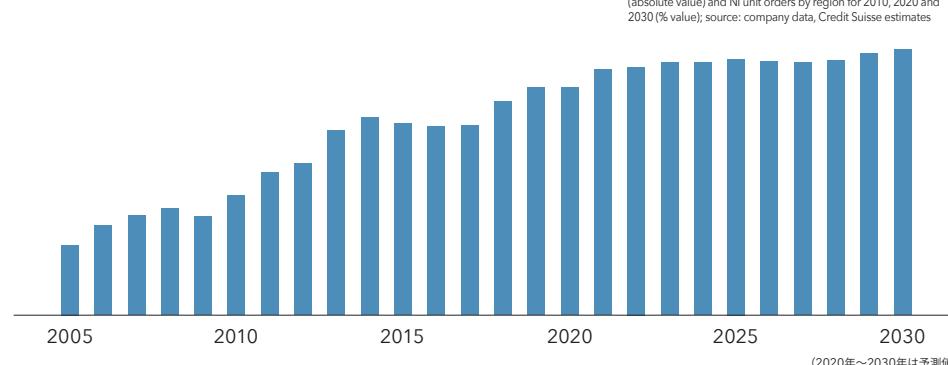
### グローバル昇降機市場

昇降機のビジネスには、マンションや商業施設、公共施設などの新しい建築物への新設と、アフターマーケット需要(既存の昇降機の保守・修理、また昇降機のリニューアル)があります。世界のエレベータとエスカレータの2024年の市場規模は、940億5,000万ドルと評価され、2025年から2032年にかけてCAGR7.6%で成長し、2032年には1,676億ドルに達すると予測されています<sup>出典1</sup>。

インド、中国、米国などの先進国および発展途上国における住宅および商業建設プロジェクトへの投資の増加が、エレベータおよびエスカレータ市場の成長を推進しています。

出典1: Fortune Business Insights

### グローバル昇降機市場の新設発注数推移および予測<sup>出典2</sup>



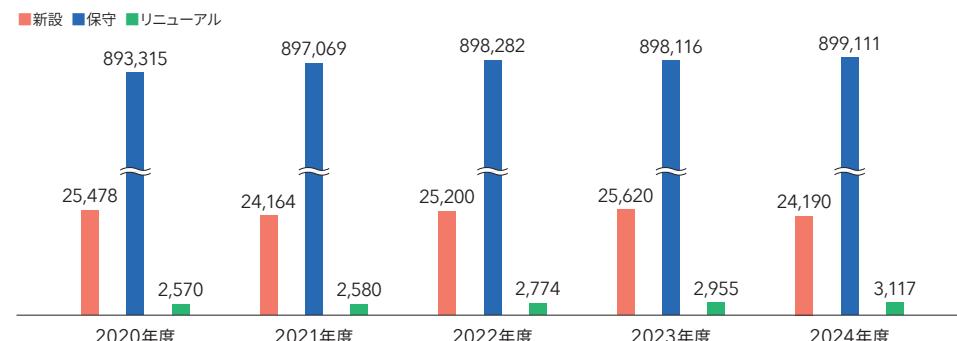
### 国内昇降機市場

国内の昇降機市場はそのほとんど(約9割)がエレベータで占められています。新設は都市部の再開発により活況があるものの、新規のビル建築の需要に連動し減少傾向ですが、保守は増加傾向にあります。

#### 旺盛な国内アフターマーケット需要

国内昇降機市場は新設台数は減少傾向にあります。しかし保守やリニューアルなどのアフターマーケット需要は、ビルの老朽化や耐震工事等を背景に増加傾向にあります。保守やリニューアルには技術を熟知した専門技術者が欠かせない存在であり、専門技術者の確保は業界共通の課題です。しかし最近ではIoT技術を用いて機器状態を常時監視し、保守要員を効率的に配置したり、AR(拡張現実)技術を用いて保守に携わるスタッフの戦力化に役立てるなど、最新テクノロジーを活用した対策方法が進んでいます。

#### 国内昇降機市場のタイプ別台数<sup>出典3</sup> (台)



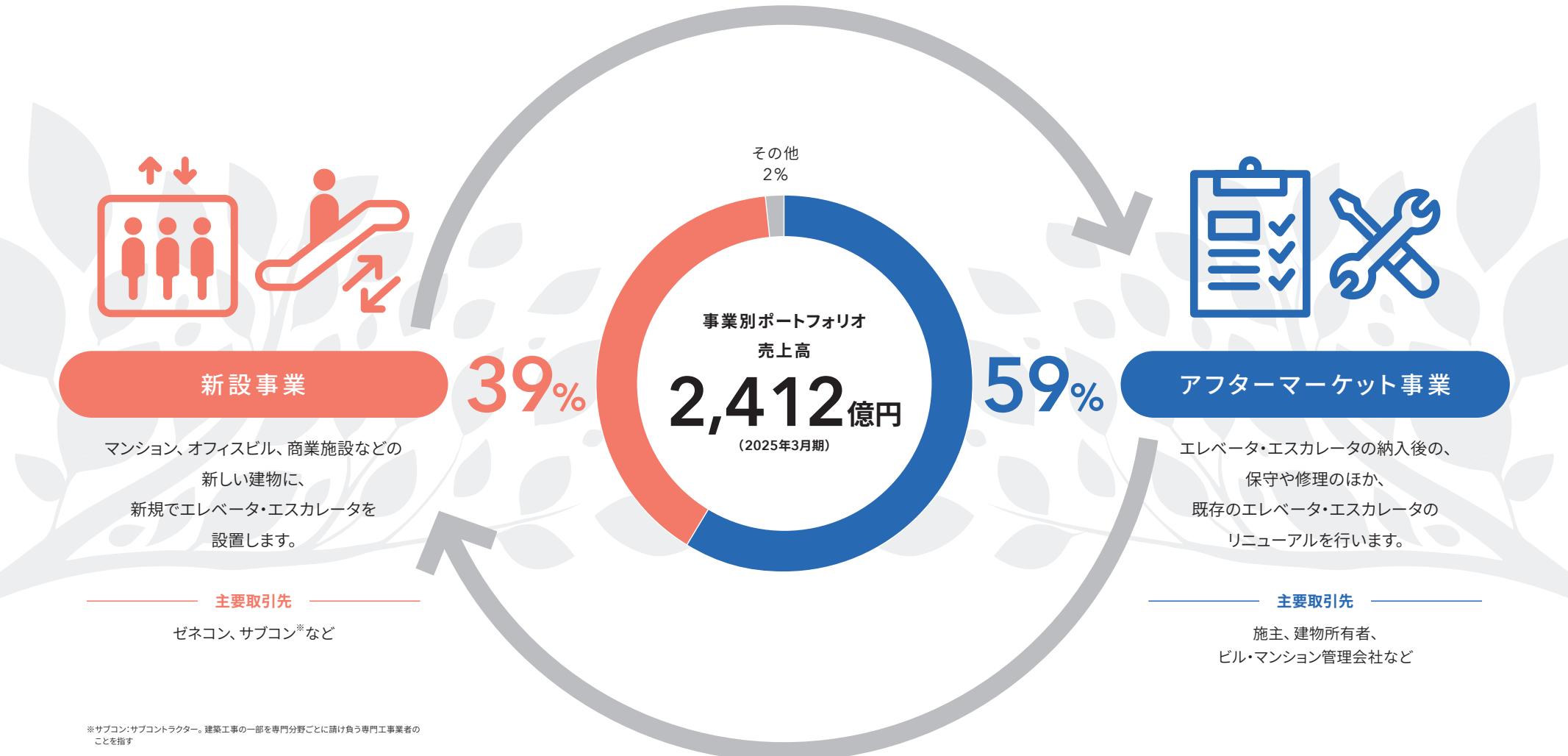
## ビジネスモデル

## 新設事業とアフターマーケット事業の循環型ビジネス

当社のビジネスモデルは、新規に昇降機を設置する「新設事業」と、設置した昇降機の保守やリニューアルを行う「アフターマーケット事業」の2つに分けられます。

新設事業の拡大により保守台数のストックを増やしながら、設備更新の際にはリニューアルのサービスをライフサイクルに合わせて提供する、

新設事業とアフターマーケット事業が一体となった循環型のビジネスになっています。



## ビジネスモデル

## 昇降機を知り尽くした専業メーカーの一貫体制

専業メーカーとして、研究開発から販売、生産、据付、保守、リニューアルまで、一貫した体制で行っています。

昇降機を知り尽くす強みを生かし、各部門が強固に連携することで、お客様の要望に対し、機動性に富んだ柔軟な対応力、独自性が高く先進性・優位性を有する開発力、“安全・安心”で快適な、長期の信頼性の高い品質性能に優れた商品・サービスを提供しています。

一貫体制という特性上、保守での評価がしっかりと次の商品にフィードバックされるという好循環を生み、お客様との信頼を強固なものとしています。



## 経営理念

フジテックは、  
人と技術と商品を大切にして、  
新しい時代にふさわしい、美しい都市機能を、  
世界の国々で、世界の人々とともに創ります。

## 経営人事理念

フジテックに集う人々は、  
社会人としての人格を磨き、  
企業人としての能力を高め、  
国際人としての見識を深め、  
闊達な意思疎通と、澆刺とした行動力でもって、  
自己実現を図るとともに、  
会社の永遠の発展と繁栄を目指します。

## 企業行動規範

1. 人命の最優先・人権の尊重
2. 商品安全の確保
3. 資金・資産の最大限の活用
4. 対等・健全な商取引
5. 自由・公正な競争
6. 地域社会との共存共栄



## トップメッセージ

# 「不易流行」に基づく経営で サステナブルな成長を実現する

代表取締役社長

原田政佳 雄

## 2025年3月期を振り返って

2025年3月期は、中国の不動産不況や、米国での政権交代による影響など、外部環境が不透明な中で、当社は受注高、売上高、営業利益、経常利益において過去最高を更新するなど業績は好調に推移し、中期経営計画「Move On 5」の初年度としては、及第点と言えるスタートとなりました。世界最大の昇降機市場の中国では市場環境の悪化に直面しましたが、オールフジテックでグローバルな事業ポートフォリオを強化してきた成果が好業績につながったと評価しています。

当期に成長を牽引したのは、アフターマーケット事業で、中国を含む全セグメントで堅調に増加しました。また、日本では特に新設の売上増加と価格改定の効果により大きく増益し、目標としていた営業利益率10%の達成に寄与しました。

一方、2025年7月には、中国不動産市場の落ち込みが当初の想定よりも深刻化し、長期化が懸念されることから、「Move On 5」の最終年度である2028年度の売上高目標を3,250億円から2,830億円に引き下げました。しかし、当初の営業利益目標については、2024年3月期比から3倍の440億円という水準を据え置いており、今回の目標の修正は単なる下方修正ではありません。私は、トップラインの成長とボトムラインの強化の両輪で経営を推し進めており、営業利益については、メンテナンス事業を中心に、計画策定時には十分織り込めていなかった収益機会の確実な刈り取りが見込めるようになるなど、

「Move On 5」の着実な進展に手ごたえを感じています。

全体的に見ても、特にアフターマーケット事業が全地域で受注・売上ともに順調に成長しており、引き続きこの勢いを維持しながら、新設により拡大したパイをアフターマーケット事業で着実にフォローすることで、より安定した高収益体质へと転換を図ってまいります。



## 経営理念から紡ぐ「不易流行」の方針とサステナビリティの実現

当社は経営理念で、「人と技術と商品を大切にして、新しい時代にふさわしい、美しい都市機能を、世界の国々で、世界の人々とともに創ります。」を掲げ、私たちの根源的かつ普遍的な価値観として、創業以来受け継ぎできました。この経営理念を実践しつつ、10年後のありたい姿を表現したのが長期ビジョン「日本の専業メーカーならではの美しさとおもてなしを誰もが実感できる業界トップの信頼のブランドの確立」です。グローバル市場で世界の大手企業と競合する中で、日本唯一の専業メーカーとして独自のポジションを築き、オンライン企業としての認知確立を目指します。

このような理念やビジョンが示す方向性を、広くステークホルダーの皆さんにご理解いただくために、2025年に当社従業員に共通する強み、想い、目指す姿を反映したブランドステートメントおよびブランドビジョン「世界を、もっとフラットに。」を策定しました。移動手段としてのエレベータやエスカレータの供給だけでなく、世界のすべての人が、誰一人取り残されことなく自分の想いを実現できる社会づくりに貢献していくという、当社から社会へのお約束を表しています。

中期経営計画「Move On 5」は、前述した理念体系を底流に置きつつ、「不易流行」の考え方に基づいて作成・推進しています。変えてはならない、守り続けるべき「不易」には、「安全・安心」の追求、「品質重視」、「人材の育成」を掲げており、これはサステナビリティ方針に基づいて策定した、マテリアリティのうち3つとも合致しています。

「安全・安心」の追求は、ご利用者さまの“安全・安心”を守ること、災害などに強い商品・サービスを提供することという社会的責任を果たすことであり、企業存続の基盤です。またこ

うした商品・サービスを提供する従業員や関係する方々などの“安全・安心”を守ることも、事業継続には欠かせません。さらに、お客さまやご利用者さまにとって、“安全・安心”が担保され、かつ心地よく利用できる「品質重視」の姿勢は、長期ビジョンで謳う「おもてなし」を実現するための生命線です。そしてこの2つの「不易」の要素を実行する核となるのが人材であり、「人材の育成」を図ることは、企業の持続的成長を可能にする最も重要な投資だと位置付けています。

私たちが考えるサステナビリティの実現、すなわち、社会や環境と調和しながら、長期的に成長し続けることを実現するためには、お客さま、当社商品のご利用者さま、株主、地域社会、従業員など、すべてのステークホルダーとの信頼関係の構築が不可欠です。そして、そのためにはまずは「隣の人に关心を持ち」、「寄り添う」ことが起点となります。「不易」に掲げた3つの要素は、まさにこの姿勢を具現化するものであり、持続的な価値創造の核であると考えます。

一方、「流行」は、外部環境の変化に柔軟に対応し、未来に向けてフジテックをより強くしていくための具体的な戦略です。「選択と集中」、「グループ経営の強化」、「ガバナンスとコミュニケーションの充実」の3要素を掲げています。

まず、「選択と集中」として、事業ポートフォリオを見直し、成長が見込める市場や事業に経営資源を集中させ、各地域を4つの戦略セグメント（「Grow」、「Stabilize」、「Refocus」、「Turnaround or Exit」）に分類してそれぞれの戦略的位置付けを明確にしています。限られた経営資源を最大限活用し、効率的な配分を実現することで、企業価値の最大化を図ります。

次に、「グループ経営の強化」に向けては、機能本部とグローバル各拠点の連携の強化を図っています。各地域の特性を生かしつつも、グループ全体での技術・ノウハウを共有することで、課題解決に一丸となって取り組み、グローバル競争力の向上

を図ります。標準機種・工法の導入や、生産拠点を含めたサプライチェーンの最適化、さらにはメンテナンス事業の効率化などを通じて、高品質と高収益性を両立した強固な収益基盤の構築を進めています。

「ガバナンスとコミュニケーションの充実」においては、現代の企業経営において必須となる、透明性の高い経営体制の構築と、ステークホルダーとの円滑な対話を目指します。ガバナンスを強化し、公正で健全な企業運営を徹底すると同時に、すべてのステークホルダーとのコミュニケーションの充実を図ることで、信頼性を高めます。また、従業員一人ひとりが経営方針を理解し、主体的に行動できる組織風土を醸成します。

「不易流行」を徹底しつつ、  
商品・サービスの品質の高さを強みに、  
心地よさの感動をより多くのお客さまに提供していく

不易

これからも変えずに  
追求し続ける本質

他社と差別化する  
フジテック独自の強み

“安全・安心”的追求

品質重視

人材の育成

流行

新生フジテックに向けた  
新たな取り組み

さらなる企業価値向上に必要な  
注力すること

選択と集中

グループ経営の強化

ガバナンスと  
コミュニケーションの充実

## 目標達成に向けた具体的な成長戦略

私は昨年の統合報告書で、「Move On 5」に掲げた2028年度の数値目標を非常にアグレッシブだとお伝えしました。初

年度を終え、売上高目標は前述の通り下方修正したものの、利益目標を据え置く判断ができたところに、私は中計で最も重視する「収益性の向上」に手ごたえを感じています。それは、このアグレッシブな目標数値が、さらなる成長を見据えた1つのステップとして超えうる水準だとの自信にもつながっています。

具体的な「収益性の向上」への施策として、まずは生産性向上に向けて、国内だけでなくグローバルでも、デジタル技術を積極的に活用した遠隔監視やAIを活用した予防保全を強化し、メンテナンスの効率化と品質の向上を図ります。また、新設とアフターマーケットの両事業で、プライシングや赤字契約の改定を進めてマージンの改善につなげるほか、据付工法の改良やSG&A削減などの各施策も前倒しで進めます。生産拠点では、設計見直しによる工数削減や原価低減に努めるほか、附加価値が高く競争力のある商品の開発に取り組みます。

グローバル展開では、現地の市場特性に合わせた柔軟なアプローチを重視しており、特にここ数年で飛躍的な成長を遂げたインドでは、さらなる市場の拡大を見据えて生産能力を増強しながら、新設によるメンテナンス台数のストック拡大とメンテナンスを含むアフターマーケット事業の成長を目指します。こうした成長戦略と注力地域の強化を通じて、グローバル企業として確固たる地位を確立し、その先の成長へとつなげていきます。

現状、最も大きな懸念点は中国市場です。不動産不況が想定以上に厳しい状況となり、2025年3月期には断腸の思いで人員削減策に踏み切りました。撤去新設、ホームエレベータなどの新規市場の獲得を目指すとともに、固定費を含むコストダウンを積極的に推進することで、事業の早期立て直しを図ります。また「Refocus」地域である米州では、2025年1月の政権交代に合わせた市場による様子見の影響で新規受注が低迷しました。今後は受注促進を図るとともに、メキシコ工場を活用してコスト競争力を高め、リニューアルを含めたアフターマーケット

事業を強化する方針です。なお、元来、マーケットに近い場所で生産を行ってきたという事業の性質や、競合他社も類似した生産体制であることなどを考えると、大きなネガティブインパクトは想定していません。

## 人材について

当社にとって「人材」は、「不易」な価値を体現する存在であり、当社の持続的成長を支える最も重要な経営基盤です。「多様な人材の活躍推進」をマテリアリティの一つとしていますが、2028年度目標で描く事業拡大の実現には、優秀な技術者や営業人材の確保・育成が不可欠で、特にグローバル人材の獲得・育成は喫緊課題です。また、「不易流行」の考え方を全従業員に浸透させ、変化を恐れず挑戦する組織文化を醸成していきます。こうした取り組みは一朝一夕での達成は難しいものの、課題も「成長機会」だと捉え、従業員のスキルアップを支援する研修プログラムの実施など、国内外でさまざまな施策を継続的に推し進め、自主自立型人材の育成を進めることで乗り越えていきます。

加えて、経営幹部の育成は、当社の中長期的な成長を左右する最重要課題と認識しています。経営会議やエグゼクティブコミッティなどの場で、グローバルの経営課題を共有し、全体最適の視点での協議や重要案件の審議をする経験は、経営的視点を養う経験の場にもなると考えています。

またグローバル法人では、多くの現地人材をトップマネジメントに起用しています。それぞれの地域の市場環境や文化、商習慣、お客様ニーズに深く精通した人材を経営体制の中核に据えることで、明確かつ迅速な意思決定を実現するほか、各地域で働く現地の従業員にとっても、明確なキャリアパスを示すことができ、高いモチベーションにもつながっています。こう



した取り組みを通じて、持続的成長を支える人材を確保・育成し、強靭な経営体制を構築していきます。

## ステークホルダーの皆さまへ

当社が中計で掲げる「不易流行」は、まさに当社が目指す経営の本質です。時代がどれほど変化しようとも決して変えてはならない「不易」と、変化を恐れずに変えるべき「流行」の両輪で、短期的な利益だけでなく、長期的な視点に立った経営を推し進め、ステークホルダーの皆さまのご期待に応えてまいります。

変化の激しい時代だからこそ、強固なパートナーシップが不可欠ですから、お取引先の皆さまとは、互いに信頼し合い、共に新しい価値を創造していくパートナーであり続けたいと願っています。また、未来を共に創り上げる、現在そして未来の従業員の皆さまには、諸先輩方から受け継いだ資産を生かし、一人ひとりの個性と挑戦を心から歓迎し、持てる才能を存分に開花させ、社会に貢献できるプロフェッショナルへと成長できる場をご用意します。

私たちは、これからも「不易流行」の精神を胸に、社会と共に成長する企業であり続けます。引き続き、皆さまからのご支援、ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

## セグメント概況

### セグメント別連結業績(実績・計画)

	売上高		営業利益			
	2024年3月期	2025年3月期 (増減率 %)	2026年3月期計画 (増減率 %)	2024年3月期	2025年3月期 (増減額)	2026年3月期計画 (増減額)
日本	88,072	<b>91,908</b> (4.4)	102,000 (11.0)	6,645	<b>9,293</b> (2,648)	11,300 (2,006)
東アジア	79,378	<b>71,123</b> (△10.4)	66,500 (△6.5)	1,630	△ 966 (△2,596)	2,700 (3,666)
南アジア	31,000	<b>38,927</b> (25.6)	39,500 (1.5)	5,010	<b>6,324</b> (1,314)	5,400 (△924)
米州・欧州	45,776	<b>53,646</b> (17.2)	51,000 (△4.9)	1,455	<b>1,574</b> (118)	3,500 (1,925)
小計	244,228	<b>255,605</b> (4.7)	259,000 (1.3)	14,741	<b>16,226</b> (1,485)	22,900 (6,673)
調整額	△ 14,826	△ 14,352 -	△ 15,000 -	△ 169	△ 55 (114)	— (55)
合計	229,401	<b>241,253</b> (5.2)	244,000 (1.1)	14,571	<b>16,171</b> (1,599)	22,900 (6,728)

2025年3月期の売上高は、日本、南アジア、米州・欧州で過去最高を達成しました。東アジアは中国における長期化する不動産不況の影響により前期比で減収となりました。事業別では、新設事業は東アジアが減収となったものの、南アジアと米州・欧州が好調で、日本も堅調に推移しました。アフターマーケット事業は、全地域で増収となりました。

営業利益は、日本、南アジア、米州・欧州で過去最高となりました。日本では、事業全体の採算性の向上が増益に寄与しました。東アジアは、中国での新設事業の売上減少の影響および一時的な費用の発生により大幅な減益となりました。そのほかの地域では、南アジアはインドの売上増の影響で増益、

米州・欧州では、アフターマーケット事業の売上拡大が寄与して増益となりました。

2026年3月期の売上高は、東アジアと米州・欧州は2025年3月期比で微減となるものの、日本と南アジアで増収を見込み、全体では過去最高の2,440億円を計画しています。

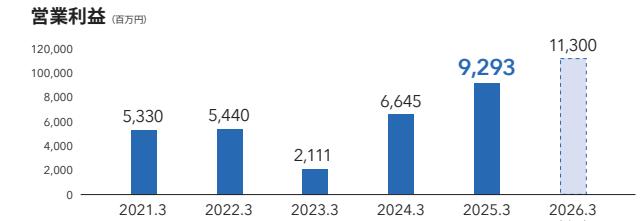
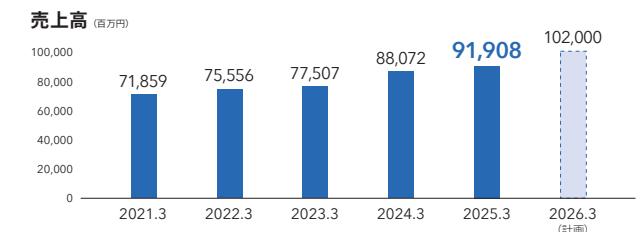
営業利益は、南アジアでコスト増加要因により減益となるものの、その他の地域では大幅な増益を計画しており、全体では過去最高を更新する見込みです。

### 日本

受注高は、新設事業・アフターマーケット事業とともに好調で、1,092億円(前期比12.3%増)となりました。

売上高は、新設事業で価格改定後の案件割合が増加したこと寄与し、堅調に推移したほか、アフターマーケット事業も好調で、過去最高となりました。営業利益は、人件費や材料費などの上昇の影響はありましたが、新設事業・アフターマーケット事業の採算改善により増益となり、過去最高の営業利益を達成しました。

2026年3月期は、引き続き好調な受注と価格改定を反映し、過去最高の売上高の更新を見込んでいます。営業利益は、工事損失引当金の戻し入れの減少と好調な業績を反映した人件費増などコスト面は増加となります。過去最高の営業利益の更新を見込んでいます。

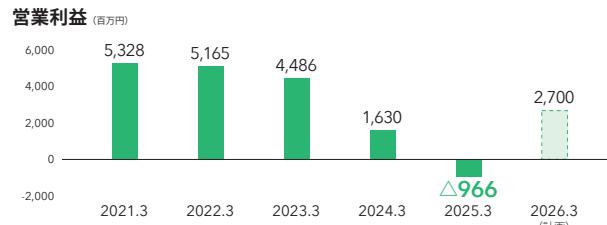
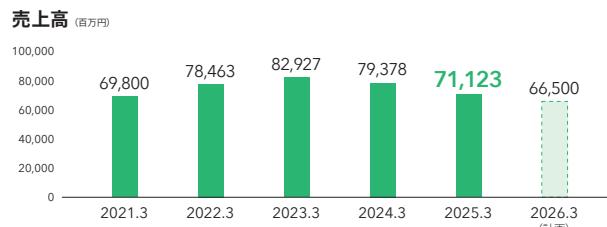


## 東アジア

受注高は、新設事業が台湾および韓国で大幅に増加し、アフターマーケット事業が中国を含む全地域で拡大したことなどから、713億円(前期比7.7%増)となりました。

売上高は、アフターマーケット事業が主に香港で増加したものの、中国の新設事業が長期化する不動産不況下での受注低迷による手持ち案件の減少および販売単価の下落の影響で大幅に減少したことなどで、減収となりました。営業利益は、台湾、韓国、香港で増加したものの、中国での売上減少の影響および一時的な費用の発生により、減益となりました。

2026年3月期は、中国市場の低迷により売上高は減少する見込みです。営業利益は、中国の事業収益改善および香港、台湾、韓国が好調なことから大幅な増益を見込んでいます。

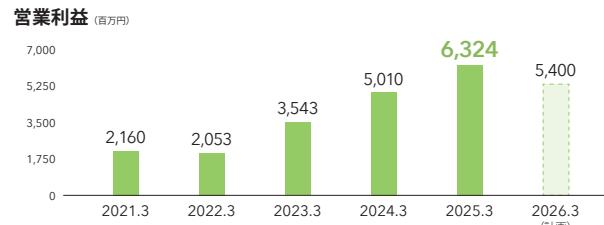
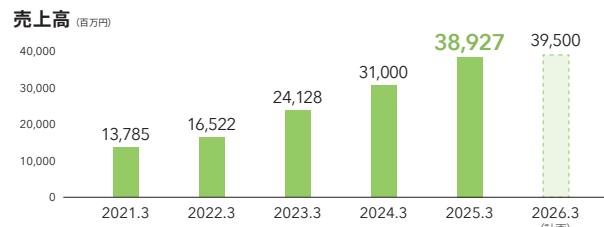


## 南アジア

受注高は、新設事業が主にインドで増加し、アフターマーケット事業が全地域で増加したことなどから、437億円(前期比21.3%増)となりました。

売上高は、新設事業がシンガポールおよびインドで増収、アフターマーケット事業がシンガポールで増収となり、過去最高の売上高となりました。営業利益は、シンガポールでの材料費や人件費などの上昇により主にアフターマーケット事業の採算性が少し悪化しましたが、インドの売上増加の影響で増益となり、過去最高の営業利益を達成しました。

2026年3月期は、インドが好調を維持し、過去最高の売上高の更新を見込んでいますが、営業利益は、人件費や日本へのロイヤリティなどのコスト増加に加え、南アジアセグメント内のインドの構成比が拡大し、アフターマーケット事業と比較して利益率が低い新設事業の比率の拡大により、減益となる見込みです。

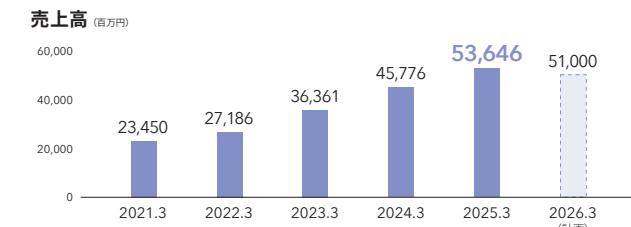


## 米州・欧州

受注高は、新設事業が米国および英国で減少し、アフターマーケット事業が英国およびカナダで増加しましたが、結果は468億円(前期比2.3%減)となりました。

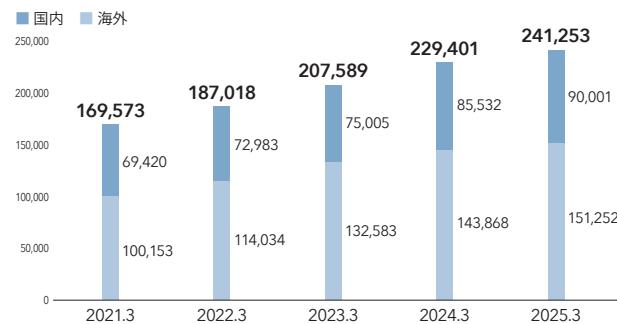
売上高は、新設事業が主に米国での大型プロジェクトの進捗により増収、アフターマーケット事業が全地域で増収となり、過去最高の売上高となりました。営業利益は、米国的新設事業での一部案件の採算悪化の影響はあったものの、アフターマーケット事業の売上拡大の影響で増益となり、過去最高の営業利益を達成しました。

2026年3月期は、米国での2025年3月期受注高減少の影響で売上高は減少する見込みです。営業利益は、米国での収益性改善と他の地域における増益見込みにより、過去最高の営業利益の更新を見込んでいます。



## 財務ハイライト

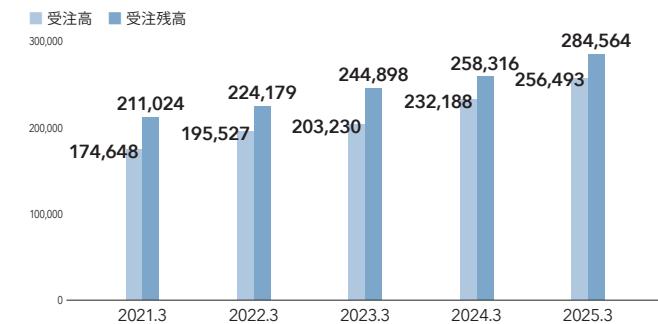
### 売上高 (百万円)



### 営業利益 (百万円)／営業利益率 (%)

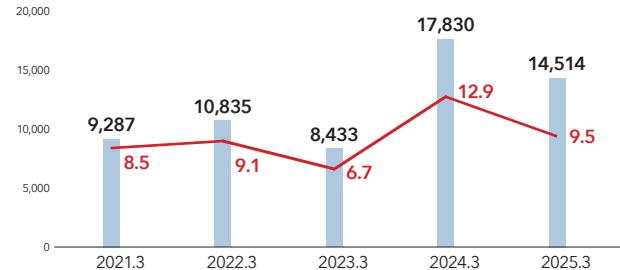


### 受注高 (百万円)／受注残高 (百万円)



### 親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)／自己資本当期純利益率 (ROE) (%)

■ 親会社株主に帰属する当期純利益 ■ 自己資本当期純利益率 (ROE)



### 総資産 (百万円)／純資産 (百万円)／自己資本比率 (%)

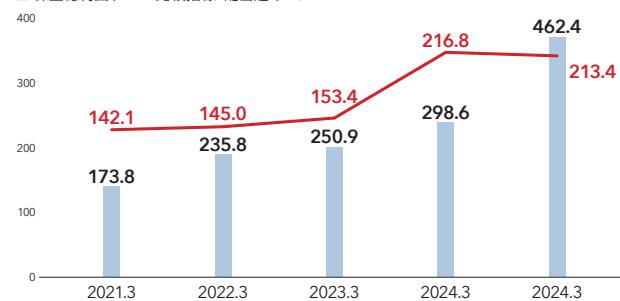


### 1株当たり当期純利益 (円)／1株当たり純資産 (円)

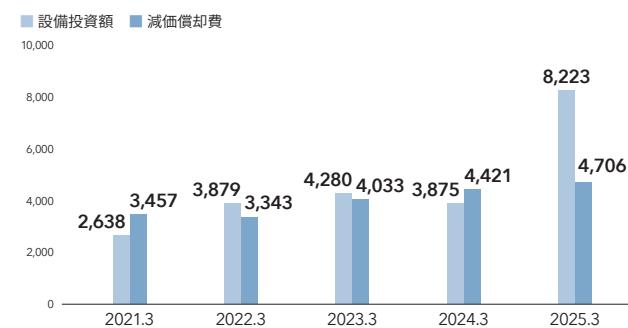


### 株主総利回り (%)／比較指標:配当込み TOPIX (%)

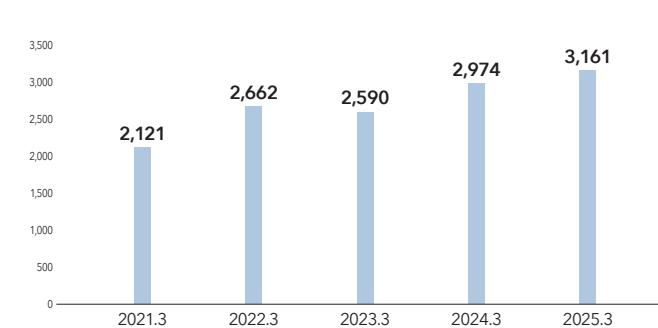
■ 株主総利回り ■ 比較指標:配当込み TOPIX



### 設備投資額 (百万円)／減価償却費 (百万円)



### 研究開発費 (百万円)



(注) 百万未満の金額は切り捨てで表示しています。

## 中期経営計画の概要

# 中期経営計画2024-2028 *Move On 5*

中期経営計画「Move On 5」は、2024年度から2028年度までの期間を対象とし、持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。この計画は、以下の3つの柱から成り立っています。また、この3つの柱に基づいて18の分科会を設置し、各戦略を推進しています。

### 1. 地域 / 事業ミックスの選択と集中

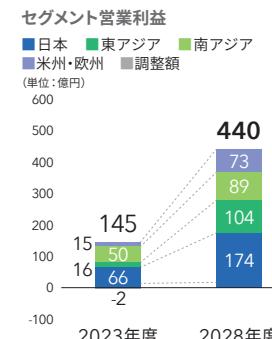
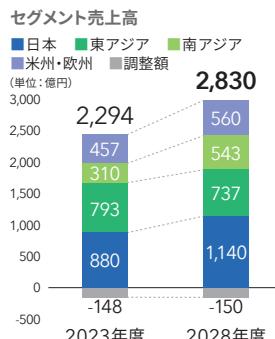
各地域を「Grow」、「Stabilize」、「Refocus」、「Turnaround or Exit」の四象限に振り分けることで、事業の戦略的位置付けを明確にし、リソースを適切に配分するとともに、地域ごとの着眼点に対する取り組み方針を明確にすることで、効率的な事業運営を推進します。

PP. 17-18

#### 主要財務目標

##### 売上高・営業利益計画

売上高については、2028年に2,830億円を、各地域、各事業での横断的な成長により達成します。営業利益を2023年度比で3.0倍に伸ばし、15.5%の営業利益率達成を目指します。



### 2. 高品質と高収益性の両立

品質と収益性の双方を重視し、新設およびリニューアルにおけるサプライチェーンの最適化、機種・工法の標準化を推進するとともに、保守業務にデジタル技術を導入して生産性およびオペレーションの効率を改善し、アドミンおよびセールス業務の標準化、業務生産性向上、BPR(ビジネスプロセス・リエンジニアリング)を通じてSG&A(販売・一般管理費)の削減を図ります。

PP. 19-21

### 3. 強靭な事業基盤の構築

グループ経営体制を整備し、地域別/機能別に責任と役割を明確にした分科会と、進捗管理・支援を行うPMO(プロジェクト・マネジメント・オフィス)を設置するほか、高品質と事業成長を支えるためのグローバル人材を育成し、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の観点から経営を強化することで、持続可能な発展を目指します。

PP. 24-25

#### 事業別成長目標

##### 新設・リニューアル事業の成長目標

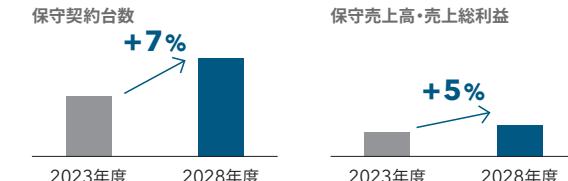
地理的集中とオーガニック/インオーガニックの両面での成長を通じ、新設およびリニューアルにより、保守台数を増強し、全体の売上・収益性を向上させます。この成長を支えるために、新設およびリニューアルの拡大を進め、デジタル化とオペレーション改善に取り組みます。「地域の選択と集中」により、対2023年度比で2028年度までに80億円の営業利益改善効果を見込みます。

##### 保守事業の成長目標

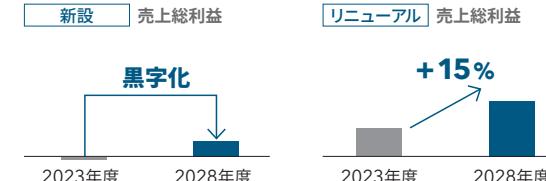
##### 保守事業の成長目標

成熟市場において保守台数を増強、  
5年後、保守契約台数+7%を見込む

##### 売上高・売上総利益ともに+5%を目指す



##### 両事業ともに約10%のトップライン成長を目指す



中期経営計画「Move On 5」についてはこちらでご覧いただけます。  
[https://www.fujitec.co.jp/ir/business\\_policy/plan](https://www.fujitec.co.jp/ir/business_policy/plan)

## 技術・生産部門管掌取締役 メッセージ



代表取締役専務  
技術・生産部門管掌  
中島 隆茂

### 中期経営計画施策① 「地域 / 事業ミックスの選択と集中」の進捗

2024年度を振り返ると、全体としては過去最高の売上高・営業利益を更新するなど総じて良い成果を残すことができました。しかし、地域ごとに事業環境が大きく異なり、中国での不動産不況の影響を、日本やインドなど他の地域でカバーするなどの濃淡が見られました。

中期経営計画「Move On 5」では、「地域 / 事業ミックスの選択と集中」、「高品質と高収益性の両立」、「強靭な事業基盤の構築」の3つの柱を掲げております。このうち、「地域 / 事業ミックスの選択と集中」においては、地域ごとに戦略的位置付

けを明確化したうえで、収益成長につながる施策を推し進めてきました。具体的には、市場の成熟度、売上規模や営業利益率、競争優位性や市場トレンドなどから事業の実現可能性の観点で各地域を分析し、「Grow」、「Stabilize」、「Refocus」、「Turnaround or Exit」の4つに振り分けました。このうち、「Grow」市場と位置付けたインドでは、経済成長が続く環境下で、販売台数を伸ばすなど事業は好調に推移していますが、市場の成長以上の新設のストック成長を図るべく、マルチ・ブランド戦略を進めています。2024年度はセカンドブランドとなるフジテック・エクスプレスのブランド力強化を目的に、品質強化や効率化に向けた施策を講じ、生産体制の強化も図りました。

「Refocus」市場に位置付けた北米では、2024年秋の米大統領選以降も、市場全体で様子見の状態が続くなど、受注の鈍化が見られましたが、売上は好調に推移しました。トランプ関税は、現時点でエレベータには適用されないものの、引き続き市場動向を注視しながら、サプライチェーン再構築を通じたコスト削減や新商品の導入を進めます。同じく「Refocus」市場に位置付けた日本では、国内労働人口の減少、働き方改革による残業規制など、建設業界全体が深刻な労働力不足に直面しています。このような環境下で、資材価格や人件費高騰などの影響を踏まえた価格改定の実施だけでなく、コストダウンや効率化を継続することで、さらなる収益性の改善を図ります。同時に、新商品の導入等を通じて、トップラインの成長にもつなげていきます。

「Turnaround」市場の位置付けにある中国では、不動産不況の影響が想定以上に大きく、2025年7月に中期経営計画の最終年度の売上目標を下方修正する要因になりました。業績回復に向けて、支店ネットワークの最適化・合理化を進めながら、強力な代理店網の構築・連携強化を通じて営業部隊を強化しています。また、業績管理オペレーションの再設計とマ

ネジメントの強化も図りました。商品の原価低減施策を継続しながら、高いポテンシャルが見込め当社の強みが生かせる市場を特定して戦略の調整を図るなど、厳しい環境の中でも十分に戦える、筋肉質な体制づくりに注力しました。

なお「Stabilize」市場と位置付けた成熟市場の香港とシンガポールでは、既設エレベータのリニューアルやメンテナンスを主軸に、関連機器のコストダウンと価格政策が奏功するなど、2024年度の業績を下支えしました。

### 中期経営計画施策②

#### 「高品質と高収益性の両立」の進捗

中期経営計画の2つ目の柱は、「高品質と高収益性の両立」です。当社の強みである「高品質」を維持しながら、収益性向上を目指し、保守業務にデジタル技術を導入して生産性およびオペレーションの効率を改善する「スマート生産性」を推進すると同時に、新設およびリニューアルでのサプライチェーンの最適化、さらにはアドミンおよびセールス業務の標準化と効率化を通じたSG&Aの削減を進めてきました。まず、当社の強みの一つである「高品質」は、商品そのものの品質はもちろん、お客様に寄り添った高いカスタマイズ性と、納入後にフィールド人材がお届けするホスピタリティあふれるメンテナンスにあります。お客様のご要望にきめ細かく寄り添うことは、効率化とは相反する部分もありますが、顧客重視の姿勢を大切にすることで、お客様からの信頼の維持に努めています。商品の品質に関しては、2025年春に完成した品質評価施設「ウイズダムスクエア」が核を担います。この施設を活用し、課題解析から対策の実行、そして次の商品へつなげるPDCAサイクルを強化し、さらなる品質向上を目指します。

「スマート生産性」に関しては、国内で遠隔監視システムの

高度化を進めました。従来以上の項目を監視することで、故障などの予兆も把握できることから、予防保全を通じてお客様の安心度を一層高めています。また、この高度化を通じて、メンテナンスの労働力不足への対策・業務効率化も実現しており、2024年度にはこの取り組みをシンガポールにも展開しました。各国で異なる法規制にも対応しながら、さらに多くの地域への展開を図ります。

IT技術は、若手人材へ熟練技術者によるスマートグラスを使った遠隔指導や、地震・浸水などの自然災害発生時の効率的なメンテナンス順路の指定、さらには最適なサービス拠点配置の検討などにも活用しています。特に国土が広大な地域では、サービス拠点をどこに配置するかの判断が、生産性の観点からも非常に重要になりますので、各地域のベストプラクティスを共有し、さらなる生産性向上につなげています。これまでではプライシング施策の推進による収益性改善を進めてきましたが、生産性向上による収益性改善の余地は大きいと考えており、今後は日本、香港、シンガポール、米国などの成熟市場を重点ターゲットとして各種施策を展開していきます。

一方、サプライチェーンの最適化は、北米、インド、東南アジアで進捗しました。北米では2024年、フジテック・アメリカの傘下に、フジテック・カナダならびにメキシコのエレバドレスEVインターナショナルを收め、三位一体のサプライチェーン体制を構築しました。インドでも、ハイエンド向けのフジテック・インドの工場と、ボリュームゾーン向けのフジテック・エクスプレスによるマルチ・ブランドでの供給体制を構築し、インド全土への拡販を目指しています。東南アジアでは、キャパシティの大きい中国の工場に生産を集約し、東南アジア向けの主要な供給拠点としての活用も進めます。また、当社の生産拠点だけでなく、サプライヤーからの部品供給についても見直し、全社視点でスケールメリットを確保する形での調達へと切り替えを

進めるなど、最適化を図っています。

これらの取り組みに加えて、「セールス・アドミン業務の標準化と効率化」にも取り組んでいます。国内ではお客様向けウェブサービス「エレモリ」の機能強化により、お客様の利便性が向上しただけでなく、当社内の書類発送などのバックオフィス業務の削減やペーパーレス化も実現しました。また、出張旅費の削減や、北米での事業会社の統合・再編を通じた管理部門の最適化なども通じてSG&A低減を図っていきます。

## 2028年度の中期経営計画目標達成に向けて

これまで各生産工場で進めてきた設計の見直しによる部品点数の削減や軽量化といった原価低減施策の効果は、これから刈り取り期に入ります。加えて、日本で2025年4月に発売した国内向け新標準型エレベータ「エレ・グランス」などは、原価低減施策の効果だけでなく、消費電力の削減や環境配慮型材料の採用といった環境価値や、遠隔監視の高度化による“安全・安心”的信頼度向上といった付加価値も加わっており、こうした新商品を各国で拡販することでの収益貢献も期待できます。成長市場のインドでは、他社に負けない競争優位性があり、生産能力の増強でトップラインの成長余地は大きいと捉えていますし、米国・香港・シンガポールでは、メンテナンスなどのアフターマーケット事業での生産性向上や、コスト削減と

あわせたプライシング施策を通じて、売上を伸ばしつつ収益を確保しうるアップサイドの潜在余地があります。

2025年7月に、中期経営計画最終年度の売上高目標を当初の3,250億円から2,830億円に修正しましたが、新たな目標は間違いなく達成しうる水準だと捉えています。また、営業利益の目標値は据え置いており、各種施策を通じて、これらの目標数値にどれだけの上積みができるのか、その蓋然性を随時見極めています。

そのためには、経営陣や上層部だけでなく世界各地の従業員一人ひとりが、国内外での相互交流を図り、グループ全体で連携を強化することが重要です。実務レベルで相互に連携しながら当社のコアの強みや「フジテックらしさ」を共有し、その強みをお客さまに訴求することがさらなる価値の創出につながります。一人ひとりが自らベストプラクティスを考えて業務を進める、より筋肉質なオールフジテックへと変革していきます。



中期経営計画「Move On 5」の進捗

# 地域 / 事業ミックスの選択と集中 インド

「地域 / 事業ミックスの選択と集中」においては、市場の成熟度、売り上げ規模や営業利益率、競争優位性や市場トレンドなどから事業の実現可能性の観点で各地域を分析し「Grow」、「Stabilize」、「Refocus」、「Turnaround or Exit」に振り分けた上で、各地域、事業別にさまざまな取り組みを行ってきました。戦略別の振り分けのうち、「Grow」に設定したインドでは、新規プロジェクトの獲得に向け、営業力の強化や、今後の保守契約の獲得、生産能力の増強を見据えた人材育成にも取り組みました。

## アーメダバード市に販売拠点を開設

2024年4月、インド西部グジャラート州のアーメダバード市に新たな販売拠点「アーメダバードオフィス」を開設しました。アーメダバード市はフジテック・インドの子会社フジテック・エクスプレスが本社をおく、グジャラート州の最大都市です。

これにより、フジテック・インドの高層・ハイエンド向けカスタマイズ商品と、フジテック・エクスプレスのマスマーケット向け商品を販売する体制が整い、幅広い需要に対応することが可能となりました。同州で昇降機のトップシェアを誇るフジテック・エクスプレスと販売網の連携を行い、マルチ・ブランド展開を進めます。



フジテック・インドとフジテック・エクスプレスのマルチ・ブランド展開を促進

## フジテック・インド累計1万台出荷

2024年11月、フジテック・インドのエレベータ生産拠点「ビッグライズ」で、2011年の稼働開始からのエレベータ出荷台数が累計1万台を達成しました。

インドでは、インド国内の営業拠点の増強や、2021年に開発した中低層の住宅向け標準エレベータ「REXIA-S（レクシアエス）」の販売が好調なことなどから、販売量が大幅に増加しています。今後もインド市場でのプレゼンスを高め、さらなる事業拡大を目指します。



フジテック・インドの本社、工場

## 人材育成

2024年7月、フジテック・インドが開校した人材育成機関が、経済産業省より「日本式ものづくり学校」(JIM:Japan-India Institute for Manufacturing)に認定されました。今回認定された「FUJITEC JIM」は、エレベータ分野における将来のリーダー候補の育成・採用を目的に2023年11月にタミルナドゥ州チェンナイに開校しました。研修生はエレベータの生産、据付、保守に関する専門スキルを学び、1年間の研修終了後はフジテック・インドの正社員として職務に就きます。2024年度は15名の修了生が正社員として勤務を開始しました。

※「日本式ものづくり学校」は、日印首脳間で合意された「ものづくり技能移転推進プログラム」に基づき、インドに進出をする日系企業が設立する人材育成機関を認定し、支援するものです

## ムンバイで展示会に出演

2024年12月、インド国内での認知拡大のため、インド・ムンバイで開催されたエレベータ・エスカレータの展示会「International Sourcing Exposition for Elevators & Escalators」に出演しました。

ダブルデッキエレベータや行先階登録システム「EZ-SHUTTLE（イージーシャトル）」、「ミラーテン」のモックアップを展示し、インド国内での認知拡大を図るとともに技術力をアピールしました。



展示ブースの様子



渋谷サクラステージで採用された「ミラーテン」を再現して展示



# 地域 / 事業ミックスの選択と集中

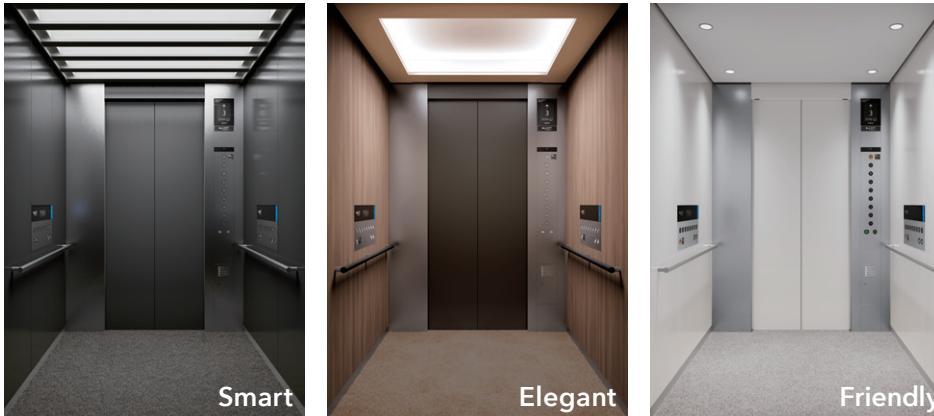
日本・北米・中国

「Grow」、「Stabilize」、「Refocus」、「Turnaround or Exit」の戦略別の振り分けのうち、「Refocus」に設定した日本や北米では、売上向上と収益性改善のための施策として、新商品を市場投入しました。一方、長引く不動産不況の影響が大きい中国では、代理店の選定や人員削減など、業績回復に向けた施策を実行しました。

## 日本:「エレ・グランス」の販売開始

2025年4月、国内向け新標準型エレベータ「エレ・グランス」の販売を開始しました。当社の目指す「専業メーカーとしての美しさとおもてなし」を体現した商品で、「Move On 5」で日本市場での取り組みとして掲げた「新標準機の開発と導入」を実現しました。付加価値の高い新機種の市場投入により、トップラインの成長と収益性の拡大への寄与を見込んでいます。

# EléGlance エレ・グランス



## 北米: ミドルレンジ市場開拓のための商品投入

北米におけるミドルレンジ市場の開拓に向け、メキシコ子会社のエレバドレスEVインターナショナルの生産力を有効活用した機器の第一弾投入を開始しました。プロダクトミックスを変更することにより、収益性の向上につなげていきます。

## 中国：事業構造の再構築

市況低迷下でも収益を確保できるよう、事業構造の再構築に取り組みました。

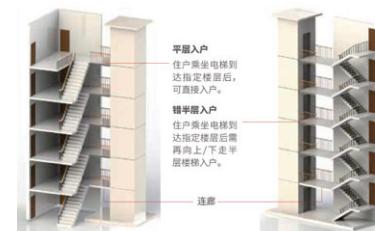
- 事業推進体制・コスト構造の再構築  
①中国事業人員削減の実施:約12%、350名程度  
②支店網の再整備:23支店を17支店へ統廃合
  - 外部コンサルタントを活用した戦略推進を加速
  - 市場の変化に応じた代理店網とインセンティブ制度の導入

## 中国:新市場開拓の取り組み

アドオン<sup>※</sup>などの新たな市場での事業拡大に向けた商品供給・販売体制を整備しました。

- アドオン市場向け商品・ホームエレベータの投入・代理店拡大を開始
  - 代理店施策の推進(従来代理店の整理とアフターマーケット事業拡大に向けた新規代理店選定)

※アドオンとは、既存の建物にあとからエレベータを設置すること。中国では25年以上前に建設された建物にはエレベータがついていないケースが多数あります



## アドオンエレベータの設置イメージ



## アドオンエレベータ「REXIA-N」

中期経営計画「Move On 5」の進捗

# 高品質と高収益性の両立

「高品質と高収益性の両立」においては、商品品質の向上や開発から据付までのすべての工程における効率化を目指し、品質評価施設の「ウィズダム スクエア」が竣工。また、保守事業の収益性向上のため、遠隔監視システムの強化に取り組み、シンガポールでの認証取得や、インド向けの開発を開始しました。新設事業においては、据付省力化装置を開発・導入し、作業環境の改善と作業時間の短縮化を実現しました。

## 昇降機の品質評価施設「ウィズダム スクエア」が完成

2025年3月、最高品質の商品とサービスを、日本はもとよりグローバルに提供していくことを目的に、品質に特化して昇降機の実験・検証を行う品質評価施設「ウィズダム スクエア」が完成しました。検証用エレベータとしてグローバル向けモデルも設置し、これまで国内での検証が難しかったグローバル商品に対しても、品質サポートが可能となっています。当施設は2025年4月から順次稼働しています。

これにより、オールフジテックの品質管理体制を強化し、日本国内での品質向上はもちろん、グローバルにおいても日本の専業メーカーならではの高い品質を、より実感していただける商品とサービスを提供していきます。



ウィズダム スクエア



ウィズダム スクエア内の検証用エレベータ

## 遠隔監視システムの強化

当社は、国内外で遠隔監視システムの強化に取り組んでいます。国や地域によるものの、遠隔監視の活用により、保守における有人点検の頻度を減らすことが可能となり、保守事業の収益拡大や、技術者の人手不足解消に寄与することが期待されます。2024年には特に、シンガポールで取り組みが進捗しました。

### ■シンガポールでの認証取得

シンガポールでは、日系メーカーとして初めて、遠隔監視を用いたエレベータのメンテナンスの規格認証を取得しました。

この規格には、遠隔監視システムを用いて24時間稼働状況をモニタリングすることや、不具合の予兆を常時キャッチすることなどの高度な要件が定められています。

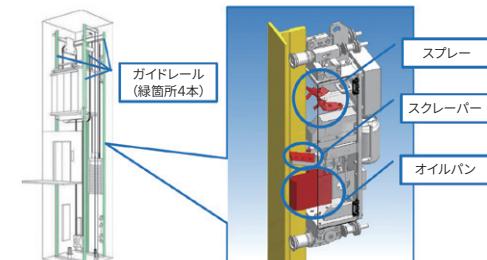


セーフネットセンター（シンガポール）

## エレベータの据付省力化装置の開発・導入

据付現場において重労働であったガイドレール清掃作業の効率化のため「ガイドレール清掃装置」を開発・導入し、作業環境の改善を実現しました。本装置の使用により、ガイドレール清掃の作業時間を約30%短縮<sup>※</sup>することができます。また、作業者は単調な力仕事から解放され、人の技量が求められるより高度な作業に集中できるようになります。

※ 15フロア停止（昇降工程50m）のエレベータの場合。当社従来比



エレベータの構造図

ガイドレール清掃装置のイメージ図

# 研究開発 / 知的財産

研究開発本部では、競争力の強化と付加価値の創出を目指し、開発戦略を推進しています。2024年度においては、コスト削減と付加価値向上を両立した「エレ・グランス」の発売が、最大の成果です。

2025年度には、制御系分野・超高速分野・IoT/DX分野の3つをコア技術として設定し、これらの領域にリソースを集中投下する戦略を開始しています。特に安全性の強化やコスト競争力の鍵となる制御技術においては、新設・リニューアル向けともに注力していきます。

また、当社の知的財産を守るだけでなく、事業と一体となった戦略を展開するため、知的財産部と緊密に連携し、知財分析ツールを用いたグローバルな知財戦略も進めています。

今後は、国内での「エレ・グランス」の積載量拡大、米国での新機種の開発に加え、各グローバル市場に適したコストダウンの推進のほか、モバイルやロボット連携など、お客様にとって付加価値の高い商品の開発に取り組んでいきます。

研究開発本部長  
鬼頭 良暢



# 研究開発 / 知的財産

研究開発本部では、競争力の強化と付加価値の創出を目指し、開発戦略を推進しています。2024年度においては、コスト削減と付加価値向上を両立した「エレ・グランス」の発売が、最大の成果です。

2025年度には、制御系分野・超高速分野・IoT/DX分野の3つをコア技術として設定し、これらの領域にリソースを集中投下する戦略を開始しています。特に安全性の強化やコスト競争力の鍵となる制御技術においては、新設・リニューアル向けともに注力していきます。

また、当社の知的財産を守るだけでなく、事業と一体となった戦略を展開するため、知的財産部と緊密に連携し、知財分析ツールを用いたグローバルな知財戦略も進めています。

今後は、国内での「エレ・グランス」の積載量拡大、米国での新機種の開発に加え、各グローバル市場に適したコストダウンの推進のほか、モバイルやロボット連携など、お客様にとって付加価値の高い商品の開発に取り組んでいきます。

研究開発本部長  
鬼頭 良暢



## 研究開発

### 国内向け新標準型エレベータ「エレ・グランス」

2025年4月1日より販売を開始した国内向け新標準型エレベータ「エレ・グランス」は、デザイン・災害対策・メンテナンス性を強化した商品です。また、機器の構造の見直しや改良、部品点数の削減、生産・据付工程の改善によりコスト削減にも成功しました。

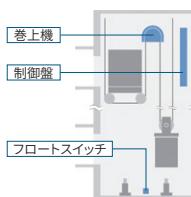
#### 1. 心地よさを追求した空間デザイン

「ご利用者さまの生活に自然と溶け込む心地よいエレベータ空間」を追求し、空間を構成する照明、カラー、素材そしてインフォメーションデザインを、最新のインテリアトレンドに合わせて一新しました。



#### 2. 主要機器の頂部配置でエレベータの水害リスクを最小限に

近年増加傾向にある豪雨や台風による浸水被害に備え、主要機器を昇降路底部から頂部付近に変更しました。これにより、万が一の浸水時にも大掛かりな部品交換を回避し、早期復旧を実現します。また、機器の位置変更と併せて、制御盤の構造を見直し、部品点数の削減とともに生産・据付工数の改善にも成功しました。



#### 3. 遠隔監視システムをバージョンアップ。メンテナンスをさらに高度化

24時間365日エレベータの運行状況を見守る遠隔監視システムの新ユニットを開発しました。通信方式の変更に加え、監視用機器の追加やモニタリング手法の変更によって、より高度なデータ収集と解析を実現し、予防保全を強化します。

#### 「遠隔監視」で安全を見守り、毎日のデータを蓄積・解析。

- 遠隔監視のフロー
- 運転回数・走行距離などを蓄積
- 蓄積したデータの解析、フィードバック
- 故障予防と最適保全

#### エレベータを毎日自動診断、安心の「リモート自動点検」。

- リモート自動点検のフロー
- 電磁ブレーキ・ドア開閉、安全スイッチ
- 予兆を捉えて即時通知
- 故障予防と迅速保全

遠隔監視、自動点検の高度化により、停止点検回数の削減を実現。ご利用者さまへのご不便を軽減します。

## 知的財産

### 技術・研究開発を支える知的財産

当社は、専業メーカーとしての技術力を一層高め、競争優位性の確立と持続的な成長を実現するため、以下の知的財産活動を推進しています。

#### ・開発戦略との連携強化:

パテントマップやIPランドスケープなどの分析ツールを活用し、当社の技術的な強みと弱みを多角的に把握しています。この分析結果を新商品や新技術の開発戦略に反映させることで、事業と一体となった知的財産活動を推進しています。

#### ・グローバルな知的財産の創出・活用:

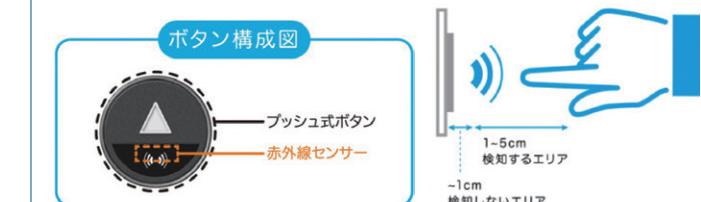
海外の事業拠点と連携を深め、各地域に潜在する知的財産の発掘と活用に取り組んでいます。これにより、グローバル市場における事業機会の拡大を目指します。

これらの活動を通じて、中期経営計画「Move On 5」の達成に向け、全社横断で知的財産の戦略的な創出と活用を図ってまいります。

### エアータップの技術が近畿地方発明表彰で滋賀県知事賞を受賞

2024年12月、エアータップに採用されている技術である「非接触センサ一体型エレベータ用ボタンスイッチ(特許第6841372号)」が、公益社団法人発明協会が主催する「令和6年度近畿地方発明表彰」において、「滋賀県知事賞」を受賞しました。

「非接触センサ一体型エレベータ用ボタンスイッチ」はボタンを触ることなくエレベータ操作が可能なタッチレス操作用のセンサーを小型化し、従来のプッシュ式ボタンと一体化させた新しいインターフェースで、誤って登録されないようにするためにセンサー表面から1~5cm程度を検出範囲に設定しています。



# DX 戦略

当社のDX戦略は、「Move On 5」で掲げた「不易」の一つである“安全・安心”の徹底した追求と、常に進化するデジタル技術を活用し、商品・サービスや業務プロセスをアップデートしていく「流行」の考えに基づいています。

この戦略のもと、2024年度は、ビル管理者向けサービスの「エレモリ」への新機能の追加や、BCP対策の強化を行うことで、お客さまに、より“安全・安心”に当社サービスを使用いただける環境を構築しました。

また、生成AIの活用推進や、リニューアルの現場調査のDX化などにより、業務プロセスの改革で着実な成果をあげました。

これらの取り組みは、「Move On 5」で掲げる利益向上のためのコスト削減だけでなく、お客さまに対するサービスレベルの向上にもつながっています。

今後も、DX戦略の推進のための必要な投資を継続することで、効率化とサービス向上を図っていきます。

専務執行役員  
デジタルイノベーション本部長  
友岡 賢二



## 生成AIの導入による業務時間の削減

2023年より、ChatGPT、Gemini、Claudeといった世界最先端の生成AIを社内においてフルに活用できる環境を整えています。

セールス・アドミン部門では、従業員の多くが資料の要約や翻訳などにAIを活用しています。また、社内文書の内容などを学習したAIが質問に回答してくれる「Tell me, Tecky」は、従業員の調査の手間を省くだけでなく、アドミン部門の問い合わせ対応時間の削減にも寄与しています。

ソフトウェア開発では、コーディングをアシストしてくれるAI「GitHub Copilot」を全面的に導入。若手のエンジニアでも、先輩に頼らずに自己解決できる場面が飛躍的に増え、開発の生産性は2~3倍に向上しています。研究開発においても、エレベータ機器に搭載されるソフトウェアの管理などにAIが活用されています。

国内外での利用者は2,800人を超え、AIの活用に関する勉強会や、ナレッジを共有するためのコミュニティもあり、日々の業務にAIを組み込むことで、従業員一人ひとりがより創造的な業務に集中できる環境が醸成されています。



## 他社製機器リニューアルの現場調査をDXで効率化

デジタルツールの活用により、他社製エレベーターのリニューアルで課題となっていた現場調査時間を半分以下に短縮しました。

また、作業効率向上だけでなく、調査に伴うエレベータの停止時間が短縮されることで、顧客満足度の向上にも寄与することが期待されます。



実際の調査作業の様子

## ビル管理者向けサービス「エレモリ」に新機能を追加

お客さまの要望にお応えし、ビル管理者向けのウェブサービス「エレモリ」に新機能を追加しました。

具体的には、定期点検・検査報告書を電子化し、エレモリを通じてデジタルで提供できるようになり、お客さまの利便性向上に成功。利用率は8割を超えることになりました。また、ペーパーレス化により、郵送にかかる印刷・封入作業などのコストを1億円以上削減することに成功しました。

今後は、一般のエレベータご利用者さま向けのサービスとして、スマートフォンアプリからエレベータを呼び出す機能などの提供を予定しております。



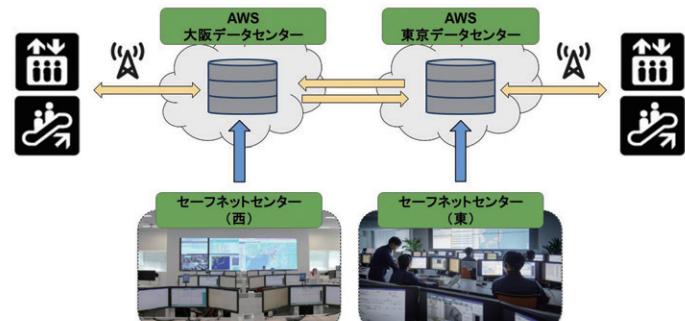
## セーフネットセンターのBCP対策を強化

エレベータ・エスカレータを24時間365日監視する「セーフネットセンター」向けのデータベースサーバを、クラウド化および分散配置することでBCP対策<sup>※1</sup>を強化しました。データベースサーバは従来設置していた社屋内のデータセンターから、AWSのクラウド環境<sup>※2</sup>に移行しました。

クラウド環境への移行により、機器故障や建物被災の影響によるシステムリスクを大幅に低減しました。

### システム構築図

クラウド環境は東京・大阪の2か所のデータセンターに分散配置し、発生頻度の低い災害事象も考慮。



※1 事業継続計画 (Business Continuity Plan)。緊急事態の際に事業継続を図るための計画

※2 Amazon Web Servicesが提供する仮想空間のサーバ



## 管理部門管掌取締役 メッセージ



取締役  
管理部門管掌  
佐藤 浩輔

普段のテーマについての機能別分科会を設け、その中で責任者や担当者などの役割を明確にし、経営会議を軸としてPDCAを回す体制を構築しました。さらに、進捗管理・支援を行うPMO（プロジェクト・マネジメント・オフィス）を設置し、分科会ごとに担当を配置して進捗のモニタリングを行なながら、毎月行われる経営会議では、グループ全体の実績や課題の共有を図るよう変革してきました。分科会によって進捗にばらつきはあるものの、グローバル法人も含めた全体最適の視点で、議論・検討を行い、目標に向かうという意識や姿勢は根付いてきたと感じます。

現状の経営会議において、地域別戦略の分科会では、分科会ごとに受注や売上、損益等に対する取り組みの進捗確認を行っていますが、今後は特にグローバル法人において先行指標となる「受注損益」の動向などを深掘りしながら、分析の強化を図ります。また、機能別の分科会についても、主要アクションプランの進捗確認を行っていますが、定性的な内容にとどまっています。今後は、収益の柱であるメンテナンス事業における「保守台数のストック数」など、主要アクションプランの代用特性値となるKPIを新たに設定し、状況の見える化と定量分析ができる仕組みを作り、経営管理の強化を図ります。

なお、コーポレートガバナンスに関しては、2023年2月の臨時株主総会において社外取締役の構成が大きく変化して以降、当社が最初に最重要課題として取り組んだのはガバナンスの再構築でした。その後、経営の重要課題は経営計画の策定、中長期的な成長戦略の実行と変化してきましたが、6名の社外取締役は、法務・コンプライアンス、ファイナンスのご知見や昇降機業界でのご経験など、スキルの多様性という面でも充実しており、その時々の経営課題に対して多面的な角度から自由闊達にご意見・ご助言をいただいている。こうした過程を経て、社内外役員の役割もより明確化し、相互の信頼関係も醸成され、ガバナンスの実効性がさらに高まってきたと感じています。

## 中期経営計画策策③ 「強靭な事業基盤の構築」の進捗

### 体制面での整備

中期経営計画「Move On 5」で策定した「地域/事業ミックスの選択と集中」、「高品質と高収益性の両立」、「強靭な事業基盤の構築」の3つの柱のうち、私の管掌する「強靭な事業基盤の構築」においては、2024年度はガバナンスなどの体制面での整備を重点的に進めました。

特に私は、グループの経営情報を共有し、グループ全体視点で問題解決に取り組むための仕組みに課題があることを認識していました。そこで、各法人を軸にした地域戦略分科会と、グレ

### 人材の育成

事業基盤の強化には、体制面の整備と併せて、事業を手掛ける人材育成が不可欠です。当社では特に「経営者人材の育成」「グローバル人材の育成」「女性の活躍推進」の3つを課題と認識し、注力して進めています。

経営者人材の育成については、グループ全体視点で経営課題を共有・検討する経営会議や、社内の意思決定機関であるエグゼクティブコミッティなどの会議体での議論も一つの育成の場と捉えています。また当社の売上高の6割強と従業員の約7割をグローバルが占める一方で、国内・グローバルの両方の事業を経験している人材は限られていることから、グローバル人材の育成・強化は喫緊の課題です。国内外を問わず、若い世代の従業員に向けての計画的・戦略的なローテーションを実施し、グローバル事業に精通した人材を育成・登用できるよう、人材ローテーションプランの策定を進めています。女性の活躍に関しては、取締役会には女性社外取締役が2名参画いただいている一方で、経営会議等に出席する女性従業員がゼロであるのが現状です。また業界全体として女性従業員の数も少なく、採用応募者数が少ない傾向があるため、採用時点で女性の比率を底上げすることで母集団の拡大を図ります。SNSで展開している「フジテックブライト」などの女性活躍にスポットを当てた取り組みや、働きやすい職場環境の整備などを進め、ロールモデルを作りながら、女性活躍の場を広げていきたいと考えています。

### “安全・安心”への取り組み

“安全・安心”は当社経営の1丁目1番地です。2022年度、2023年度と2年連続で重大労災は「ゼロ」を続けてきましたが、非常に残念なことに2024年度はその記録が途絶えてしまいました。労災・交通災害のほとんどは、メンテナンス現場の標準作業ではない非定例・非定常の作業で発生しています。教育・

研修プログラムの拡充だけでなく、現場でのOJTを通じて、教える側・教えられる側双方が標準作業の背景にある問題意識を含めて理解を広げていく必要があると感じています。同時に、安全のための監査・管理体制の強化も図り、今一度、“安全・安心”を重視する風土づくりを通じて、再度日本一安全な会社となることを目指し、事故の撲滅と作業品質・効率の向上につなげていきます。

## 企業価値最大化に向けた取り組み

### 当期の業績評価

「Move On 5」の初年度である2024年度は、第3四半期以降、中国の不動産市況の悪化を背景に、中期経営計画の業績予想の下方修正を余儀なくされました。他の拠点でカバーした結果、全体としては売上高・営業利益ともに過去最高を更新しました。初年度として、当社の潜在価値を示せたと考えてい



ます。しかし、中国では市況悪化に伴う台数減と単価の下落により売上・利益率ともに低迷したのに加え、得意先の資金繰りの悪化から想定外の貸倒引当金の計上もありました。一方で、計画以上に好調で大きな進展を見せたのが日本です。資材や人件費の高騰に対応し、お客様には価格改定にもご理解をいただき、受注も堅調に推移しました。これは当社が長年培ってきた“安全・安心”や品質重視の考え方に基づき、お客様と強固な信頼関係を構築できていることの賜物だと考えています。

「Move On 5」策定時には、中国政府の政策を背景に同国の不動産市況は徐々に回復に向かうと見込んでいましたが、不動産停滞在庫の状況は改善せず、破綻企業は増加しています。一方で、中国市場においては、政府の補助金が適用される撤去新設やホームエレベータ等の一部領域は活性化しています。このような市場へのアプローチや、リストラを含むダウンサイジングやコストダウン活動を積極的に推進することで、中国事業の早期黒字化を目指します。日本や中国以外の東アジアでは、メンテナンス事業における、IT化やオペレーションの効率化によるコスト削減のほか、契約内容を個別に見直すことによる収益改善余地も確認できています。そのため2028年度の中期経営計画目標については、新たに設定した売上目標、据え置いた営業利益ともに十分に達成可能だと考えています。

### 資本政策

財務の基本方針としては、財務健全性を維持しつつも、一定の負債の活用など、資本構成の最適化を図ることでWACC(加重平均資本コスト)の低減を図り、企業価値の向上につなげます。事業成長に資する投資は今後も積極的に行っていきます。加えて、フリーキャッシュフローの増大のため、「SG&Aの削減」や「運転資本の最適化」についても分科会を立ち上げています。

「SG&Aの削減」に関しては人件費と物件費とに分けて中身を精査しており、特に人件費については、削減のための業務効率化によって捻出される人的資源を再配置・最適化することで、必要な領域への人員補充に充て、人材不足への対応も進めていきます。また、「運転資本の最適化」については、売上成長に伴う増加運転資本のゼロ化を目指し、売上債権の早期回収や支払いまでの期間の見直しなど、資本効率の向上に努めます。今後も、バランスシート(貸借対照表)を意識した経営の強化を推し進めていきます。

### より素晴らしいグループになるために

ガバナンス・財務の両面で経営計画を進める中、中期経営計画の根幹となる「不易流行」の考え方については、経営陣から従業員向けのメッセージ発信も続けており、かなり浸透してきたと手ごたえを感じています。ここ数年の経営の混乱もあって、従業員やそのご家族の中には少なからず不安な思いをされた方もおられたと思います。実直で真面目な当社の従業員には、その間も真摯に業務に取り組んでいただき、心から感謝しています。

中期経営計画は一見、無味乾燥な数値目標や戦略が並ぶものですが、企業価値を生み出すのは従業員一人ひとりです。「Move On 5」の策定に際しては、働く皆さんにそれをどのように伝え、「ワクワク感」を持って業務に向き合ってもらうか、従業員にとっての精神的な拠り所を示すことの必要性を1つの課題として認識していました。今回、当社の存在価値を示した「ブランドビジョン」を策定しましたが、このビジョンを社内外に普及させることで、より素晴らしい“オールフジテック”にしていくよう、共に尽力していきたいと思います。

中期経営計画「Move On 5」の進捗

# 強靭な事業基盤の構築

## ガバナンス・財務

### ガバナンス

ガバナンス面においては、中期経営計画「Move On 5」で掲げた「3つの柱」を継続的にモニタリングするため、18の分科会と、進捗管理・支援するためのPMO (Project Management Office) を設置しています。

月次開催の経営会議にて各分科会における進捗の確認と課題の抽出を行い、対策を検討することで、さまざまな施策を確実に実行しています。

#### 各施策実行・責任体制の整備

中期経営計画「Move On 5」の全体戦略である3つの柱の実行に向けて、各種施策の推進体制として、18の分科会と、進捗管理・支援を行うPMO (Project Management Office) を設置しています。各分科会では、オーナー、Responsible、Secretaryの担当を設定し、推進を加速させています。

#### 進捗モニタリング体制の向上

従来の「執行役員会議」と「グローバル経営会議」を統合し、新たな会議体として「経営会議」を制定し、分科会の進捗・課題確認、対策検討を行う体制としました。

「経営会議」には、国内外の執行役員、常勤監査役、地域・法人責任者、分科会オーナーが参加しています。

「Move On 5」全社戦略 3つの柱	地域/事業ミックスの選択と集中	高品質と高収益性の両立	強靭な事業基盤の構築
分科会	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 日本戦略</li> <li>▪ 東アジア戦略</li> <li>▪ 中国事業再生</li> <li>▪ インド・南アジア戦略</li> <li>▪ 欧米戦略</li> <li>▪ 主要地域以外</li> <li>▪ 運転資本最適化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ グローバル開発・調達推進</li> <li>▪ 標準工法</li> <li>▪ メンテ生産性向上</li> <li>▪ BPR検討</li> <li>▪ 費用別SG&amp;A削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ESG・環境経営</li> <li>▪ “安全・安心”訴求推進</li> <li>▪ 各本部テーマ: <ul style="list-style-type: none"> <li>・ブランド強化</li> <li>・人材育成</li> <li>・ガバナンス強化</li> <li>・管理会計強化</li> </ul> </li> </ul>

### 財務

財務面においては、「ウィズダム スクエア」をはじめとする投資計画の実施と運転資本の効率化や、SG&Aの削減などを進めました。運転資本効率化については「運転資本最適化」分科会を中心に、各地域の運転資本を最適化し、売上成長に伴う増加運転資本のゼロ化を目標として各種施策を推進しています。また、SG&Aの削減については、「費用別 SG&A 削減」分科会を立ち上げ、SG&A比率の高い、日本、北米、中国を中心に活動を推進しています。

#### SG&Aの削減と運転資本の最適化

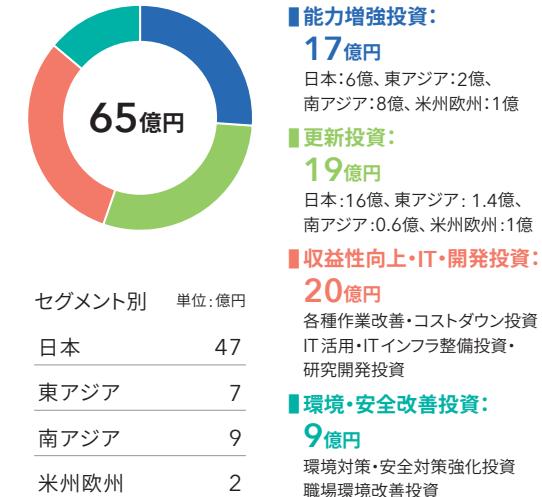
SG&Aの削減は人件費と物件費に分けて検討しています。人件費については、営業部門など企業によって独自性の高い部門は業務フロー分析、コーポレート部門ではベンチマーク分析などにより目標を設定し、IT化を含めた業務効率化を進めています。物件費は、売上比率により顕著に高い費目を拠点別に洗い出し、削減を検討しています。

運転資本については、売上成長に伴う増加運転資本のゼロ化を目標に設定しています。各法人と連携し、売上債権の早期回収や、支払い条件交渉による仕入サイトの延長等により、滞留日数の圧縮に努めています。また、事業ごとに適切な手元資金残高を設定し、グループの資金効率最大化を目指しています。

#### 投資進捗と計画

2024年度は総額で82億円の設備投資を実施しました。このうち、日本においては、エレベータ開発・生産拠点およびアフターマーケット拠点の追加設備等に65億円、海外においては、東アジア、南アジアの生産拠点等に、16億円の設備投資を実施しました。2025年度は総額65億円の設備投資を計画しています。

#### 2025年度の設備投資計画



中期経営計画「Move On 5」の進捗

# 強靭な事業基盤の構築

## ブランド強化

当社は、「強靭な事業基盤の構築」における各本部テーマの1つである、「ブランド強化」を推進してきました。その取り組みの一つとして、当社従業員に共通する強み、想い、目指す姿を反映したブランドステートメントとブランドビジョンを策定し、2025年9月1日に発表しました。

昇降機の本質的な提供価値をアップデートし、社会に存在する物理的そして心理的なあらゆるものを、よりフラットにし、“安全・安心”に暮らしを楽しむことに貢献するという強い意志を示すものです。ブランドステートメントで私たちの想いを社会への約束としてまとめ、ブランドビジョンとして端的に示すことで、中期経営計画「Move On 5」の達成、さらには当社経営理念の実現に向けた原動力としてまいります。

### ブランドステートメント

街の便利な暮らしを、たった数段の階段に阻まれる人がいる。

安全や安心を、高低差に脅かされる人がいる。

だから、フジテックは昇降機をつくる。

それは、ただ人を上や下に送る装置ではありません。

街を、フラットにする動力です。

年齢を、障がいのあるなしを、国ごとの豊かさの差を超え、

みんながフラットに、街の暮らしを楽しめる。

安全、安心を享受しながら、

行きたい場所へ行き、やりたいことを実現できる。

DNAに刻まれた「思いを想像する力」と「寄り添い実現する力」で、

そんな「美しい都市機能」を実現していく。

世界の国々で、世界の人々とともに。

わたしたちは、信じています。

昇降機は、人類すべてをリフトアップするためにある。

世界を、もっとフラットに。

**FUJITEC**



### ブランドステートメントに込めた想い

当社は、経営理念で「新しい時代にふさわしい、美しい都市機能を、世界の国々で世界の人々とともに創ること」を掲げています。今回制定したブランドステートメントは、この「美しい都市機能」がどのような姿であるかを、私たちのDNAに刻まれた「思いを想像する力」と「寄り添い実現する力」という言葉とともにまとめました。

昇降機の本質的な提供価値は、人を運ぶだけの装置ではなく、世界の人々が“安全・安心”を享受しながら、自由に行きたい場所へ行き、想いを実現できる、暮らしを楽しむ「動力」であるという、私たちが大切にする目指す姿が、このブランドステートメントには込められています。

### ブランドビジョンについて

ブランドビジョン「世界を、もっとフラットに。」は、ブランドステートメントで語られる私たちの想いをよりわかりやすく一言で表現したメッセージです。この力強いメッセージのもと、私たちは社会や生活だけでなく、フジテックという会社自身の、部門間やお客さまとの関係性をはじめ、すべてのステークホルダーと、より「フラット」な世界を目指していくという約束を、社内外に示します。この言葉は、全従業員の投票によって選ばれました。従業員一人ひとりの想いを結集し、会社全体の価値観として掲げる言葉です。

### フジテックのマスコットキャラクター テッキーについて

テッキーは“安全・安心”な商品とサービスを目指すフジテックのシンボルです。安全・安心の頭文字を表す“A”から生まれたキャラクターです。ネーミングは世界中のフジテックの従業員とその家族から募集を行い、約900点の応募の中から選ばれました。

#### フジテックのマスコットキャラクター



テッキー



フジテックのブランドについてはこちらでご覧いただけます。

<https://www.fujitec.co.jp/corporate/brand>

## サステナビリティに関する考え方

当社では、「サステナビリティ方針」、「企業行動規範」を遵守し、経営理念「フジテックは、人と技術と商品を大切にして、新しい時代にふさわしい、美しい都市機能を、世界の国々で、世界の人々とともに創ります。」を実践することで、持続可能な社会の実現に寄与していきたいと考えています。この考え方は、売り手と買い手が満足するだけではなく社会に貢献できてこそ良い商売と考える、「三方よし」という商人の経営哲学と同じであり、この精神はSDGsにつながります。

このように、社会インフラを担う当社ならではの貢献を通じて、社会的責任を果たしていきます。

中期経営計画「Move On 5」においても全社戦略としてサステナビリティへの取り組みを推進していきます。特に温室効果ガス排出量の削減をはじめとした環境負荷低減への取り組みを推進します。また、当社の強みを生かした、安全・安心・快適な社会の実現に向けたさまざまな取り組みをオールフジテックで展開していくとともに、そのための基盤となる人材の育成にも注力します。

### サステナビリティ方針

経営理念を実践することこそが、社会や自然との共生や、持続可能な社会の実現につながると認識し、ステークホルダーの皆さまとともに、**“安全・安心”**の追求、人材開発、技術の伝承、社会貢献活動、環境活動を含む、さまざまな事業活動に取り組みます。



### 企業行動規範

1. 人命の最優先・人権の尊重
2. 商品安全の確保
3. 資金・資産の最大限の活用
4. 対等・健全な商取引
5. 自由・公正な競争
6. 地域社会との共存共榮



### 三方よし



買い手によし

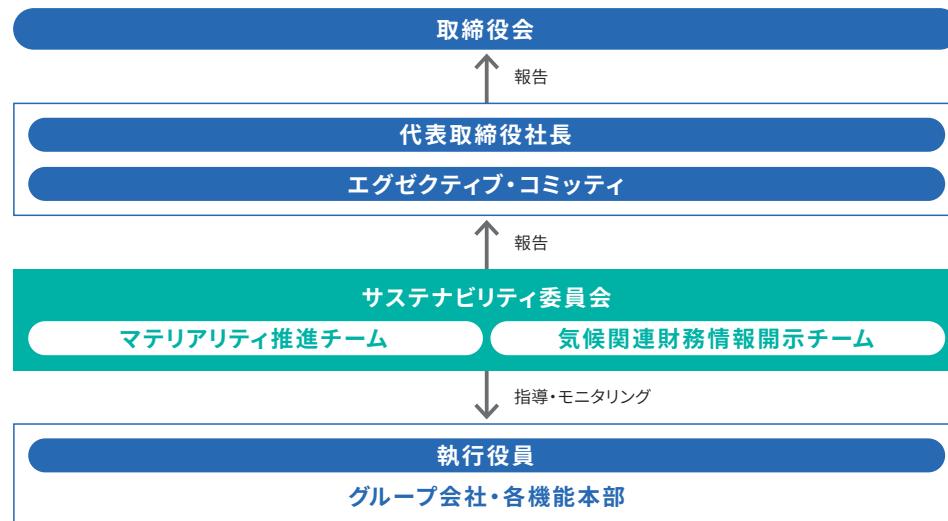


売り手によし



世間によし

## サステナビリティ推進体制



サステナビリティを巡る課題への対応を強化するため、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する全社方針や目標の策定、それらを実践するための体制の構築・整備、および各種施策の指導やモニタリングを行います。サステナビリティ委員会の傘下には、マテリアリティの実行計画の決定とその進捗状況のモニタリングを行う「マテリアリティ推進チーム」、ならびに、全社環境情報ならびに環境対応活動を取りまとめTCFDフレームワークに準じて気候変動関連のリスクと機会の財務的影響を開示する「気候関連財務情報開示チーム」の2つの管理チームを組織し、サステナビリティを巡る各種課題への対応を促進しています。サステナビリティ委員会での議事・結果は、エグゼクティブ・コミッティや取締役会に付議、報告しています。

## マテリアリティの特定プロセス

当社では、「社外ステークホルダーが評価する企業価値への重要度」と「自社にとっての重要度」の2軸で取り組むべき課題を分類し、優先順位を付けることで、特に優先して取り組むべき6つの重要課題をマテリアリティとして特定しています。

## STEP 1 課題の抽出

外部のガイドラインや有識者の意見などを参考し、当社の主要事業を取り巻く課題を抽出

## STEP 2 重要性の分析

「社外ステークホルダーが評価する企業価値への重要度」と「自社にとっての重要度」の2軸で重要性を分析

## STEP 3 マテリアリティの特定

当社が特に優先して取り組むべき6つのマテリアリティを特定

## 6つのマテリアリティ

“安全・安心”の追求

多様な人材の活躍推進

技術・商品力の向上

環境負荷低減への取り組み

社会・地域との共生

企業価値を支える経営基盤

## マテリアリティと主要テーマ

マテリアリティ	SDGs	主要テーマ	取り組み
“安全・安心”的追求 <small>詳しくはP.29</small>		利用者の“安全・安心”	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の重大事故の防止</li> <li>啓発活動の推進</li> </ul>
		商品・サービスの“安全・安心”	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害に強いエレベータの技術開発</li> <li>安全性の高いエスカレーターの技術開発</li> <li>フィールドエンジニアの技能追求による安定的な商品・サービスの提供</li> </ul>
		従業員の“安全・安心”	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生管理指針の徹底</li> <li>“安全・安心”を最優先とした従業員の業務環境の提供と健康の増進</li> </ul>
多様な人材の活躍推進 <small>詳しくはP.34</small>		基本的人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業行動規範の浸透強化</li> <li>サプライヤーポリシー策定による人権方針の徹底</li> </ul>
		多様な価値観を認め合う企業風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の多様性を認め合う職場環境・制度の整備</li> <li>組織の枠にとらわれない人材交流を通じた組織力の強化</li> <li>デジタル活用による多様な働き方の実現</li> </ul>
		闊達・洗剤とした人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルレベルでの技能伝承</li> <li>風通しの良い組織風土醸成に向けたグローバル人材の養成</li> <li>個の成長を促す包括的な人材育成の促進による組織の進化</li> </ul>
技術・商品力の向上 <small>詳しくはP.30</small>		美しい都市機能の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>フジテックらしさを追求したデザインの開発</li> </ul>
		新しい時代にふさわしい技術革新	<ul style="list-style-type: none"> <li>新生活様式・多様な社会に適合した商品、地球環境に配慮した商品の開発</li> <li>安全・環境の性能を高めるリニューアルパッケージの開発</li> </ul>
		強靭な社会インフラの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI・IoT活用による予知保全・災害時早期復旧を可能とする技術開発</li> <li>遠隔監視システムのグローバル展開強化</li> <li>昇降機稼働診断システムによるサービス品質の向上</li> </ul>
環境負荷低減への取り組み <small>詳しくはP.32</small>		気候変動に対応した低炭素社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001に基づくエネルギー使用量・GHG排出量・廃棄物の管理・削減施策の推進</li> <li>温暖化対策・脱炭素の取り組みに関する社内教育徹底による当事者意識の醸成・強化</li> <li>商品・工法改良による省資源化・廃棄材料の削減・リサイクル化の推進</li> </ul>
		省エネルギー対応力の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型商品・サービスの拡充</li> </ul>
		商品ライフサイクルマネジメントの実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートナー企業と連携した業務効率化の改善による環境効率性の向上</li> </ul>
社会・地域との共生 <small>詳しくはP.31</small>		社会との調和	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人々の相互理解と文化発展を促す場の提供</li> </ul>
		地域との共栄	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会の子どもたちに向けた教育支援</li> <li>地域社会の自然環境・景観保全に向けた活動の促進</li> </ul>
企業価値を支える経営基盤 <small>詳しくはP.38</small>		コーポレート・ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会運営の実効性の向上</li> <li>社外取締役への情報共有に関するサポート体制の強化</li> </ul>
		充実したステークホルダーコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーコミュニケーションの拡充</li> </ul>
		企業価値を支えるリスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルレベルでのリスクマネジメント方針共有と一元管理体制の確立</li> <li>データセンターのクラウド化による情報セキュリティリスクの低減</li> </ul>
		コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス推進指針の制定と社内周知・研修の継続</li> </ul>

## “安全・安心”の追求

当社は、エレベータ・エスカレータのご利用者さまが“安全・安心”ご利用いただくために、商品・サービスが“安全・安心”であること、また商品・サービスを支える従業員の職場環境が“安全・安心”であることが必要だと考えています。そのため、重大事故を防止する取り組みをはじめ、災害に強いエレベータの技術開発、業務環境の推進などに取り組んでいます。これからも人と技術と商品を大切にした商品・サービスを提供してまいります。

関連するSDGs



### 当社が目指す労働安全衛生と健康経営

オールフジテックの持続的な成長を実現するために、「労働安全衛生・健康」および「企業価値向上」の両立を目指します。「安全・安心」な商品・サービスを提供する企業グループとして、フジテックで働くすべての人が心身ともに健康で、安全で快適な環境のもとで、一人ひとりが生き生きと活躍し続ける職場を創造します。

#### 労働安全衛生

“安全・安心”を最優先とする  
企業活動を行います  
労働安全衛生指針

#### 健康

全従業員およびその家族・パートナーの  
健康増進を目指します  
健康宣言

事例紹介

#### 利用者の“安全・安心”をまもる

ご利用者さまに安心してご利用いただける商品であること。「安全なインフラ」を世界中で提供するために社員研修を実施し、安定したサービスをお届けします。

##### フジテック・ベトナムとJICAで消防隊員向けのエレベータ閉じ込め救助研修を開催!

ベトナム全国から選抜された消防隊員を対象に、エレベータの閉じ込め通報・救助要請があった場合や、やむを得ない状況で消防隊員が救助を行う場合に、2次被害を発生させずに安全に救出作業を行うための知識と実技の研修をハノイで実施しました。

座学に加え、実際に稼働中のエレベータを用いた救出訓練を行い、参加した消防隊員からは多くの専門的な質問や活発な議論が交わされるなど、実践的かつ有意義な場となりました。



事例紹介

#### 商品・サービスの“安全・安心”をまもる

“安全・安心”にエレベータ、エスカレータを長くご利用いただくためには、据付・保守技術は重要です。世界中へ継続的な技術の“向上”と“安定した提供”を目的として、開催された研修「グローバルフィールドテクニカルトレーニング」には当社グローバル法人の中から10法人24人が参加しました。参加者は自身のスキルアップはもちろん、帰国後に各拠点において指導する立場となり、オールフジテックの技術力向上の大きな担い手となります。



事例紹介

#### 従業員の“安全・安心”をまもる

社用車を運転する従業員と、生産部門で働く従業員を対象に、交通安全と生産現場での安全・衛生の2つに特化し、当社オリジナルのピクトグラムを新たに制作しました。24の国と地域で働く従業員の誰もが、どのようなリスクがあり、何に注意しなければならないのか一目でわかる安全ピクトグラム(生産編)は8言語※に翻訳し、ポスターとカードをオールフジテックすべての生産拠点に展開しています。

※英語、中国語(簡体)、中国語(繁体)、韓国語、タミール語(インド)、クジラート語(インド)、スペイン語、日本語  
安全ピクトグラム(生産編)のカードを持つオールフジテックの従業員





## 社会・地域との共生

当社は、世界中の国と地域で事業活動を行う企業として、社会・地域と調和し共存共栄を図っています。企業活動は地域社会からの信頼によって支えられており、当社は地域社会の一員として、国内外のルール、マナーを遵守いたします。また、多様な人々との相互理解と文化発展を促すとともに、地域の景観保全に向けた活動を通じて、昇降機を提供する世界中の国と地域で暮らす人々との関係構築に努めてまいります。

関連するSDGs



### 事例紹介

#### 安全教室

安全にエレベータ・エスカレータをご利用いただくために安全教室を実施しています。便利で安全な移動空間システムであるために、小学生を中心に毎年正しいエレベータ・エスカレータのご利用方法を伝える啓発活動に注力しています。日本では2013年から開始し、延べ3,300名以上が参加。同様の活動をグローバル法人でも実施しています。



ビッグウイング(日本)での安全教室



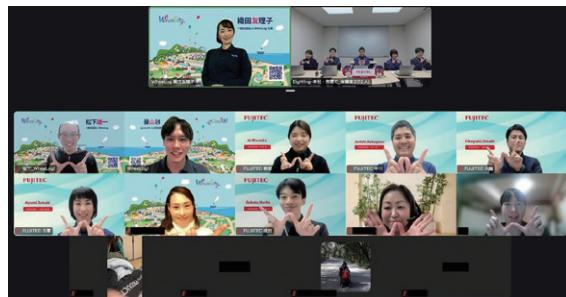
中国で全国安全週間(準備月間)に安全教室を実施

### 事例紹介

#### 「車いす×エレベータ座談会 with フジテック2024」開催

フジテックは、2024年より「車いすでもあきらめない世界」を目指すNPO法人ウィーログさまと相互理解のある社会に向けてスポンサーシップを締結しています。

ユニバーサルデザインの研究の一環として「車いす×エレベータ座談会 with フジテック2024」をオンラインで開催しました。フジテックの開発研究員と車いす使用者の皆さまとボタンの位置、開延長ボタンの使用などについて意見交換を行いました。



### 事例紹介

#### スポーツを通じた地域活性化に貢献



褒状を受け取る、当社執行役員生産本部長 井崎 陽(右)

フジテックは滋賀県で開催された「わたSHIGA 輝く国スポ・障スポ(第79回国民スポーツ大会・第24回全国障害者スポーツ大会)」へ、地域活性化への貢献のため寄付を行い、日本国政府より「紺綬褒章」\*を授与されました。今後も、当社は本社であるビッグウイングが所在する滋賀県に留まらず、地域社会への貢献に積極的に取り組んでいきます。

\*紺綬褒章とは国の栄典制度の一つで、公益のために私財を寄付した個人・法人・団体に対し、日本国政府より授与される褒章

## 環境負荷低減への取り組み

地球温暖化が深刻化する中、美しい地球を次世代に残すことが社会的責任であると考えています。

当社は環境に配慮した商品・サービスの開発に加え、ISO14001に基づいてCO<sub>2</sub>削減目標を設定し推進しているほか、TCFDに準拠した環境戦略の策定、業務合理化による環境効率性の向上に取り組むことで、気候変動に対応した脱炭素社会へ貢献してまいります。

関連するSDGs



環境方針

フジテックは、持続可能な社会の実現に向け、事業活動を通じて環境との共生を図ります。

KPIと目標

2030年までに2019年スコープ1, 2比 温室効果ガス46%削減

### TCFD提言に対する取り組み

#### ガバナンス

気候変動に係るリスクおよび機会の分析・管理に関しては、代表取締役社長が管掌するサステナビリティ委員会が、他のサステナビリティ課題・取り組みなど併せて、経営計画との整合性の確認および施策の管理・監督を行います。

#### 戦略：

#### 気候変動によるリスクと機会

気候変動が当社事業・業績に与える影響について、TCFDフレームワークに基づいて定性的な分析を行いました。

#### リスク管理

当社では、代表取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、事業リスクの低減と倫理・遵法、環境、品質問題など社会的に大きな影響を与えるリスクの根絶を目指し、リスクの早期発見と対策に取り組んでいます。

#### 指標と目標

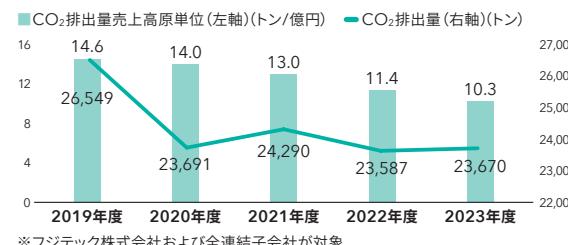
オールフジテックの二酸化炭素排出量（以下、CO<sub>2</sub>排出量）は以下のとおりです。

2023年のスコープ1、2のCO<sub>2</sub>排出量は、10.8%（基準年2019年比）減少し、23,670トンでした。売上高原単位は、2019年の14.6t/億円から29.5%（基準年2019年比）減少し10.3t/億円に低下しています。

当社は環境や社会にやさしい企業として、脱炭素など社会的課題の解決に向けて、社会インフラを担う当社ならではの貢献ができるなどを検討し、社会的責任を積極的に果たしていきます。

脱炭素の取り組みとして、今後もサプライチェーンの取引先との情報共有を進めています。

#### オールフジテックのCO<sub>2</sub>排出量

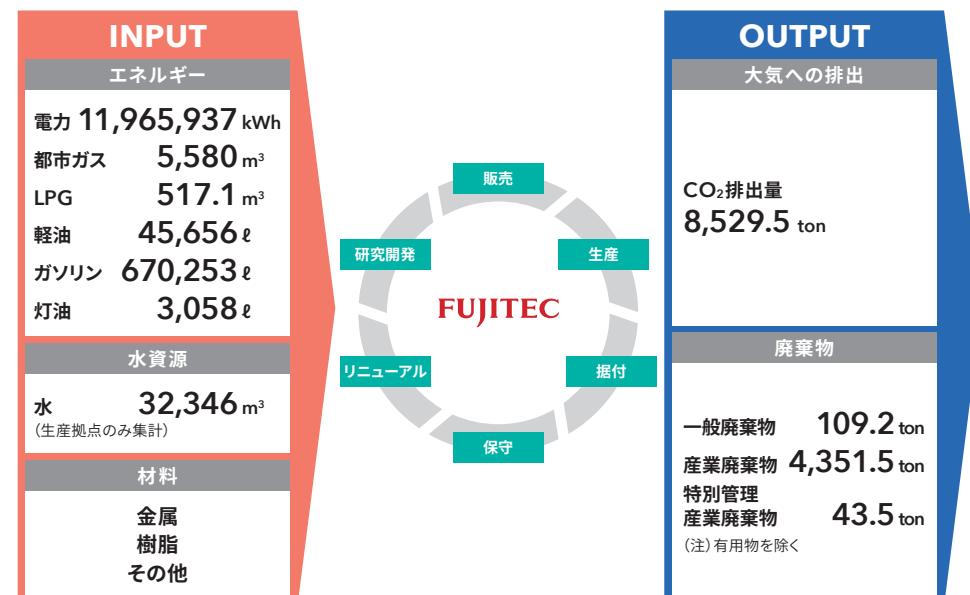


### 環境負荷低減実績

当社は、商品ライフサイクル全体での環境負荷低減に取り組んでいます。

#### 環境負荷の総量 (2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日))

対象範囲:日本国内の本社・支社・工場・店舗・営業所・サービスセンター



TCFDフレームワークに基づく気候変動関連情報の開示についてはこちらでご覧いただけます。

<https://www.fujitec.co.jp/sustainability/tcf>

## 太陽光発電システムの導入

フジテックではこれまで、グローバル拠点において、太陽光パネル設置に取り組んで来ましたが、今年、滋賀県にある本社ビッグウイング敷地内の倉庫棟屋根にも環境負荷低減策の一環として、太陽光発電システムを導入しました。発電した電力を工場内で自家消費し、年間の発電量は約70万kWhを見込んでいます。

フジテック・インド工場では、工場屋根への太陽光パネル設置によりCO<sub>2</sub>排出量の削減に寄与すると同時に、持続可能な電力源への移行を進めています。



太陽光パネルを設置したビッグウイング倉庫棟の屋根(日本)



太陽光パネルを設置しているフジテック・インド

## 生産拠点・事務所照明のLED化

日本国内に限らず、グローバル拠点においても照明のLED化を推進しています。

照明をLED化することによる効果は、環境負荷の低減のみならず、コスト削減メリットもあります。

今後も、日々使用する電力についても節電意識向上と環境負荷低減策を継続します。



本社・ビッグウイングの研究塔内の照明器具はLED化が完了

## 社用車のハイブリッド車移行

ガソリン由来によるCO<sub>2</sub>削減を目的とし、保守点検、お客様先訪問時に使う社用車の車種のコンパクト化、ハイブリッド化をオールフジテックで推進しています。



沖縄支店・松本 翔太



上海調達センター(中国)  
(右から) 総経理 小林 俊政、原 宣雄、上新 寛、伊藤 誉晃、張 宇

沖縄支店で使っている社用車の25%をハイブリッド車へ乗り換えました。

グローバル拠点でも社有車の台数削減、ハイブリッド車への乗り換えを実施しています。

## 環境に優しい工場

フジテックの国内外の生産拠点ではさまざまな環境負荷低減策に取り組み、環境に優しい工場を目指しています。



ビッグウイング(日本)では溶剤回収装置の導入により、溶剤の約80%を回収し再利用を可能としました。溶剤の再利用により、廃溶剤(特別管理産業廃棄物)と焼却処分によるCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。



設備担当者の生産技術部・中屋 海人(左)と重松 阜志(右)

華昇フジテック(中国)ではフォークリフトの台数削減とEV化を進め、CO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。



## 多様な人材の活躍推進

当社が持続的に成長するためには、従業員一人ひとりを尊重し、多様な人材が活躍することが不可欠であると考えています。基本的人権を尊重し、部門や国内・海外の枠を越えたコミュニケーションを通じて組織力を強化します。そして風通しの良い職場環境のもと、一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、個人の成長の実感と自己実現を図ることで、組織力を強化し、世界の国々で、世界の人々とともに成長する企業であり続けます。

### 人材開発方針

ダイバーシティとグローバル人材開発を推進していくため、「経営人事理念」のもと、2022年に「人材開発方針」を策定しました。

#### 経営人事 理念

フジテックに集う人々は、社会人としての人格を磨き、企業人としての能力を高め、国際人としての見識を深め、闊達な意思疎通と、澆刺とした行動力でもって、自己実現を図るとともに、会社の永遠の発展と繁栄を目指します。

#### 人材開発 方針

- ・新たなステージに向けた基盤として、個々のレベルアップを図り、闊達・澆刺とした人材を育成する
- ・多様性を認め合う価値観の醸成、環境づくりを加速する

#### 責任ある業務経験と 各種プログラムを通じた 人材育成

- ・グローバルに活躍できるマネジメント人材の育成
- ・高い専門性を備えたエンジニアの育成

#### 多様な人材／ 柔軟な働き方を前提とした、 活発なコミュニケーションによる 組織力の向上

- ・グローバル人材交流
- ・多様な人材の登用
- ・時間や場所を問わない柔軟な働き方

#### 事例 紹介

### フジテック人権ポリシーを発行

#### ＜フジテック 人権ポリシー＞

フジテックは、企業行動規範の中に「人命の最優先・人権の尊重」として、「当社は、役員・社員の社会参加の場であり、自己実現の場であることを自覚し、企業活動全般において、人命の安全をすべてに優先させます。さらに、役員・社員個々人の人権を尊重し、良好な関係を構築することで、快適な職場環境のもと、十分に能力を発揮できるよう注力します。」と掲げ、人権を尊重することと人命を同等と捉えています。

そして、当社は社内の隣席の社員に対して心配を持つことを起点とし、互いに思いやる文化の醸成へと広げ、相互理解と協力の姿勢を大切にしています。そして社内に留まらずあらゆるステークホルダーとの信頼関係の構築につなげ、経営理念にある「人と技術と商品を大切に」することを実現するための基盤となっています。

なお、本方針は、当社で働く私たち一人ひとりが守るべきものであり、当社の事業活動における人権に関する最上位の方針と位置付け、社員は本方針を理解し、日々の業務において実践します。

また、当社は国連グローバルコンパクトに賛同し、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、国連指導原則）」「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を含めた国際的な人権基準を支持し、これに基づき人権尊重の取り組みを積極的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

#### 事例 紹介

### 産休・育休・子育て経験女性従業員による社内座談会を開催

フジテックは3年連続で健康経営優良法人に認定されており、健康経営を推進するため、分科会に分かれて活動しています。その中の「子育て・女性・多様性分科会」では、誰もが働きやすい会社を目指し、子育てをしながら働く女性に焦点を当て、全従業員の中から希望者が自由に参加できる、座談会を開催しました。座談会では、産休・育休・子育て経験のある女性従業員が仕事と家事・育児の両立に関する経験談を共有し、人事担当者からは人事制度の活用などについて説明が行われました。



座談会は滋賀県にある本社・ピッグウイング会場とオンラインのハイブリッド形式で開催



## 非財務ハイライト

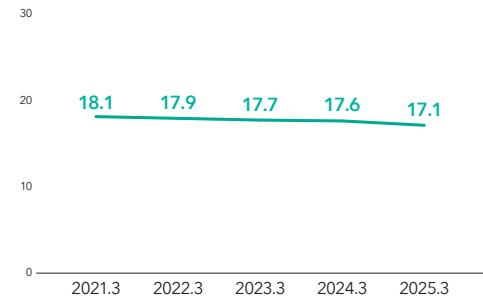
### 従業員数(名)／海外従業員比率(%)

■ 海外従業員数 ■ 単独従業員数 ■ 海外従業員比率



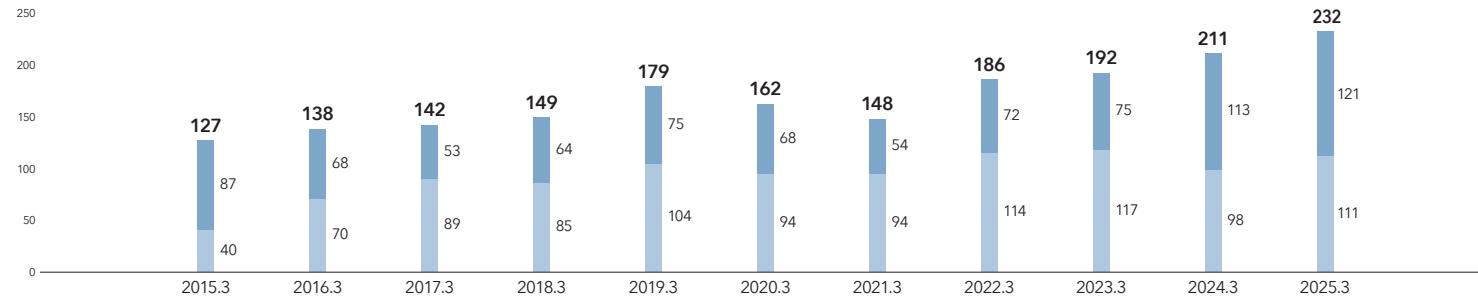
### 平均勤続年数※1(年)

■ 年



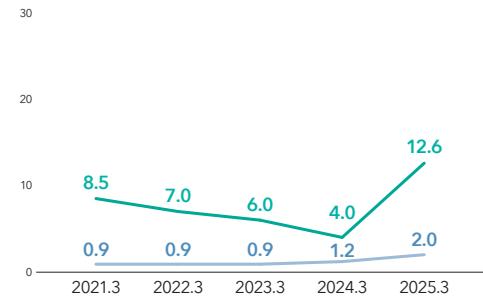
### 新卒採用者数※1(名)／キャリア採用者数※1(名)

■ 新卒採用者数 ■ キャリア採用者数



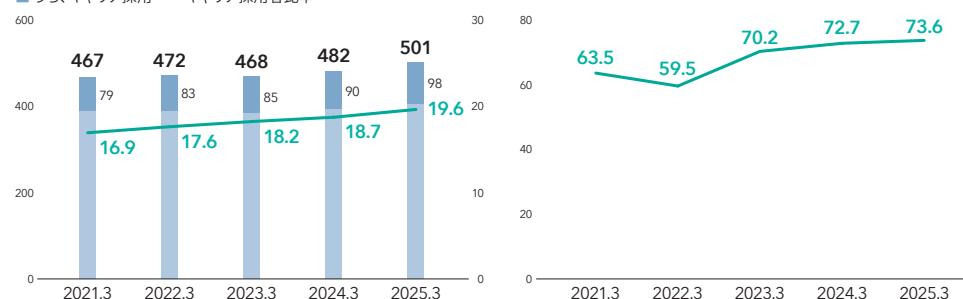
### 新卒採用女性比率※1(%)／女性管理職比率※1(%)

■ 女性採用比率 ■ 女性管理職比率



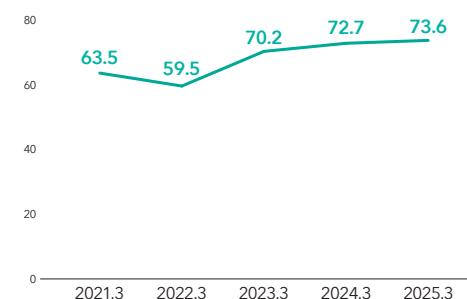
### 管理職に占めるキャリア採用者※1(名)

■ うち、キャリア採用 ■ キャリア採用者比率



### 有給休暇取得率※1(%)

■ 育児休業復職率 ■ 男性育児休業取得率



### 育児休業復職率※1(%)／ 男性育児休業取得率※1(%)

■ 育児休業復職率 ■ 男性育児休業取得率



### ストレスチェック回答率※1(%)／ 高ストレス者率※1,2(%)

■ ストレスチェック回答率 ■ 高ストレス者率



(注)従業員数1,000名以上の企業の平均取得率:61%

(厚生労働省)就労条件総合調査より

有給休暇取得率=本年度の有給休暇消化日数／本年度の有給休暇付与日数

※1 国内  
※2 ストレスチェック回答者のうち、「心身のストレス反応」項目において合計点数が77点以上である人の割合

# 取締役・監査役・執行役員

(2025年6月26日現在)

## 取締役



代表取締役社長  
原田 政佳

1984年 4月 当社入社  
2009年 4月 当社執行役員  
2012年 4月 当社国内事業本部近畿統括本部長  
2013年 4月 当社国内事業本部首都圏統括本部長  
2016年10月 当社国内事業本部副事業本部長  
2017年 4月 当社常務執行役員  
2019年 4月 当社子会社華昇富士達電梯有限公司総経理  
2019年 5月 当社子会社華昇富士達電梯有限公司董事  
2023年 4月 当社中国担当  
2023年 6月 当社代表取締役社長(現任)  
当社執行役員社長(現任)



代表取締役専務  
技術・生産部門管掌  
中島 隆茂

2019年 2月 当社入社  
2019年10月 当社品質統括本部長  
2020年 4月 当社執行役員  
2021年 4月 当社常務執行役員  
2023年 6月 当社代表取締役専務(現任)  
当社専務執行役員(現任)  
当社技術・生産部門管掌(現任)  
2023年 8月 当社子会社フジテック(HK)CO., LTD. Chairman(現任)  
当社子会社富士達股份有限公司董事長(現任)  
当社子会社フジテックシンガポールCORPN. LTD. 取締役(現任)



社外取締役  
海野 薫

1987年 9月 Davis Polk & Wardwell法律事務所(ニューヨーク、東京)アソシエイト(1988年5月よりニューヨーク弁護士会登録)  
1988年10月 ポールヘイスティングス法律事務所・外国法共同事業オーナウンセル  
1999年10月 ポールヘイスティングス法律事務所・外国法共同事業パートナー  
2000年 4月 外国法事務弁護士(第二東京弁護士会)登録  
2006年 2月 J.P.モルガン証券(株)マネージング・ディレクター兼アソシエイト・ゼネラル・カウンセル  
2008年 6月 外国法共同事業ジョーンズ・ディ法律事務所パートナー  
2018年 1月 DLA Piper 東京パートナーシップ外国法共同事業法律事務所パートナー(現任)  
2023年 2月 当社取締役(現任)



社外取締役  
クラーク・  
グラニンジャー

1991年 9月 日本シャフト(株)入社  
1997年 6月 シカゴ大学ビジネススクール卒業  
1997年 7月 リーマン・ブライズ証券(株)入社  
2000年 6月 (株)新生銀行入行、次長、クレジットトレーディングチーム長  
2003年 9月 (株)新生銀行専務執行役員法人部門長  
2007年 2月 (株)アプラス代表取締役社長  
2009年11月 (株)新生銀行社長補佐  
2011年 2月 (株)あおぞら銀行常務執行役員個人営業部門長  
2017年 8月 WealthPark(株)常務取締役、最高ウェルスマネージメント責任者  
2021年 6月 WealthPark Capital(株)常務取締役(現任)  
2022年 6月 Reboot(株)Co-Founder 代表取締役、COO / CFO  
2023年 2月 当社取締役(現任)  
2024年 6月 Reboot(株)Co-Founder 代表取締役、CFO(現任)



取締役  
管理部門管掌  
佐藤 浩輔

2021年 1月 当社入社  
2021年 3月 当社子会社フジテックコリアCO., LTD. 監事  
当社子会社富士達電梯配件(上海)有限公司監事  
2022年 4月 当社執行役員  
2023年 4月 当社財務本部長  
当社子会社フジテックアメリカINC. 取締役(現任)  
2023年 5月 当社子会社富士達股份有限公司取締役  
2023年 6月 当社取締役(現任)  
当社専務執行役員(現任)  
当社管理部門管掌(現任)  
2023年 8月 当社子会社華昇富士達電梯有限公司監事(現任)  
当社子会社上海華昇富士達扶梯有限公司監事(現任)



社外取締役  
トーステン・  
ゲスナー

1985年10月 Otis Elevator Company入社  
1993年10月 Otis Elevator Company エレクトロニック部門、ビジネス・ユニット・マネージャー  
1997年10月 United Technologies Corporation、エレクトロニクス・サプライチェーン・マネジメント担当ディレクター  
2003年10月 Otis Elevator Company ヴァイスプレジデント(欧州サプライチェーン担当)  
2005年 1月 Otis UK & Central Europe サプライチェーン・マネジメント&ロジスティクス担当エニアジニア  
2005年10月 ThyssenKrupp Elevator CENE GmbH 最高執行責任者(COO)  
2007年 1月 ThyssenKrupp Elevator AG シニア・ヴァイス・プレジデント  
2010年 1月 ThyssenKrupp Elevator Escalator & Passenger Boarding Bridges GmbH 代表取締役会長兼CEO  
2011年10月 ThyssenKrupp North America, Inc. 代表取締役会長兼最高経営責任者(CEO)  
2015年 2月 自営業開業 シニア・アドバイザー、コンサルタント(現任)  
2023年 2月 当社取締役(現任)



社外取締役  
嶋田 亜子

1999年 8月 Hancock Rothert & Bunshoff LLP アソシエイト  
2001年 3月 Coudert Brothers LLP アソシエイト  
2005年 5月 Rutan & Tucker, LLP アソシエイト  
2008年 5月 Apria Healthcare シニア・コーポレートカウンセル  
2010年 7月 Apria Healthcare アシスタント・ゼネラル・カウンセル  
2014年 5月 Christie Digital Systems アシスタント・ゼネラル・カウンセル  
2017年 4月 Ushio America, Inc. ヴァイス・プレジデント、兼ゼネラル・カウンセル、兼コーポレート・セクレタリー(現任)  
2019年 6月 KA Imaging Inc. 社外取締役(現任)  
2021年 5月 Ushio Europe B.V. ゼネラル・カウンセル(現任)  
2023年 2月 当社取締役(現任)  
2025年 4月 Ushio America, Inc. 取締役(現任)

## 取締役



社外取締役  
アンソニー・  
ブラック

1984年 6月 United Technologies Corporation 入社  
1991年 5月 University of Virginia Darden School of Business 経営学修士修了 (MBA)  
2001年 1月 United Technologies Corporation - Otis Elevator Company ワールドワイド・ヴァイス・プレジデント (フィールドオペレーションズ、環境・安全衛生および品質部門)  
2005年 3月 United Technologies Corporation - Nippon Otis Elevator マネージング・ディレクター  
2009年 4月 United Technologies Corporation - Fire & Security シニア・ヴァイス・プレジデント (オペレーションズ)  
2010年 6月 United Technologies Corporation - Otis Elevator Company ヴァイス・プレジデント (中国地域オペレーションズ)  
2012年 2月 United Technologies Corporation - Otis Elevator Company, Otis China Limited 取締役社長兼 CEO  
Guangzhou Otis Elevator / Shanghai Otis Elevator / Beijing Otis Elevator 取締役兼会長  
2016年 3月 United Technologies Corporation - Otis Elevator Company, グローバル・ヴァイス・プレジデント (サービス & フィールドオペレーションズ)  
2020年 1月 Husky Injection Molding Systems Ltd. 社長(サービス) (現任)  
2023年 6月 当社取締役 (現任)



社外取締役  
小原  
シェキール

1994年 8月 FedEx ノース・パシフィック・リージョナル・ファイナンス・マネージャー  
1999年 5月 Abbott Laboratories ファイナンス・ディレクター (日本)  
2004年 1月 同社ヴァイス・プレジデント・アジア (リージョナルCEO)、  
ホスピタル・ディビジョン  
2008年 3月 同社リージョナルCFO / リージョナル・ストラテジー・オフィサー (パシフィック・アジア、アフリカ)  
2014年10月 (株)ツバキ・ナカシマ専務執行役 CFO  
2015年 3月 同社取締役兼専務執行役 CFO  
2018年 3月 同社取締役兼執行役副社長 CFO  
2022年 3月 Maple Associates Pte Ltd Co-CEO  
2022年 6月 FreeD Technologies Group CFO  
2024年 1月 DIGIFIT Corporation 代表取締役、Co-CEO (現任)  
2024年 6月 当社取締役 (現任)

## 監査役

## 監査役 (常勤)

## 伊垣 武治

1986年 4月 当社入社  
2004年 5月 当社子会社華昇富士達電梯有限公司財務部副部長  
2007年 9月 当社財務本部資金部課長  
2009年10月 当社財務本部資金部長  
2020年10月 当社理事  
2021年 4月 当社子会社上海富士達電梯研發有限公司監事  
2022年 6月 当社補欠監査役  
2023年 4月 当社参与  
2023年 6月 当社監査役 (現任)

## 監査役 (常勤)

## 中尾 義隆

1986年 4月 当社入社  
2004年 4月 当社子会社上海華昇富士達扶梯有限公司技術部長  
2011年 1月 当社子会社上海華昇富士達扶梯有限公司副總經理  
2013年 1月 当社生産本部ビッグステップ製作所長  
2015年 1月 当社子会社上海華昇富士達扶梯有限公司董事・  
総經理  
当社子会社華昇富士達電梯有限公司董事  
2018年 4月 当社執行役員  
2024年 6月 当社監査役 (現任)

## 社外監査役

## 山崎 美行

1979年 4月 監査法人朝日会計社 (現有限責任あすさ監査法人) 入社  
1982年 3月 公認会計士第3次試験合格 公認会計士登録  
1988年12月 同社米国ニューヨーク事務所  
1993年 7月 同社パートナー  
1998年12月 同社東京事務所  
2007年 6月 同社トランザクションサービス本部長  
2019年 4月 同社リスクマネジメント部長  
2019年 7月 同社専務役員  
2021年 6月 同社退社  
2021年 7月 公認会計士 山崎美行事務所開業  
2022年 4月 (株)東京楽天地社外取締役監査等委員  
2022年 6月 当社監査役 (現任)

## 社外監査役

## 原 浩之

1988年 9月 サンワ・等松青木監査法人 (現有限責任監査法人トーマツ) 入社  
1992年 4月 公認会計士登録  
1993年 8月 公認会計士・税理士古本正事務所 (現デロイトトーマツ税理士法人) 入所  
1993年11月 税理士登録  
2005年 6月 税理士法人トーマツ (現デロイトトーマツ税理士法人) パートナー  
2020年 9月 同社退社  
2020年10月 原浩之公認会計士・税理士事務所所長 (現任)  
2023年 6月 当社補欠監査役  
平和紙業(株)社外監査役 (現任)  
2024年 3月 (株)シノブス補欠の監査等委員である取締役 (現任)  
2024年 6月 当社監査役 (現任)

## 執行役員

## 執行役員社長 原田 政佳\*

専務執行役員 中島 隆茂\*  
佐藤 浩輔\*  
土畠 雅志  
友岡 賢二  
丸山 博司

常務執行役員 荒木 麻美  
柳田 育生  
安達 史朗  
徳網 博樹  
内山 雄介  
塙出 一洋  
杉山 健一  
メン・クウォン・  
ウイリアム・ウォン  
西村 茂夫

執行役員 藤野 研太  
若林 英仁  
深松 伸夫  
米田 裕二  
井崎 陽  
河内 保之  
向井 晴昭  
深本 道成  
山元 博之

\* 取締役を兼務

# コーポレート・ガバナンス

## 基本方針

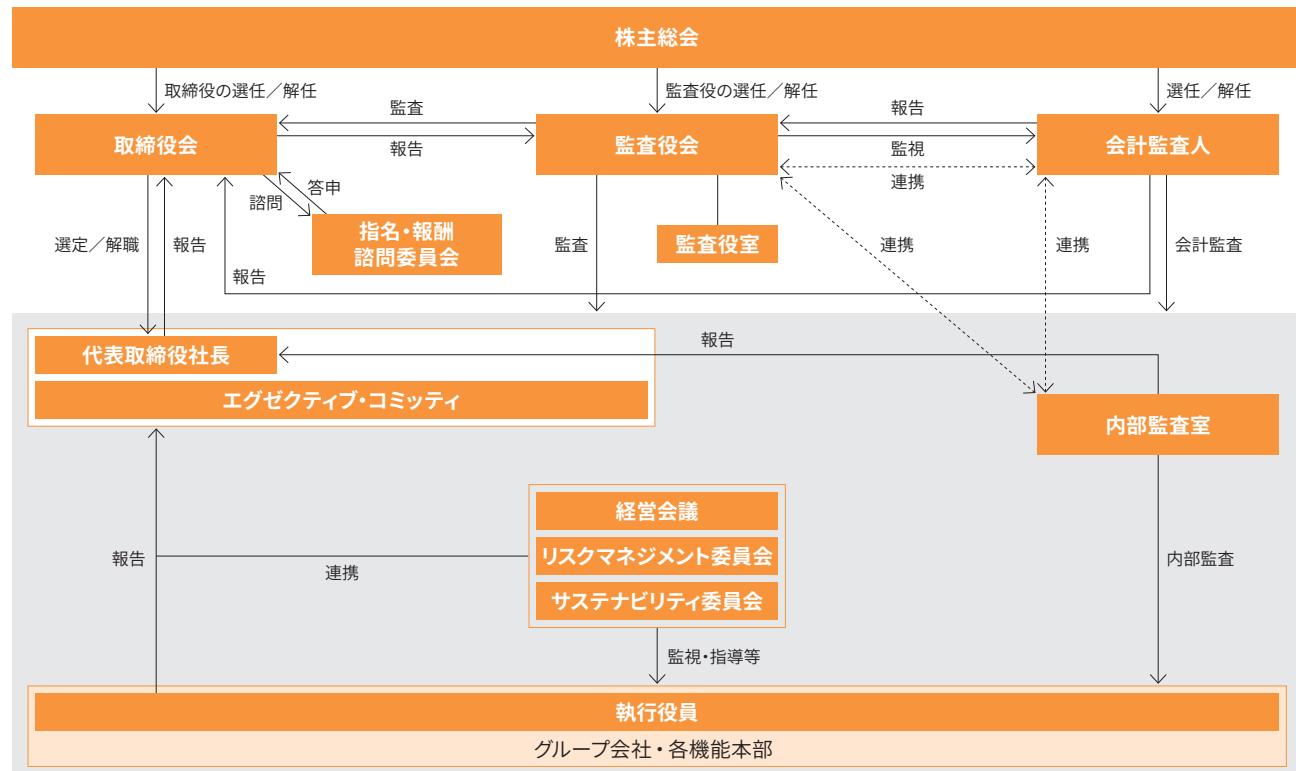
当社は、「経営理念」として「人と技術と商品を大切にして、新しい時代にふさわしい、美しい都市機能を、世界の国々で、世界の人々とともに創ります。」を掲げ、この使命を遂行するためには、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を維持していくことが必要不可欠であると考えています。当社への確かな評価をもって、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、その信頼を高めることのできるよう、グループ経営の健全性と透明性を確保するために必要なコーポレート・ガバナンス体制の構築、整備に努めています。

## コーポレート・ガバナンス体制早見表

組織形態	監査役設置会社
取締役の人数	9名(うち独立社外取締役6名)
女性取締役の人数	2名
取締役会議長	海野 薫(社外取締役)
定款上の取締役の任期	1年
任意の委員会の設置状況	指名・報酬諮問委員会
指名・報酬諮問委員会委員長	嶋田 亜子(社外取締役)
監査役の人数	4名(うち社外監査役2名)
執行役員制度	有
会計監査法人	太陽有限責任監査法人



## コーポレート・ガバナンス体制



## 取締役会の構成

### 取締役の企業経営の経験および知見等

氏名	当社における地位および担当	独立性	企業経営の経験および知見等(要点)								取締役在任年数 (2025年6月26日現在)	取締役会出席数 (2024年度)	所有する当社の株式 (2025年3月31日現在)	選任理由 (2025年6月26日定時株主総会)
			企業経営／経営戦略	グローバル	テクノロジー	財務・会計	法務・コンプライアンス	リスク管理	サステナビリティ	ガバナンス				
原田 政佳	代表取締役社長 執行役員社長		●	●			●			●	2年	12回／全12回	12,517株	社長就任2年目も、強いリーダーシップと組織統率力を発揮し、経営改革を力強く推進しました。高いコミュニケーション力により組織ビジョンを社内に浸透させ、社員の目標達成への意欲を高めています。こうした取り組みのもと、2025年3月期には受注額・売上高・営業利益のいずれも過去最高を達成しました。中国市場の低迷や関税の影響といった課題があるなかでも、中期経営計画の実現に向けた中心的役割を担う人物であると判断しました。
中島 隆茂	代表取締役専務 専務執行役員 技術・生産部門管掌 指名・報酬諮問委員会委員		●	●			●			●	2年	12回／全12回	3,653株	代表取締役専務としての2期目では、中期経営計画に掲げた「フィールドマージンの改善」「製造・調達サプライチェーンの最適化」「セールス・アドミン業務の標準化・効率化」の3つの主要施策を推進してきました。具体的には、国内向け新標準機の開発・導入や、省力化装置の開発など、マージン改善に取り組んでいます。また指名・報酬諮問委員会の委員として活動全般に積極的に取り組んでいます。今後も中期経営計画を着実に推進するうえで、現業統括の役割に最もふさわしい人材と判断しました。
佐藤 浩輔	取締役 専務執行役員 管理部門管掌		●			●				●	2年	12回／全12回	2,244株	取締役兼管理部門管掌としての2期目は、財務・経営企画など管理部門での豊富な経験を生かし、高い戦略構想力と実行力をもって中期経営計画の推進をリードしています。論理的思考に基づく迅速な判断力にも優れ、経営戦略の立案に貢献しています。また、エグゼクティブコミッティの新設による意思決定体制の整備や、ガバナンス分科会の設置、役員報酬制度の見直しなど、ガバナンス強化に向けた取り組みも主導しています。これらの実績を踏まえ、今後も当社経営への貢献を期待しています。
海野 薫	取締役 取締役会議長		●	●			●	●	●	●	2年	12回／全12回	0株	取締役会議長として、取締役間の多様な意見を引き出し、建設的な議論を導く取りまとめ役としてリーダーシップを発揮しています。グラニンジャー取締役とともに社外取締役を代表してエンゲージメント活動にも積極的に取り組み、引き続き当社のガバナンス改革の推進にも寄与しています。今後も取締役会の実効性を支える重要な存在であると判断しました。
トーステン・ゲスナー	取締役		●	●	●	●	●	●		●	2年	12回／全12回	0株	グローバルなエレベータ業界で40年以上の経験を持つゲスナー氏は、国際的なベンチマークを用いながら、企業価値向上に向けた忌憚なき議論をリードしてきました。今後も中期経営計画の達成に向け、時に厳しい意見を通じて執行側を後押しする重要な役割を果たしていくものと期待しています。
クラーク・グラニンジャー	取締役		●	●	●		●	●			2年	12回／全12回	0株	金融業界での20年以上の知見を生かし、海野取締役会議長とともに社外取締役を代表してシェアホルダー・リレーションズ活動に参画しています。取締役会においても、金融分野での豊富な経験に基づく有益な助言を行っています。中期経営計画を推進していくなかで、今後も投資家の視点を議論や意思決定に反映する重要な役割を果たしていくものと期待しています。
嶋田 亜子	取締役 指名・報酬諮問委員会委員長		●	●	●		●	●		●	2年	12回／全12回	0株	日系メーカーでの11年の経験も含め企業内弁護士としての17年の経験を生かし、当社のガバナンス改革の推進に継続して尽力しています。2024年6月からは指名・報酬諮問委員会の委員長として、取締役候補選定に加え、外部専門家を活用した経営幹部評価や、当社のガバナンス分科会と連携した報酬設計の策定などにも精力的に取り組んでいます。今後も経営体制の強化とガバナンス向上への貢献を期待しています。
アンソニー・ブラック	取締役		●	●	●	●	●	●			2年	12回／全12回	0株	エレベータ業界のグローバル大手で35年の経験を積んだ業界エキスパートであり、中国事業のCEOや日本事業のマネージング・ディレクターとしての経験から東アジア市場にも精通しています。取締役会では、文化や商習慣の違いを理解しつつ、経営・事業運営に関する厳しくも建設的な助言を行っております。中期経営計画の達成を確実なものとするため、今後もグローバルな視点と豊富な経験に基づく貴重な意見をいただけるものと期待しています。
小原 シェキール	取締役 指名・報酬諮問委員会委員		●	●	●		●		●	●	1年	10回／全10回	0株	取締役就任初年度の2024年度は、事業計画・財務・M&Aなど多岐にわたる分野で、国際的な経営経験に基づく実効性の高い助言を行ってきました。元CEO・CFOとしての視点から、現実的かつ厳格な意見を述べ、経営幹部からも信頼を得ています。指名・報酬諮問委員会では、取締役候補選定に加え報酬設計策定、経営幹部評価など同委員会の活動全般に積極的に取り組んでいます。今後も当社の企業価値向上への貢献を期待しています。

## 取締役会

フジテックでは、取締役9名（うち独立社外取締役6名）で構成される取締役会にて経営に関する重要事項を決定とともに、各取締役の職務執行の状況を監督しています。取締役会議長は独立社外取締役とし、意思決定プロセスの透明性を確保しています。

### 主な検討内容

- ・経営計画・経営方針の策定
- ・決算関係
- ・役付取締役（代表取締役を含む）の選定
- ・執行役員等重要な人事
- ・重要な資産の処分
- ・株主総会に関する事項

## 取締役会の実効性評価

フジテック取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、2024年度における取締役会の実効性を評価しました。その結果の概要は以下のとおりです。

### 評価の概要

「取締役の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の議論」、「取締役会のモニタリング機能」、「総括」の5つのカテゴリーを大分類として設問を設け、全取締役に対して2024年度実効性評価アンケートを行いました。分類ごとの評価概要は次のとおりです。

「取締役会の構成」については、全体として概ね問題ない回答が大半を占めました。「取締役会の運営」については、取締役会資料の提供時期・審議時間等について一部課題がありま

した。「取締役会の議論」については、一部議題について課題がありました。経営戦略・計画やサステナビリティに関する議論については前回と比べて低い結果となりました。なお、年度末にサステナビリティの取り組み状況について取締役会に報告し、議論を行いました。また、今回新たに設問に加わったDX推進と人的資本・知的財産への投資に対する取り組みの監督について課題がありました。「取締役会のモニタリング機能」については、内部統制システムの監督・監視に課題がありました。「総括」については、総じて取締役会は実効的に機能しているといえるとの評価でした。

2024年度に掲げた課題の対応状況および2025年度以降の課題につきましては、下表のとおりです。

	取締役会の運営	取締役会の議論
2024年度に掲げた課題	論点を明確にする 必要な情報に焦点を絞る	中計戦略に紐づく分科会にてサステナビリティに関する施策を実行し、取締役会にも適宜報告する
2024年度に行った対応	決議内容を明確にした 議案資料の早期提出に努めた 開示内容についての意見の早期収集を行った	担当の本部からサステナビリティの取り組み状況について報告を行い、議論した
2025年度以降の継続課題	議案資料を事前検討が可能となる適切な時期に提供し、 十分な審議時間を確保する	今後も定期的にサステナビリティの取り組み状況を報告する

	取締役会の議論	取締役会のモニタリング機能
2025年度に掲げた課題	中期経営計画の進捗状況のフォローアップ方法について、 経営会議での分析と対策の状況等も踏まえ工夫する DX推進および人的資本・ 知的財産への投資に対する取り組みについて適切に監督する	内部統制システムに対する監督・監視を強化する

このように一部で改善すべき課題はありましたが、2024年度に掲げた課題に対して改善がなされ、全体としては概ね問題ない旨の回答が大半を占め、2024年度における取締役会の実効性は確保されているものと評価しています。

### 今後の取り組み

今回抽出された課題につきましては、具体的な対策を取締役会で討議・共有したうえで、活動計画に落とし込み、これを実行することにより、取締役会の実効性を向上させていく予定です。

## 指名・報酬諮問委員会

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問委員会として、取締役会下に独立社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、役員の選解任に関する事項、社長（最高経営責任者）の承継プランおよび役員報酬等に関する事項等について審議し、取締役会に答申を行うこととされています。

なお、2024年6月26日開催の第77期定時株主総会による取締役会の構成変更を踏まえ、同日開催の取締役会にて、嶋田亜子氏を指名・報酬諮問委員会の委員長に、小原シェキール氏および中島隆茂氏を指名・報酬諮問委員会の委員にそれぞれ選定しました。

## 監査役会

フジテックの監査役会は、常勤監査役2名および非常勤監査役2名で構成されており、うち2名が社外監査役です。

監査役および監査役会の職務を補助する専任組織として監査役室を設置し、監査役の職務を補助すべき使用人1名を配置しており、監査機能の充実に努めています。監査役室については、その独立性を担保するために監査役直轄とし、補助すべき使用人は当社の業務執行に係るいかなる職務も兼務していません。

監査役会のほか、監査役全員による代表取締役社長との会談を開催し、監査上の課題に関する意見の交換や情報交換を行うとともに、必要に応じて業務執行取締役や海外子会社の経営に携わる執行役員との間でも意見交換や情報交換を実施しました。

また、独立社外取締役との間では、定期的に「独立社外取締

役・監査役会 情報交換会」を開催し、相互の連携に向けた取り組みを行っています。

## 役員報酬

フジテックは、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの価値共有を高めることを基本方針として、取締役の報酬等に関する制度の決定方針、株主総会の付議内容等について、独立社外取締役が過半数を占める取締役会にて決議しています。当事業年度における当該決定方針の概要は、以下のとおりです。

(i) 業績連動報酬(賞与)と業績連動報酬以外の報酬(基本報酬および譲渡制限付株式の付与)にあっては、おおよそ1:2の割合を目途として配分します。

- (ii) 月例固定の金銭報酬として、他社例等を参照するとともに、各取締役の担当職務の職責、活動内容等を勘案して、各取締役に支給する基本報酬を算定します。
- (iii) 各取締役の担当職務の活動内容、業績への貢献度等に応じて、取締役会の決議による発行価額、時期および条件により譲渡制限付株式を付与します。
- (iv) 業績連動報酬として、短・中期的な業績向上意欲を高めるために、前事業年度の営業利益を業績指標として、当事業年度終了後4カ月以内に支給する賞与について、その達成度に応じて前事業年度の額を加減算するよう勘案するほか、各取締役の担当職務の活動内容、業績への貢献度等に応じて個人別の支給額を決定するものとします。

### 社外監査役の選任理由

氏名	監査役在任年数	監査役会出席数	取締役会出席数(2023年度)	選任理由
山崎 美行	3年	16回／全16回	12回／全12回	公認会計士として会計監査、買収調査等の実務に精通し、財務および会計、税務に関する相当程度の知見を有しています。
原 浩之	1年	12回／全12回	9回／全10回	公認会計士および税理士として会計監査および税務業務に携わっており、財務、会計および税務に関する相当程度の知見を有しています。

### 取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分	対象となる役員の員数	報酬等の種類別の総額(百万円)					報酬等の総額
		基本報酬	業績連動報酬等	賞与	非金銭報酬等	譲渡制限付株式報酬	
取締役	10	177	50	10	32	271	
(うち社外取締役)	(7)	(75)	(一)	(一)	(32)		(107)
監査役	6	60	—	—	—	—	60
(うち社外監査役)	(3)	(19)	(一)	(一)	(一)	(一)	(19)
合計	16	237	50	10	32	331	

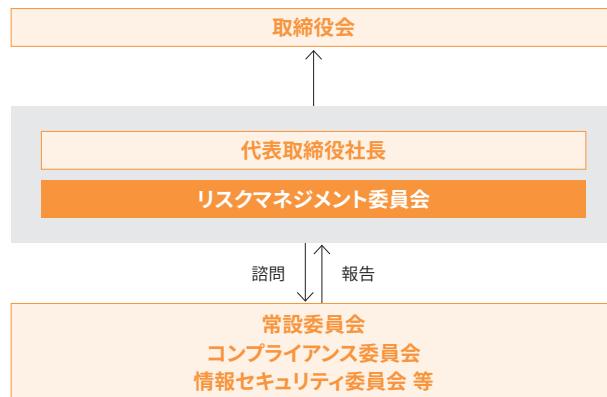
- (注) 1.取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与、取締役の職務執行にかかる費用を含んでいません。  
 2.取締役の支給人員および報酬等には、当事業年度中に退任した取締役1名(内、社外取締役1名)の人数および支給額を含みます。  
 3.監査役の支給人員および報酬等には、当事業年度中に退任した監査役2名(内、社外監査役1名)の人数および支給額を含みます。  
 4.当社は、2007年6月27日開催の第60期定時株主総会の終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止しています。  
 5.賞与の額は、当事業年度に係る役員賞与引当金額入額です。

## リスクマネジメント体制

フジテックのリスクマネジメントは、リスクおよび機会を踏まえた適切な意思決定を促し、ビジネスの成長を推進することを目的として取り組んでいます。

リスクマネジメント委員会は、経営理念や事業目的などに照らし、利害関係者への影響を含めて、経営に大きな影響を及ぼすリスクを網羅的に識別したうえで、重要なリスクを決定し、その活動に積極的に関与しています。

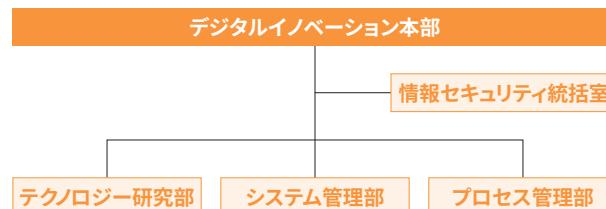
リスクマネジメント体制図



## 情報セキュリティ体制

情報の適切な取り扱い、保管等を推進してその漏洩を予防し、また、その漏洩危機の早期発見を図るために、情報セキュリティポリシーを定め、これをグループ全社的に周知するとともに、当社内に「情報セキュリティ委員会」を設置しています。

「情報セキュリティ委員会」では、情報セキュリティ統括室が事務局を務め、グループ全体のセキュリティの維持向上により情報資産の保護を図るため、セキュリティ・ポリシーおよび対策基準等を定め、情報ネットワーク・システム・機器の使用、取り扱いおよび管理のあり方等を検討、審議のうえ、その指導教育および啓発活動を行っています。具体的には、セキュリティ・インシデントの発生事例や外部からのサイバー攻撃等を題材とした情報セキュリティ学習や、攻撃を想定した模擬メールを日本国内の全従業員に送信する訓練を実施するとともに、グローバル拠点に情報セキュリティ監査を実施するなど、グループ経営基盤の強化とセキュリティレベルの向上を図っています。また、情報セキュリティ事件・事故が発生した際の対応体制として「CSIRT:Computer Security Incident Response Team」を組織し、平常時のセキュリティに関する周知活動、有事の調査、原因分析、復旧対応、および社内外ステークホルダー対応等を行う体制を整備しています。これらの体制を急速に変化するビジネス環境とデジタル技術に適応させ、皆さんにより安心していただける事業運営を目指します。



# 11カ年サマリー

フジテック株式会社および連結子会社

(単位:百万円)

(年/月期)	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
<strong>経営成績</strong>											
受注高	178,823	191,282	174,966	182,023	179,007	186,320	174,648	195,527	203,230	232,188	<strong>256,493</strong>
受注残高	166,745	195,339	184,738	199,602	208,183	207,817	211,024	224,179	244,898	258,316	<strong>284,564</strong>
売上高	165,297	177,128	167,442	168,795	170,759	181,232	169,573	187,018	207,589	229,401	<strong>241,253</strong>
営業利益	13,488	14,449	12,687	10,665	10,313	13,375	13,288	13,777	11,618	14,571	<strong>16,171</strong>
経常利益	14,826	15,162	13,110	11,911	11,922	14,682	14,633	15,713	13,331	18,717	<strong>18,866</strong>
親会社株主に帰属する当期純利益	8,356	8,807	8,564	8,857	9,220	9,916	9,287	10,835	8,433	17,830	<strong>14,514</strong>
包括利益	19,343	6,533	6,530	10,907	5,557	8,790	11,003	21,885	19,007	27,601	<strong>21,710</strong>
1株当たり当期純利益(円)	90.84	109.36	106.35	109.82	114.14	122.46	114.52	133.42	106.67	228.55	<strong>185.99</strong>
潜在株式調整後1株当たり当期純利益(円)	90.79	109.28	106.26	109.73	114.07	122.40	114.46	133.36	106.61	228.44	<strong>185.90</strong>
設備投資額	4,071	4,138	4,149	2,175	2,721	3,321	2,638	3,879	4,280	3,875	<strong>8,223</strong>
減価償却費	2,373	2,748	2,751	2,915	3,055	3,131	3,457	3,343	4,033	4,421	<strong>4,706</strong>
研究開発費	2,023	2,179	2,302	2,323	2,425	2,208	2,121	2,662	2,590	2,974	<strong>3,161</strong>
<strong>財政状態</strong>											
総資産	179,856	171,872	173,007	182,503	184,690	193,581	205,196	220,609	230,098	256,402	<strong>262,257</strong>
純資産	104,620	100,406	103,847	111,822	113,923	118,714	125,264	140,482	144,117	165,177	<strong>170,635</strong>
自己資本	93,321	88,718	92,564	100,365	102,807	106,913	112,417	125,482	127,897	148,358	<strong>155,630</strong>
1株当たり純資産(円)	1,074.82	1,102.66	1,148.36	1,243.46	1,271.28	1,318.59	1,385.45	1,549.83	1,640.29	1,901.28	<strong>1,994.06</strong>
有利子負債	9,642	8,902	5,293	4,421	4,116	4,901	3,720	4,505	11,886	8,349	<strong>7,050</strong>

(単位:百万円)

(年/月期)	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
<strong>キャッシュ・フロー</strong>											
営業活動によるキャッシュ・フロー	10,753	8,932	14,360	11,870	9,589	11,078	21,542	9,846	△2,346	17,498	<strong>15,402</strong>
投資活動によるキャッシュ・フロー	△619	△5,319	△6,957	△5,345	△2,160	△4,341	△7,955	△3,994	1,949	433	<strong>16,514</strong>
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,225	△11,532	△6,757	△3,858	△4,198	△3,800	△5,866	△6,520	△10,670	△12,104	<strong>△19,270</strong>
フリー・キャッシュ・フロー	10,134	3,612	7,403	6,525	7,428	6,736	13,586	5,852	△397	17,931	<strong>31,917</strong>
現金及び現金同等物の期末残高	30,602	21,833	20,910	24,043	25,902	28,181	35,840	39,042	31,463	38,987	<strong>54,738</strong>
<strong>株式情報</strong>											
発行済株式総数(千株)	93,767	93,767	93,767	93,767	90,067	90,067	85,300	82,400	78,900	78,900	<strong>78,900</strong>
1株当たり配当金(円)	24.00	30.00	30.00	35.00	45.00	50.00	60.00	70.00	75.00	155.00	<strong>165.00</strong>
配当性向(%)	26.4	27.4	28.2	31.9	39.4	40.8	52.4	52.5	70.3	67.8	<strong>88.7</strong>
<strong>経営指標</strong>											
自己資本当期純利益率(ROE) (%)	9.4	9.7	9.4	9.2	9.1	9.5	8.5	9.1	6.7	12.9	<strong>9.5</strong>
D/Eレシオ(%)	10.3	10.0	5.7	4.4	4.0	4.6	3.3	3.6	9.3	5.6	<strong>4.5</strong>
総資産経常利益率(%)	8.9	8.6	7.6	6.7	6.5	7.8	7.3	7.4	5.9	7.7	<strong>7.3</strong>
売上高営業利益率(%)	8.2	8.2	7.6	6.3	6.0	7.4	7.8	7.4	5.6	6.4	<strong>6.7</strong>
自己資本比率(%)	51.9	51.6	53.5	55.0	55.7	55.2	54.8	56.9	55.6	57.9	<strong>59.3</strong>
海外売上高比率(%)	62.8	65.9	62.5	61.5	59.6	60.0	59.1	61.0	63.9	62.7	<strong>62.7</strong>
<strong>主要な非財務情報</strong>											
従業員数(名)	9,057	9,486	9,832	9,931	10,105	10,292	10,423	10,683	11,453	11,818	<strong>11,777</strong>
うち海外従業員(名)	6,299	6,662	6,957	7,012	7,123	7,252	7,336	7,548	8,261	8,566	<strong>8,441</strong>
海外従業員比率(%)	69.5	70.2	70.8	70.6	70.5	70.5	70.4	70.7	72.1	72.5	<strong>71.7</strong>

(注) 百万円未満の金額は切り捨てて表示しています。

## グローバルネットワーク

(2025年3月31日現在)

### 世界 (24の国と地域)

連結子会社 : 24  
生産拠点 : 12

### 日本

本社・拠点 : 6  
統括本部・支社 : 5  
支店 : 13

#### 日本

本社 ビッグウイング(滋賀県彦根市)  
東京本社(東京都港区)  
ビッグフィット(大阪府茨木市)  
ビッグステップ(兵庫県豊岡市)  
東京フィット(東京都大田区)  
大阪フィット(大阪府大阪市)  
統括本部・支社  
首都圏統括本部(東京都港区)  
近畿統括本部(大阪府大阪市)  
北日本支社(北海道札幌市)  
中部支社(愛知県名古屋市)  
西日本支社(福岡県福岡市)  
他13支店

#### 米州

フジテック・アメリカ(米国)  
フジテック・カナダ(カナダ)  
エレバドレスEVインターナショナル  
(メキシコ)  
フジテック・ベネズエラ(ベネズエラ)  
フジテック・アルゼンチン  
他2社(アルゼンチン、ウルグアイ)  
フジテック・パシフィック(米領 グアム)

#### 南アジア

フジテック・シンガポール(シンガポール)  
フジテック・インドネシア(インドネシア)  
フジテック・ランカ(スリランカ)  
フジテック・マレーシア(マレーシア)  
フジテック・インド(インド)  
フジテック・エクスプレス(インド)  
フジテック・フィリピン(フィリピン)  
フジテック・ベトナム(ベトナム)  
フジテック・ミャンマー(ミャンマー)  
フジテック・タイ(タイ)  
他2社

#### 東アジア

華昇フジテック(中国)  
上海華昇フジテック(中国)  
上海調達センター(中国)  
上海RDセンター(中国)  
上海テックトレーディング(中国)  
フジテック・ホンコン(香港)  
同社販売子会社1社(香港)  
フジテック・タイワン(台湾)  
フジテック・コリア(韓国)

#### 欧州

フジテック・UK(英国)  
アマルガメイテッド・リフツ(英国)

#### 中近東

フジテック・エジプト(エジプト)  
フジテック・サウジアラビア  
(サウジアラビア)

# 会社情報／株式情報

(2025年3月31日現在)

## 会社概要

社名	フジテック株式会社
創業	1948年2月9日
代表者	原田 政佳
資本金	125億3,393万円
事業内容	エレベータ、エスカレータ、動く歩道の研究開発・製造・販売・据付・保守
所在地	本社(ビッグウイング):滋賀県彦根市宮田町591番地1 東京本社:東京都港区白金一丁目17番3号
連結子会社	24社
従業員数	連結:11,777名 (日本:3,336名、海外:8,441名)

## 株式概要

発行可能株式総数(普通株式)	3億株
発行済株式総数(普通株式)	7,890万株
株主数	6,409名
上場金融商品取引所	東京証券取引所 プライム市場 (証券コード:6406)
定時株主総会	毎年6月
監査法人	太陽有限責任監査法人
株主名簿管理人および特別口座の口座管理機関	東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社
同事務取扱場所	大阪府大阪市中央区北浜四丁目5番33号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部

## 大株主一覧

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,994	10.24
株式会社ウチヤマ・インターナショナル	5,043	6.46
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	4,454	5.71
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB)	3,308	4.24
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	3,254	4.17
株式会社りそな銀行	3,079	3.95
BNP PARIBAS LONDON BRANCH FOR PRIME BROKERAGE SEGREGATION ACC FOR THIRD PARTY	3,050	3.91
MOJAVE INVESTORS LTD.	2,759	3.54
GOLDMAN,SACHS & CO.REG	2,528	3.24
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	2,472	3.17

(注) 持株比率は2025年3月31日現在の発行済株式総数である78,900,000株から自己株式852,666株を除いた78,047,334株を基準に計算しています。

## 所有者別分布状況

