



<https://www.oiles.co.jp/>

発行部署・お問い合わせ先

- 統合報告書全般について
オイレス工業株式会社 企画管理本部 総務部
〒252-0811 神奈川県藤沢市桐原町8番地
- レポートの内容は、WEBサイトでもご覧いただけます。
https://www.oiles.co.jp/sustainability/integrated_report/
- 本報告書に関するご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。
<https://www.oiles.co.jp/contact/index.php>



この印刷物はサステナブルな社会の実現を目指して、適切に管理された森林およびその他の管理された供給源由来のFSC®認証紙を使用し、Scope1とScope2のCO₂をゼロにしたカーボンゼロプリント工場で印刷しています。

OILES CORPORATION INTEGRATED REPORT

オイレス工業株式会社 統合報告書2024

2024

経営理念 Management Concept

オイルレスベアリングの総合メーカーとして
世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する

社是 Company Vision

われわれはオイルスの名のもとにあつまった。
世界に通ずるOILESで、ともに成長しよう。



長期ビジョン Long-term Vision

OILES 2030 VISION

「サステナブルな社会の実現を、
摩擦・摩耗・振動の技術 $+X$ で貢献する」

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

編集方針

オイルスグループは、サステナブルな社会の実現に向けた具体的な取り組みについて、ステークホルダーの皆様にご報告するとともに、今後のさらなる取り組みの推進に向けて、ステークホルダーの皆様とより広くコミュニケーションをはかることを目的に2017年から「オイルスCSRレポート」をPDF形式で発行してきました。2021年からは、さらに充実した情報公開を目指し、「統合報告書」として財務情報・非財務情報を一体として発行しています。

●対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日
一部対象期間外の活動内容も時期を明示して掲載しています。

●発行時期

2024年10月(次回発行：2025年秋予定)

●対象組織

オイルス工業株式会社単体を中心に、国内外の連結子会社を対象としています。報告書における記述は以下の基準で区別しています。

- ・オイルス工業株式会社の場合：「オイルス工業」又は「当社」「単体」
- ・オイルス工業株式会社及び国内のグループ会社8社の場合：「国内グループ」
- ・海外のグループ会社8社の場合：「海外グループ」
- ・オイルス工業株式会社及び国内外のグループ会社の場合：「オイルスグループ」

●ウェブサイトでの公開

統合報告書の内容は、ウェブサイトでもご覧いただけます。
https://www.oiles.co.jp/sustainability/integrated_report/

本統合報告書に掲載していない内容を含む財務情報や非財務情報に関しては、当社ウェブサイトでご覧いただけます。

<https://www.oiles.co.jp/>

●参考にしたガイドラインなど

- ・IFRS財団 「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- ・環境省 「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・GRI 「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言

●将来見通しに関する注意事項

本報告書には、オイルス工業株式会社の事業計画、業績及び経営戦略に関する将来の見通し、予想などが含まれています。そのような記載は、その時点までに入手可能な情報から得られた当社の経営者の判断に基づいています。従って、実際の業績や経営戦略は当社の事業環境の変化により、この業績見通しとは大きく異なる結果となる可能性があるため、読者の皆様におかれましては、この業績見通しのみに全面的に依拠されませんよう、お願いいたします。

●財務数値に関する注意事項

日本の会計基準に基づいて作成しています。

Contents

経営理念・社是・長期ビジョン 01

編集方針 02

持続的な価値創造に向けて

オイルスグループのあゆみ 03

持続的成長に向けた
マテリアリティの特定 05

価値創造プロセス 07

財務・非財務ハイライト 09

トップメッセージ 11

中期経営計画 2024-2026 17

オイルスの事業内容

オイルスの事業 19

事業・製品の特長 21

製品紹介 23

事業内容 25

知的財産に関する取り組み 33

ESGへの取り組み

経営とサステナビリティ 35

コーポレート・ガバナンス 37

取締役紹介・スキルマトリックス 40

社外取締役インタビュー 41

コンプライアンス 43

リスクマネジメント 44

環境への取り組み 45

人権尊重と人的資本への取り組み 51

品質への取り組み 57

サステナブル調達への取り組み 58

データブック

コーポレートデータ 59

財務データ 61

非財務データ 63

オイレスグループのあゆみ

当社のあゆみ

1930～1950年代

1932年	創業者川崎宗造が「無給油木質軸承製造方法」の特許を取得
1939年	川崎宗造が個人経営による「日本オイルレスベアリング研究所」を創設
1942年	「成長鉄鉄含油軸受(#300)」の特許を取得
1952年	「株式会社日本オイルレスベアリング研究所」設立
1958年	「日本オイレス工業株式会社」に商号変更

1960～1970年代

1966年	「オイレス工業株式会社」に商号変更
1967年	神奈川県藤沢市に本社・工場を新設
1970年	滋賀県栗東町(現・栗東市)に滋賀工場新設
1971年	排煙・換気用窓開閉装置「ウィンドーオペレーター」(現:ウィンドウオペレーター®)の販売を開始
1976年	初の海外現地法人「OILES AMERICA CORPORATION」を米国に設立

1980～1990年代

1983年	大分県中津市に大分工場新設
1987年	免震装置「LRB」の製造販売開始。当装置を使用した日本初の免震構造ビルを藤沢事業場に開設
1989年	株式を店頭公開銘柄として(社)日本証券業協会に登録
1991年	米国現地法人の生産工場としてノースカロライナ州に工場新設
1993年	栃木県足利市に足利工場を新設
1997年	株式を東京証券取引所市場第一部に上場
1998年	初の中国現地法人として「上海自潤軸承有限公司」を設立

2000年～

2002年	タイ王国に「OILES (THAILAND) CO., LTD.」設立
2003年	チェコ共和国に「OILES CZECH MANUFACTURING S.R.O.」を設立 建築機器事業部門を分割し販売子会社と事業統合、「オイレスECO株式会社」発足
2005年	中華人民共和国に「自潤軸承(蘇州)有限公司」を設立
2011年	インド共和国に現在の「OILES INDIA PRIVATE LIMITED」を設立(工場新設は2013年)
2018年	大分工場2号棟増築
2021年	藤沢事業場に研究開発機能強化の一環としてNP棟を開設
2022年	東京証券取引所の市場区分見直しに伴い、上場市場を「プライム市場」に移行
2023年	本店所在地を東京都港区から神奈川県藤沢市に変更
2024年	監査等委員会設置会社に移行

売上高(百万円)

オイレスグループのあゆみ

持続的な成長に向けた
マテリアリティの特定

価値創造プロセス

財務・非財務ハイライト

トップメッセージ

中期経営計画2024-2026

オイレス技術の系譜

すべては小さな木質軸受からはじまった

アメリカ製のタバコ巻き上げ機の中にあった油を必要としない軸受。昭和初期、当社創業者である川崎宗造(当時は大蔵省専売局に勤務)と正体不明の軸受との出会いが、オイレスの、そして日本のオイルレスベアリングの原点です。川崎は、持ち前の探求心でその謎を解明し、ついに1932年「無給油木質軸承製造方法」の特許を取得しました。技術で社会に貢献したいという思いに根差した探求心という川崎のDNAは、常に独自の技術と製品の開発に挑戦するオイレスに、今も、これからも受け継がれていきます。



創業者 川崎 宗造

● 軸受機器



木質軸受
#100

金属軸受

樹脂軸受

#300

#500

#80

● 構造機器

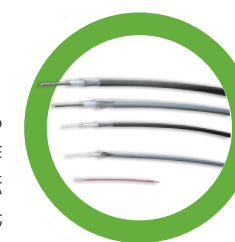


橋梁用ベアリング
(BP支承)

● 建築機器

コントロールケーブル

ワイヤーに樹脂をコーティングすることで、換気や排煙窓を遠隔操作する開閉装置を開発。「伝える、伝達する」機能を応用し、調光・遮光へと用途を拡大しています。



換気・排煙窓開閉装置
ウィンドウオペレーター

空気軸受

エアベアリング

複層軸受

スライドシフター

#550
#2000

カムユニット

ルーテック

グライatron

#81-B1, #83-B1
(バイオライト)

コンパクトフローティングカッター

ドライメット

テクメット

ハイブラスト

住宅用外付
ブラインド
ブリーユ

自然換気装置
エコレーター

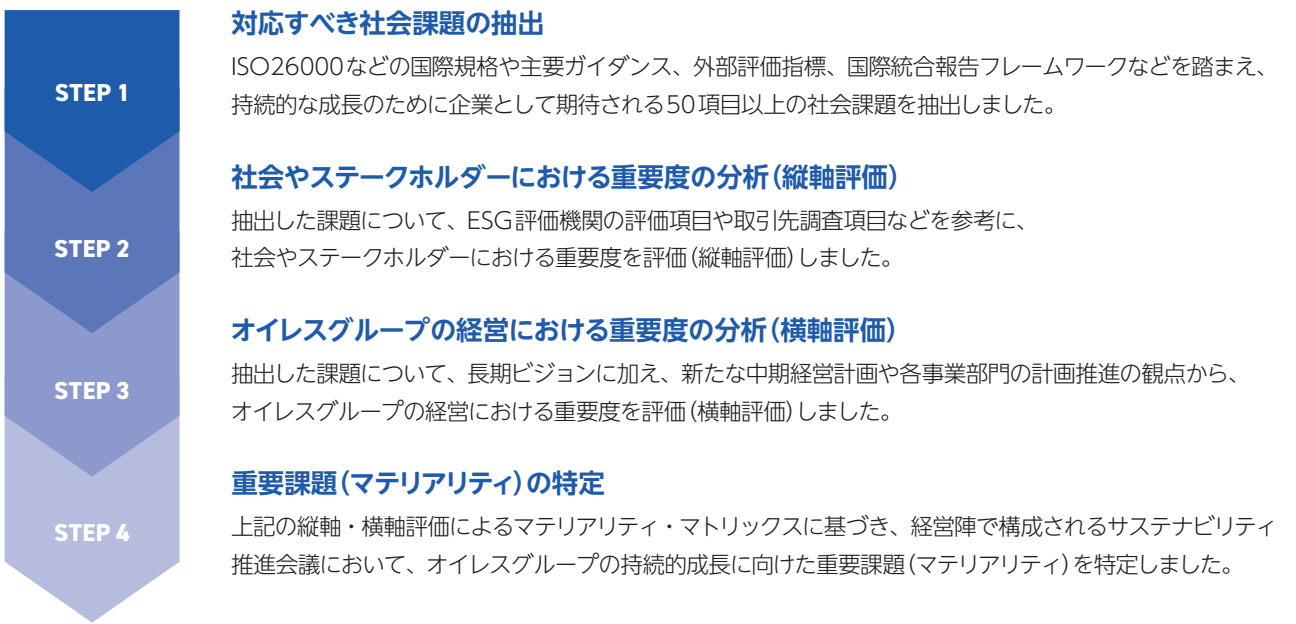
ビル用外付
ブラインド
エコシェイド

天窓開閉装置
トップライト

持続的成長に向けたマテリアリティの特定

オイレスグループは、新たな企業価値の創造と発展を実現するためには、非財務資本（人的資本・知的資本・製造資本・自然資本など）のさらなる進化を土台とした企業としての持続的成長を図ることが重要であるとの認識のもと、「持続的成長に必要な重要課題（マテリアリティ）」を特定しました。これらマテリアリティへの取り組みの強化を通して、SDGsをはじめとする社会課題の解決に貢献し、オイレスグループの持続的な成長（企業価値向上）を実現していきます。

持続的成長の観点で重要課題（マテリアリティ）見直しを実施



持続的成長に向けた重要課題（マテリアリティ）の特定



持続的成長に向けた重要課題（マテリアリティ）

マテリアリティ		機会	リスク	主な施策
S 社会 社会課題の解決に資する 先進的な製品・技術の開発・提供 (19～34ページ参照)	お客様のニーズを超える先進的な製品・技術の開発	・市場創造企業として競争力強化、企業価値向上の実現 ・お客様・社会・オイレスグループの「三方良し」の実現による持続的な企業価値向上の実現	・イノベーション創出力が弱まることに伴う企業としての競争力低下	・研究・技術開発に関する重点的な経営資源（研究開発費・人材）の配賦を継続 ・藤沢事業場再編（新工場棟建設）により技術・研究開発エリアの面積が大幅に拡充 ・EV対応や再生可能エネルギー分野など、気候変動問題解決に貢献する製品・技術開発の推進
	モビリティ社会の進化への貢献			
	製品品質の向上			
E 環境 環境対応 (45～50ページ参照)	地球温暖化防止（気候変動問題への対応）	・気候変動問題の解決に貢献する製品・技術の提供に伴う企業価値の向上 ・企業としての環境対応が評価されることによるステークホルダーからの信認獲得	・気候変動問題に対応する製品の開発・強化が進まない場合の収益機会の喪失 ・自社CO ₂ 排出量削減が不十分な場合、顧客や株主などからの信認を失う可能性 ・未曾有の自然災害（特に風水害）の発生により、グループの生産活動に支障が発生	・2050年カーボンニュートラルに向けた環境目標の実現に向けた取り組みの推進 ー藤沢事業場での本格的な太陽光発電の実施など ー再生可能エネルギーの導入 ・EV対応や再生可能エネルギー分野など、気候変動問題解決に貢献する製品・技術開発の推進
	環境資源の持続可能な利用			
S 社会 人材施策 (51～56ページ参照)	人材育成	・会社のビジョンに共感する優秀で多様な人材の確保による企業としての成長機会の獲得 ・従業員エンゲージメント改善で実現する企業価値向上	・生産年齢人口の減少や採用競争激化に伴い優秀な人材の確保が困難 ・不適切な労働慣行への罰則・批判に伴う企業価値毀損	・多様な人材確保に向けた取り組みの推進 ー女性管理職目標だけでなく、新卒採用の女性比率目標により女性従業員比率の向上を図る ・従業員が心身ともに健康で仕事ができる健康経営の推進 ・従業員が会社とともに成長できる環境・風土を整備し、従業員エンゲージメントを向上
	ダイバーシティ&インクルージョン			
	人権の尊重と適正な労働慣行			
G ガバナンス コーポレート・ガバナンス (37～42ページ参照)	ガバナンスの強化	・コーポレート・ガバナンス強化による多様なステークホルダーからの信認獲得 ・適正なリスク管理や堅確なコンプライアンス体制構築に伴う安定した経営の実現	・コーポレート・ガバナンス不全に伴う企業価値毀損 ・コンプライアンス不全に伴う不祥事案の発生	・取締役会の実効性強化 ー取締役会の多様性強化、監査等委員会設置会社への移行 ー取締役会実効性評価アンケートに基づく、取締役会などの運営の改善
	堅確なコンプライアンス運営			
	リスク管理			

価値創造プロセス

経営理念

「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、
技術で社会に貢献する」

長期ビジョン — 経営理念の実現に向け、オイレスグループが目指す姿 —

OILES 2030 VISION

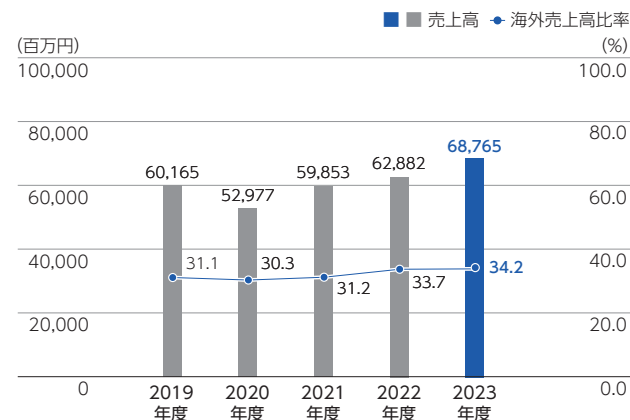
「サステナブルな社会の実現を、**摩擦・摩耗・振動の技術** **+X** で貢献する」

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

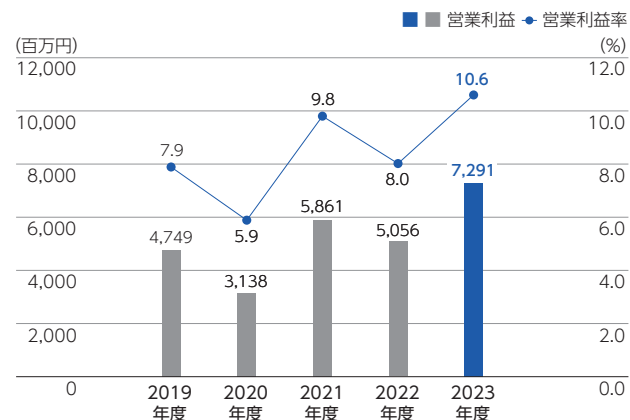
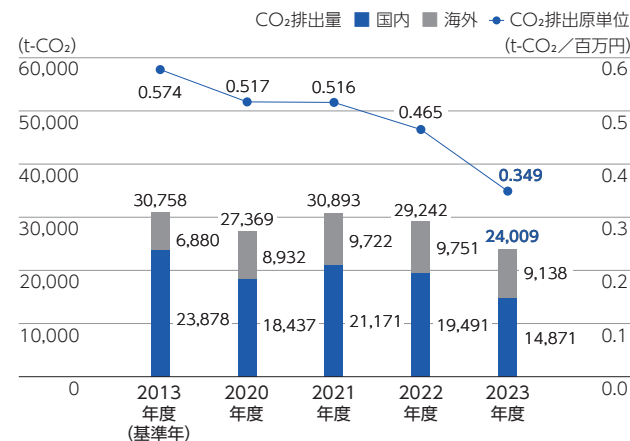


財務・非財務ハイライト

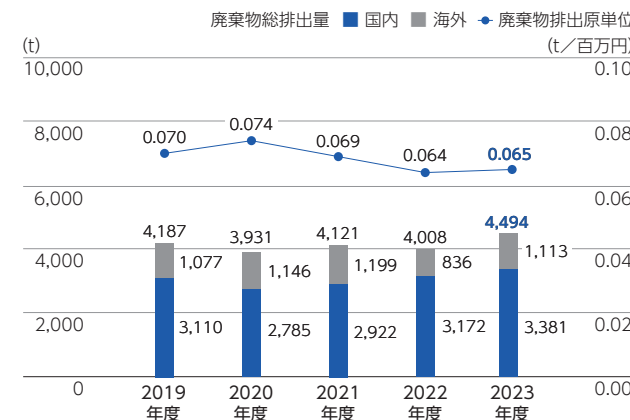
売上高／海外売上高比率(連結)



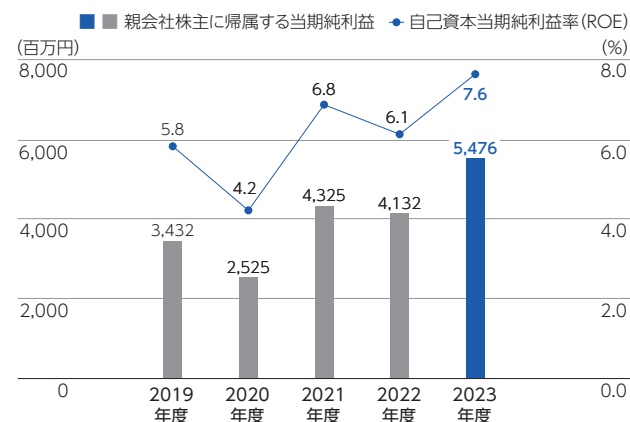
営業利益／営業利益率(連結)

CO₂排出量・原単位(オイレスグループ)

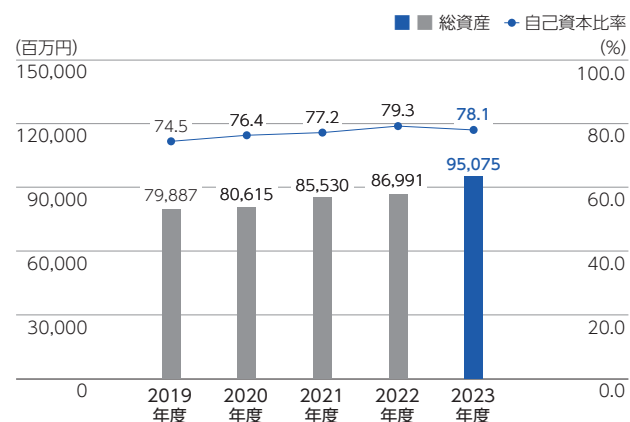
廃棄物総排出量・原単位(オイレスグループ)



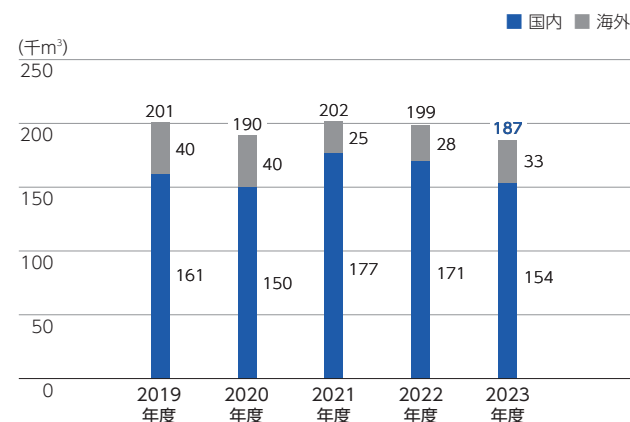
親会社株主に帰属する当期純利益／自己資本当期純利益率(ROE)(連結)



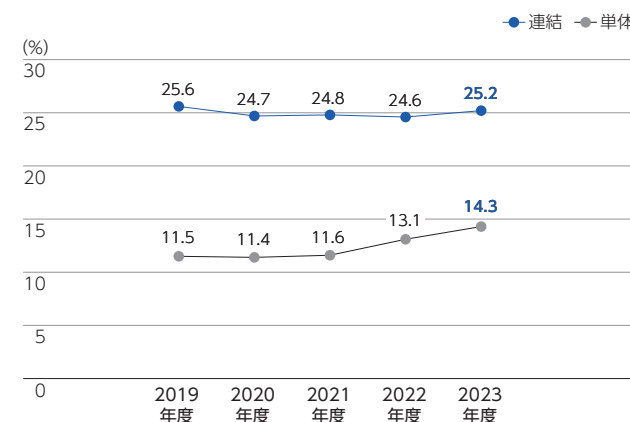
総資産／自己資本比率(連結)



水の使用量(オイレスグループ)

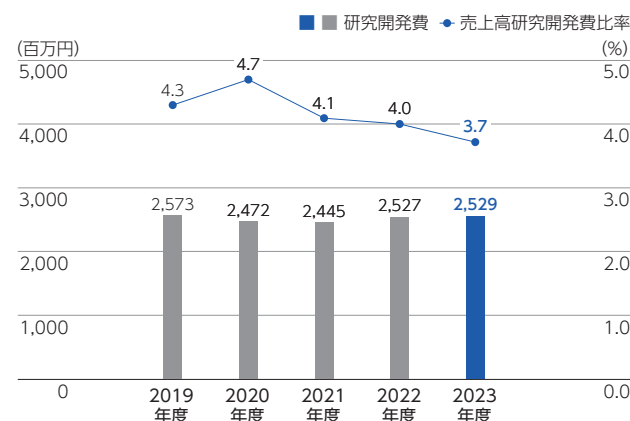


女性従業員比率(オイレスグループ)

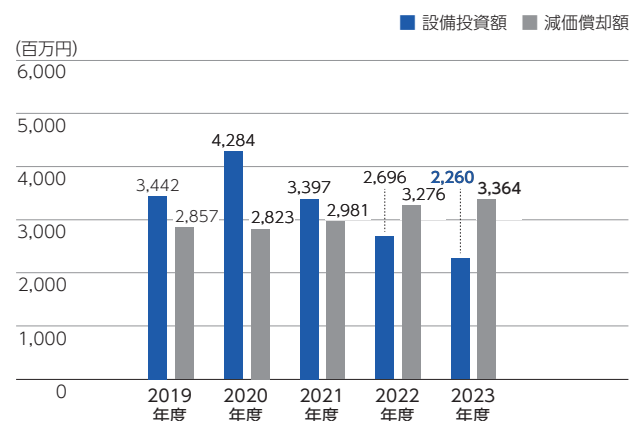


※すべて各期の期末データ

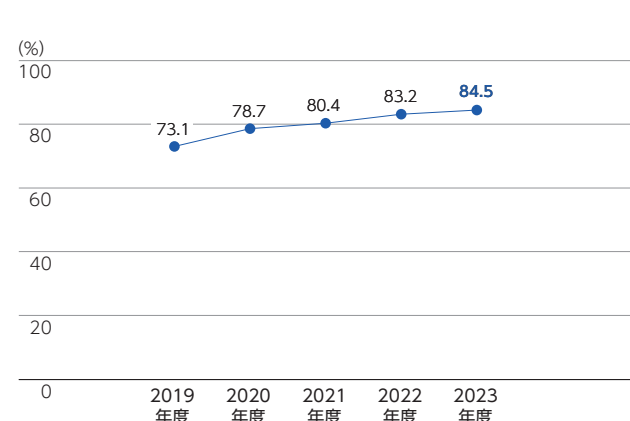
研究開発費／売上高研究開発費比率(連結)



設備投資額・減価償却額(連結)

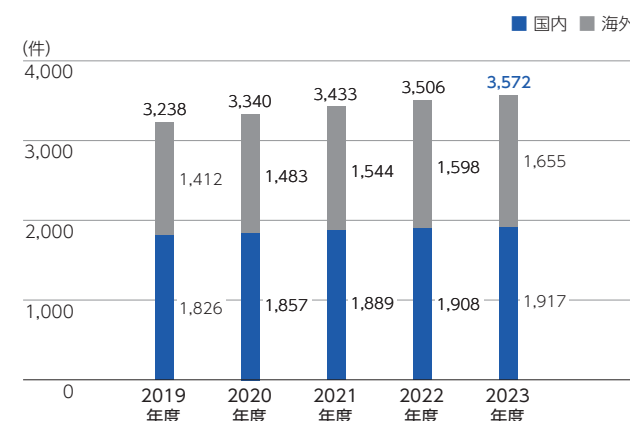


有給休暇平均取得率(単体)



※すべて各期の期末データ

国内・海外特許取得件数



トップメッセージ

お客様と共に世界初・世界一へ

社会課題の解決を通じて企業価値の向上を目指します

代表取締役社長

坂入 良和



社長就任にあたって

2024年4月1日に代表取締役社長に就任した坂入です。

私は、1989年にオイレス工業に入社して以来、軸受機器事業を中心に携わってきました。入社時の当社は、売上高は254億円、海外拠点もアメリカ1社のみという規模でありましたが、株式が店頭登録銘柄となり上場企業へ向けて一歩を踏み出した時期であったことが思い出されます。当社が現在の姿にまで成長するとは、大学を卒業したばかりの当時の私には想像ができませんでしたが、70年以上にわたり当社が発展を続ける中で、この歴史の一端を担えていることは大変感慨深く、またこの歴史を未来につなげていかなければならない責任に身が引き締まる思いです。

私は、社長就任にあたり、経営理念にある「技術で社会に貢献する」という当社の価値観を根幹に据えながら、次の100年に向けた成長基盤を確立することが重要であると思っています。変化の激しい環境において、常に新しい視点と柔軟な思考で、創造力を働かせながら企業価値の向上に向けて挑戦を続けていくことが、企業の成長につながるものと信じています。そのためには、一歩ずつ確実に、そして歩みを止めないことが大切であると思っています。

近年では、新型コロナウイルス感染症や日本国内における甚大な自然災害のほか、悲慘な国際紛争が続くなど、当社を含め様々な日本企業が大変厳しい環境に直面してきました。しかしながら、こうした難題に立ち向かい、一歩ずつ乗り越えていくからこそ、企業の持続力と発展へとつながり、強い会社をつくるのだと思っています。当社の製品は、それ単独では性能を発揮しにくいものが多いですが、お客様の製品に採用されることで初めてその力を発揮します。お客様の技術や製品を世界初・世界一に押し上げる、それに貢献するのが当社の技術であり、製品であると考えており、我々部品メーカーの大切な役割と立ち位置であると思っています。

このように、当社の役割や存在価値を明確にした上で、社会課題に真摯に向き合うことが、当社の持続的な企業価値の向上につながるものと考えています。

「技術で社会に貢献する」創業からの価値観を受け継いでいきます

1952年3月11日に当社の前身である「株式会社日本オイルレスベアリング研究所」が設立され、国産では初めての木質オイルレスベアリングを発明して以降、摩擦・摩耗・潤滑のトライボロジー技術と、振動・制御のダンピング技術をコアとして、独自の技術力により多くの製品を市場に送り出してきました。

当社の経営理念は「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」と掲げています。「技術で社会に貢献する」という創業から脈々と続く価値観が今もなお染みついており、創業者のDNAが現役世代にまで受け継がれているものと思っています。

当社は、市場創造型企業として、独自の製品・材料開発をおこない、当社の部材や技術を使用するお客様の最終製品が世界初・世界一を実現することに貢献したいという想い・考えを持って研究開発やお客様への営業活動に取り組んでいます。特に、営業・技術・研究開発部門が三位一体となり、お客様に価値提供をおこなう独特なビジネスモデルに強さの源泉があると考えています。このビジネスモデルを当社では「TDS（テクニカルダイレクトセールス）」と呼び、お客様の製品開発の初期段階から営業部門と技術部門が連携して参画するもので、お客様の製品開発の課題を営業・技術部門が早期から共有し、当社製品のパフォーマンスを最大限に発揮する提案や研究部門も加わって新たな材料を開発し、お客様を世界初・世界一へと導きます。

当社にはもう一つ「EK（営業研究）」と呼ばれる独自の技術サービスを有しています。お客様に代行して、より実機に近い形でシステム評価をおこなうことで、お客様の懐に飛び込み辛い所に手が届く提案活動を積極的におこなっています。こうした当社独自のアプローチや研究・技術開発により、研究開発への投資額も連結売上高比で約4～5%の水準で推移しています。これは同業種間でも比較的高い水準にあり、研究開発への積極的な資源配分を推進してきた結果です。

「技術で社会に貢献する」という価値観は、70年以上前から現在に至るまで、手法は変えながらも、今もなお生き続けており、当社の不変的な価値観として、今後も企業価値の基礎になるものと考えています。

トップメッセージ

3つの事業が社会課題を解決する

当社の事業は、大きく3つの事業セグメントで構成されています。すべり軸受を主業とし環境負荷低減に貢献する軸受機器事業、大規模な地震から人・建物・財産などを守る免震・制震装置を主業とする構造機器事業、そして火災による煙から人命を守るだけでなく、近年では感染症対策として建物の換気用途としても使用されるウィンドウオペレーターを主力製品とする建築機器事業があります。

これら3つの事業セグメントはすべてSDGsで示される社会課題の解決に貢献するものであり、経営理念の「技術で社会に貢献する」を体現しているともいえます。こうした社会貢献性の高いビジネスを70年以上にわたり継続できた背景には、諸先輩方をはじめ、従業員一人ひとりの高い意識と技術力が連綿と受け継がれた結果であります。

当社は、摩擦・摩耗・潤滑を研究するトライボロジー技術をベースに発展してきました。自動車や機械設備をはじめ、回転や往復運動を伴う部位には必ず物理的な接触が起こり、摩擦や摩耗が生じますが、その摩擦や摩耗によって生じるロスが大きいと機械や部品の消耗やエネルギーロスにもつながります。また、製品寿命やエネルギー使用量の増大にも影響することになりますので、当社は、こうした環境負荷の低減や低摩擦化に貢献する技術や製品を生み出すためにトライボロジー技術を追求し、私たちの生活がより豊かに、サステナブルな社会の実現に、見えないところで大きな貢献をしてきました。

また、こうしたトライボロジー技術を転用して、免震・制震装置の基礎技術となるダンピング技術を確立し、人々に安心と安全を届けることにも貢献してきました。“すべり軸受”で橋げたを支えるという使い方に着想を得て、日本初の長大吊り橋にオイルレスベアリングが採用されたことがきっかけとなります。これによって、現在の免震・制震装置へと技術進化を遂げ、建物や橋などの社会インフラを支え、日本のみならず世界にも必要不可欠な技術を提供し、人々に安心安全を届けています。

当社は「トライボロジー」と「ダンピング」の技術、そして「技術で社会に貢献する」といった創業者からの価値観をコアバリューとして、持続的な成長を目指します。

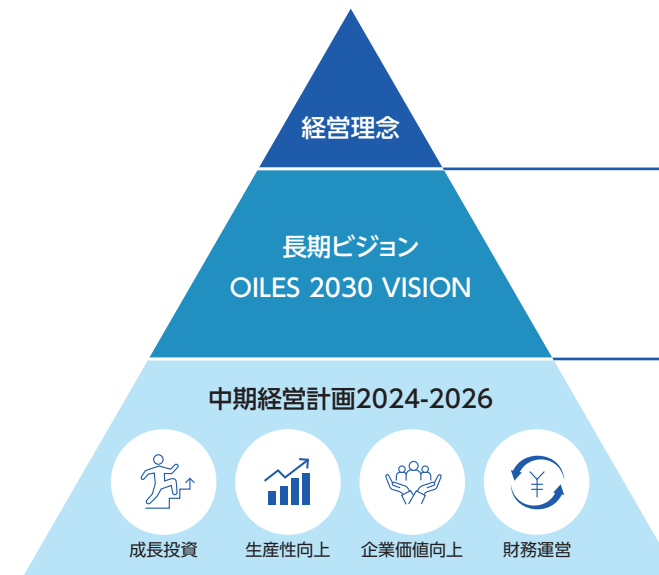
当社が目指すOILES 2030 VISION

2024年5月に、2024年度から2026年度までを対象期間とする新たな中期経営計画を策定しました。その前提となる長期ビジョンとして2030年をマイルストーンとする「OILES 2030 VISION」を定めており、当社のありたい姿を改めて定義しました。『サステナブルな社会の実現を、摩擦・摩耗・振動の技術+Xで貢献する』を掲げ、コア技術であるトライボロジーとダンピング技術でさらなる企業価値向上を目指しながら、「+X」と表現した「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」を進めていくことで新たな価値の提供を目指します。新技術・新規事業創出については、当社は、多くの知的財産を所有しており、これらの知的財産を改めて利活用する発想で新技術・新規事業創出に取り込んでいきます。インオーガニックな成長については、2024年度から2026年度の3年間で様々な視点で探索していきながら、2027年以降に2030年に向けて結実させていきたいと考えています。また、基盤強化については、企業価値向上のため、社内基盤の整備、経営インフラの高度化、人的資本経営の推奨・推進、ITインフラの整備に加えて、DX推進に関しても加速させていきます。

また、経営目標については、営業利益率15%以上、ROE10%以上とし、収益性向上と資本効率を意識した財務運営を目指し、サステナブルな社会の実現に貢献して持続的成長と企業価値向上を目指していきます。



ありたい姿



オイルレスベアリングの総合メーカーとして
世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する

『サステナブルな社会の実現を、
摩擦・摩耗・振動の技術 +X で貢献する』

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

- ① 次世代の飛躍成長を実現するために、成長市場へ経営資源を全力投球
- ② 業務改革と生産技術の追求によって、全部門が生産性を向上する
- ③ すべてのステークホルダーに貢献する企業価値向上
- ④ 資本効率性を意識した財務運営

長期ビジョン OILES 2030 VISION

『サステナブルな社会の実現を、
摩擦・摩耗・振動の技術 +X で貢献する』

コア技術であるトライボロジー&ダンピング
(摩擦・摩耗・振動)技術でさらなる企業価値向上

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

OILES 2030 VISION 経営目標

- ・営業利益率15%以上
- ・ROE10%以上

サステナブルな社会の実現に貢献し
持続的成長と企業価値向上を目指す

中期経営計画2024-2026

OILES 2030 VISION の達成を見据えた中期経営方針



2024

→ 2030

中期経営計画 2024-2026 の達成に向けて

2023年度は当社にとって過去最高の業績を達成することができました。日本の株式市場が活況の中、当社の株価も上昇し株主の皆様からご評価をいただいていることに感謝を申しあげるとともに、今後の期待を背負っているとも感じています。こうした期待に応えるためにも、2024年5月に中期経営計画を策定し、公表いたしました。企業価値の向上に最も重要なことは「成長戦略」であると考えています。今回設定した中期経営方針には次の4つのテーマを掲げ、推進していきます。

一つ目は、次世代の飛躍成長を実現するために成長市場へ経営資源を全力投球していくことで、戦略製品と成長市場へ積極的に投資をおこなっていきます。二つ目は、業務改革と生産技術の追求によって全部門で生産性を向上させていきます。人手不足の中、成長するためには業務効率の向上が欠かせません。そこですべての業務の棚卸をおこない、価値ある仕事にシフトしていきます。三つ目は、すべてのステークホルダーに貢献できるよう企業価値を向上します。すべてのステークホルダーに誇りをもってもらえるようなオイレス工業となるように企業価値を高めていきます。四つ目は資本効率性を意識した財務運営を実現し、財務体質の改善を推進していきます。

これら4つの経営方針を中核に据え、2030年の長期ビジョン達成に向けて推進しますが、軸受機器事業、構造機器事業、建築機器事業の3つの事業の「持続的成長に向けた事業戦略」の詳しい内容については、後述する17ページ及び当社ウェブサイトで公開している「中期経営計画 2024-2026」をご覧ください。

 中期経営計画 (2024-2026)
https://www.oiles.co.jp/files/All_Medium-Term%20Management%20Plan.pdf

組織体制や人的資本への取り組み

2023年4月から、取締役会と執行部門の役割・責任を明確にし、経営の監督機能強化と業務執行権限を執行役員に委譲することで機動的な経営の推進をするため、事業部門の責任者に執行役員を配置する体制といたしました。また、2024年6月の第73回定時株主総会を経て、より機動的な経営判断と取締役会の監督機能を高めることが必要であると考え、監査

役会設置会社から監査等委員会設置会社へと移行いたしました。迅速な意思決定及び業務執行を可能とするとともに、取締役会における議決権などを有する監査等委員である取締役を置くことで取締役会の監督機能の強化を図り、さらなる企業価値の向上を目指すための体制整備に着手いたしました。

こうした体制整備とともに、人的資本への取り組みも並行して取り組む必要があると考えていますが、企業価値を向上させ、会社の持続的な成長を目指すには、これらを推進する“人(従業員)”の育成が欠かせません。当社の企業理念では「技術で社会に貢献する」としてありますが、その技術を生み出し、社会に貢献することを具現化しているのは“人(従業員)”だと思っています。つまり、人材は企業価値の源泉です。ダイバーシティの推進、人材育成など人的資本に対する積極的な投資、取り組みも推進し、働きやすい職場づくり、ワークライフバランスや多様性の推進と女性比率を向上させることも大きなテーマであると認識しています。また、会社と従業員が同じベクトルで進み、あるべき姿に向かって、自ら会社への貢献意欲が高まるように従業員エンゲージメントを高めていくことも事業の推進力につながると考えています。

企業が発展・成長するための環境整備は経営推進にとって重要なテーマであるため、変革と進化の強い決意とともに、時代や状況に則した形で柔軟に対応していけるように取り組んでいきます。



ステークホルダーの皆様へ

経営理念の実現に向けて さらなる「変革」と「進化」に取り組みます



代表取締役会長
飯田 昌弥

代表取締役社長
坂入 良和

サステナブルな社会の実現に向けて、循環型社会へと強く意識が変わる中において、軸受機器事業においては低摩擦や軽量化による効率化や高寿命化の実現、構造機器事業においては人や建物を地震や災害から守ること、建築機器事業においては火災による煙から人命を守るだけでなく換気や健康空調を実現することなど、当社のコア技術を基盤とした製品やサービスがお客様に安心・安全・快適を提供し、これからもサステナブルな社会の実現に貢献するものと考えています。また創業者をはじめとして、当社を築き上げてきた先輩方から我々に与えられたミッションとして、これからも社会課題の解決に貢献できる技術、サービスを考え、また提供し続け、

社会になくてはならない会社として企業価値を高めていくことを託されていると考えています。そして当社の企業価値を高めることがサステナブルな社会実現の一翼を担い、明るい未来をつくると信じています。

当社は2022年3月に創立70周年を迎えましたが、100年企業に留まらず、その先を見据えて、社会課題の解決を企業価値へと進化させながら、ステークホルダーの皆様から必要とされる企業であり続けられるよういっそうの努力と推進に力を注ぎたいと思いますので、これからも、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

中期経営計画 2024-2026

OILES 2030 VISION

「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」という企業理念の実現に向け、当社のありたい姿として、2030年をマイルストーンとする「OILES 2030 VISION」を新たに策定しました。『サステナブルな社会の実現を、摩擦・摩耗・振動の技術＋Xで貢献する』という“ありたい姿”に対して、コア技術であるトライボロジー&ダンピング(摩擦・摩耗・振動)技術によるさらなる企業価値向上に加え、「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」による新たな価値創造を目指します。「変革」と「進化」への強い決意とともに、持続的成長と企業価値向上を目指していきます。

中期経営計画 2024-2026

「OILES 2030 VISION」からバックキャストして「中期経営計画 2024-2026」を策定しました。

● 中期経営方針

- ①次世代の飛躍成長を実現するために、成長市場へ経営資源を全力投球
- ②業務改革と生産技術の追求によって、全部門が生産性を向上する
- ③すべてのステークホルダーに貢献する企業価値向上
- ④資本効率性を意識した財務運営

● 定量指標

2026年度は、過去最高となる売上高750億円、営業利益73.5億円を計画しています。また、積極的な成長投資により、2026年度はコア収益(営業利益＋減価償却費)も過去最高を計画しています。

	2024年度	2025年度	2026年度
売上高	677億円	712億円	750億円
営業利益	57億円 (コア収益*91億円)	63.5億円 (コア収益*103.5億円)	73.5億円 (コア収益*118.5億円)
ROE	—	—	8.0%以上

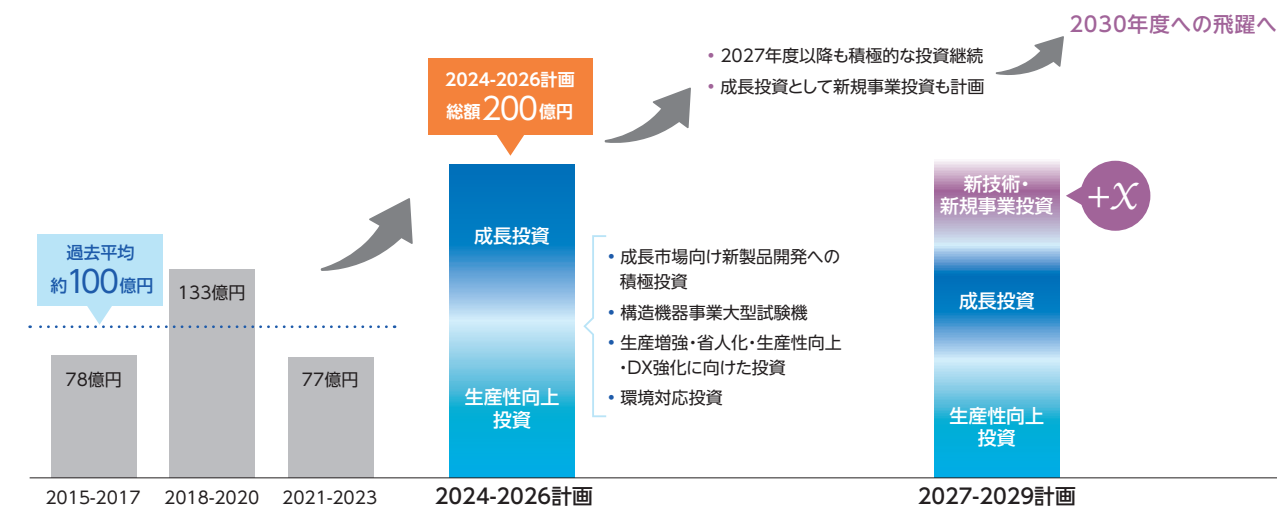
※ コア収益＝営業利益＋減価償却費

OILES 2030 VISION 経営目標

- ・営業利益率 **15%** 以上
- ・ROE **10%** 以上

● 設備投資計画

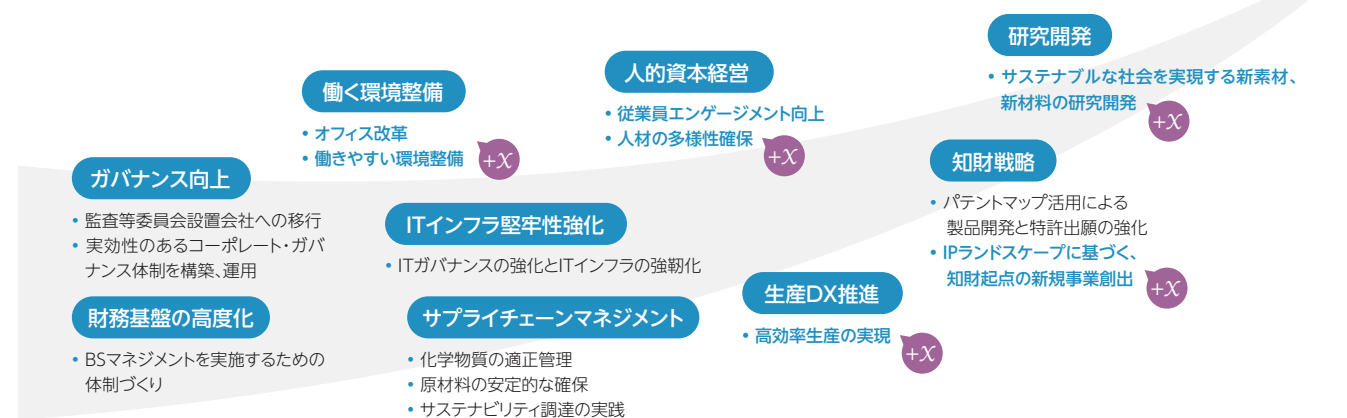
「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」の実現のために、積極的な投資を計画しています。



● 社内基盤・経営インフラの高度化と生産性向上の両立

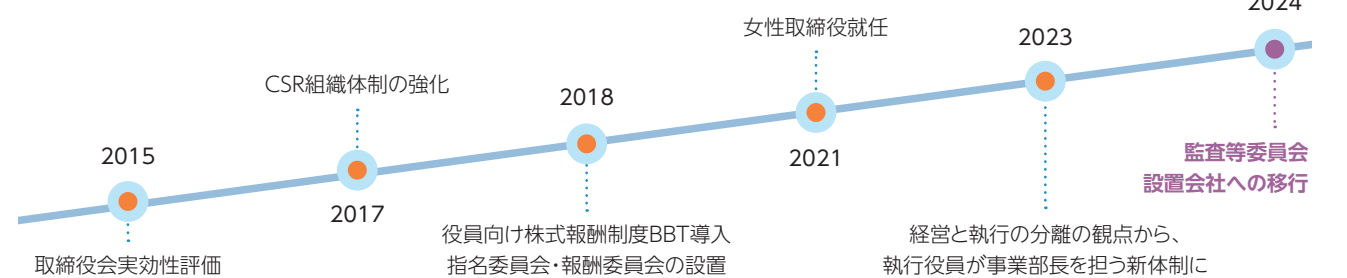
OILES 2030 VISIONの実現に向け、各部署が「変革」と「進化」への強い決意をもって社内基盤や経営インフラを高度化するとともに、新たな価値創造につながる「+X」の取り組みに着手します。「+X」にはDXやGXのような「変革」の意味を含めており、「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」があります。

「新技術・新規事業創出」としては、サステナブルな社会を実現する新素材・新材料の研究開発やIPランドスケープに基づく新規事業創出、「基盤強化」としては、人材の多様性確保による人的資本経営への注力や生産DX推進による高効率生産の実現、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。



● コーポレート・ガバナンス向上に向けた取り組み

監査等委員会設置会社への移行により、迅速な経営の意思決定及び業務執行を可能とするとともに、取締役会における議決権などを有する監査等委員である取締役を置くことで取締役会の監督機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンスのよりいっそうの充実と、さらなる企業価値の向上を目指します。



● 資本効率性を意識した財務運営

当社の過去5年のROE平均値は6%程度であり、資本収益性には課題が残る状況です。資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する東京証券取引所の要請を踏まえ、資本収益性改善に向けた取り組みを推進していきます。

- ・資本収益性指標であるROEの目標として、①新中計期間の2026年度までに8%以上、②OILES 2030 VISIONのゴールである2030年度までに10%以上を実現することを目指す
- ・バランスシートマネジメントを推進する
- ・政策保有株式については、一定の削減をおこなう

- ・株主還元については、①安定的かつ継続的な配当を基本とし、連結配当性向40%以上を目指す、②自己株式の取得についても、中長期的な成長のための内部留保を総合的に勘案し、市場動向を踏まえ、機動的な対応を検討する

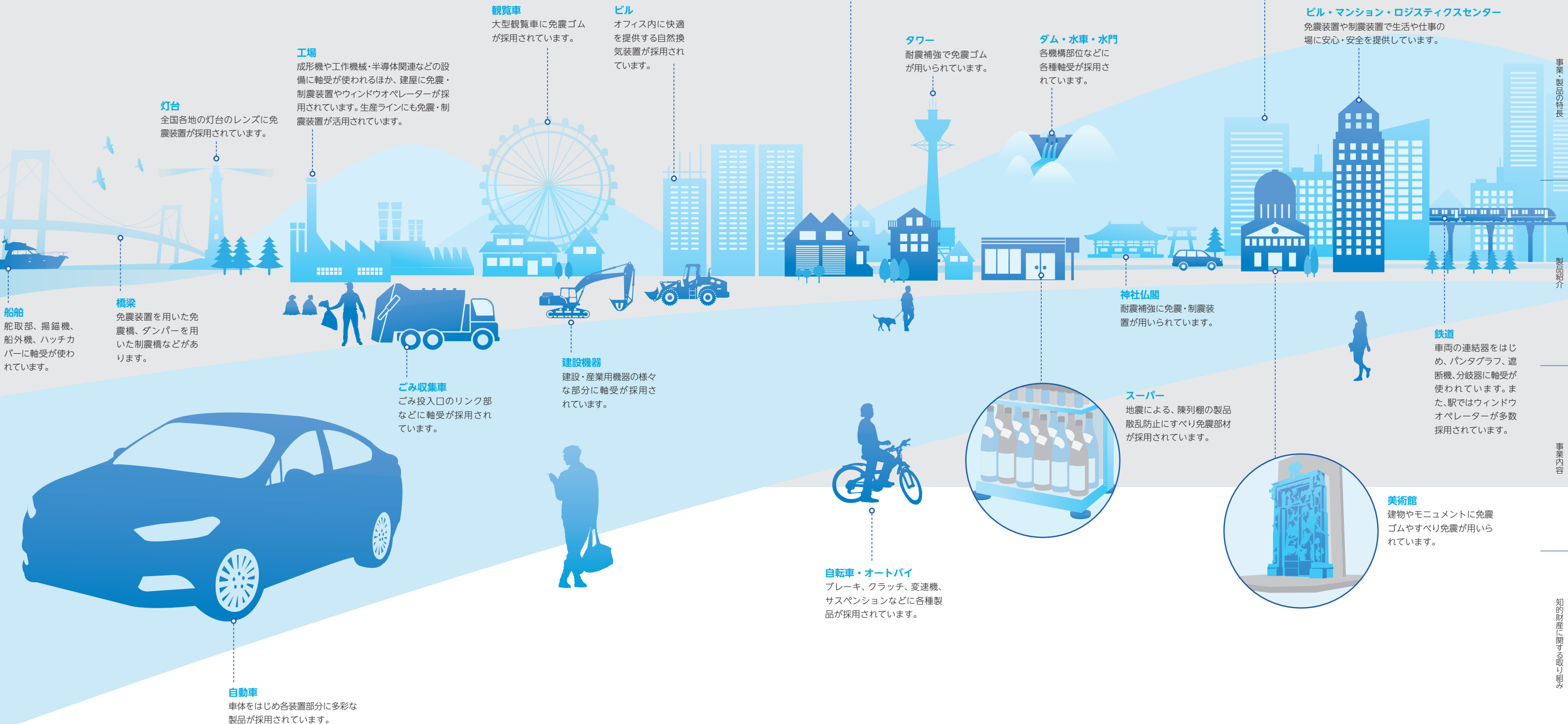
詳細は以下URLをご参照ください。

[WEB 中期経営計画\(2024-2026\)
https://www.oiles.co.jp/files/All_Medium-Term%20Management%20Plan.pdf](https://www.oiles.co.jp/files/All_Medium-Term%20Management%20Plan.pdf)

Oiles Business Activities

オイレスの事業

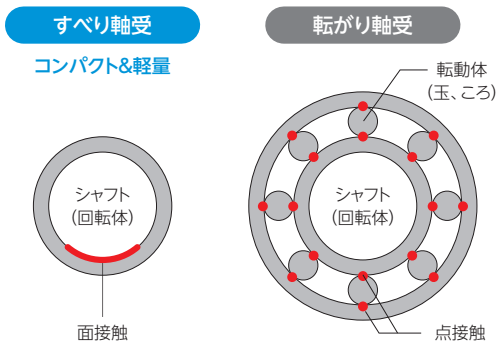
オイレスグループが、トライボロジーとダンピングという2つのコア技術を駆使して創り出す製品は、人々の暮らしや社会の安心・安全を支える様々な機器や装置、建造物を構成する大事な要素として使われています。これからもオイレスグループは、人と社会の幸福を願って技術を磨き続けることで、より良い暮らしに貢献していきます。



事業・製品の特長

軸受機器(オイルスペアリング)

軸受は、「すべり軸受」と「転がり軸受」に大別されますが、オイルスペアリングは給油量や給油回数を削減、又は無給油で使えるすべり軸受です。当社独自の技術やノウハウにより、転がり軸受や一般のすべり軸受では性能を維持できない厳しい環境下でも、優れた耐久性及び性能安定性を発揮します。当社は、トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）の技術を究め、オイルレス（自己潤滑性）という特性を持つ独自の軸受製品を提供し、摩擦や摩耗によって生じる様々なロスを低減させることによって、経済や社会の発展に貢献しています。世界が2050年カーボンニュートラルの実現を目指す中で、当社は環境負荷低減につながるオイルスペアリングによって、その実現に貢献していきます。



主な特長

給油装置・給油孔・油溝加工が不要

給油装置の費用や加工費・組付費など、余分なコストと手間が省け大幅なコストダウンができます。

ランニングコストの削減

潤滑油の消費と設備のメンテナンスに必要な費用が少なくすみ、ランニングコストが大幅に削減できます。

メンテナンスフリー

給油や給油装置の点検などのメンテナンスコストが大幅に軽減できます。また、給油不良によるトラブルもありません。

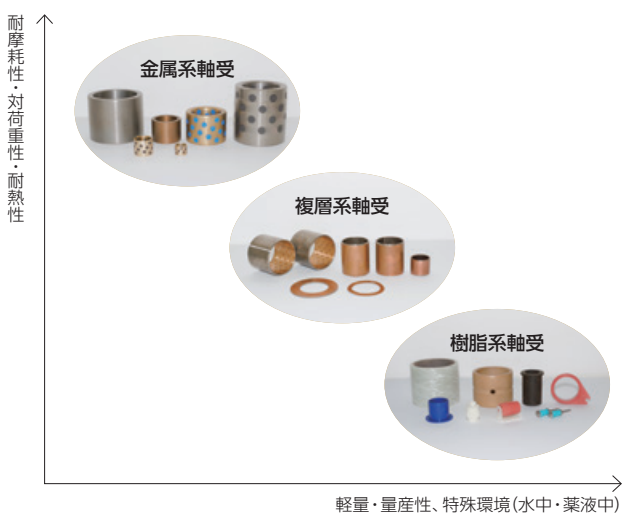
設計時間の短縮

給油が省けることで設計・構造を簡素化でき、コストと時間が大幅に削減できます。

潤滑油のリサイクルと環境保全

油のリサイクルに必要な費用と手間が省け、さらに油による汚染から環境を保全します。

適用材質から見た軸受の分類



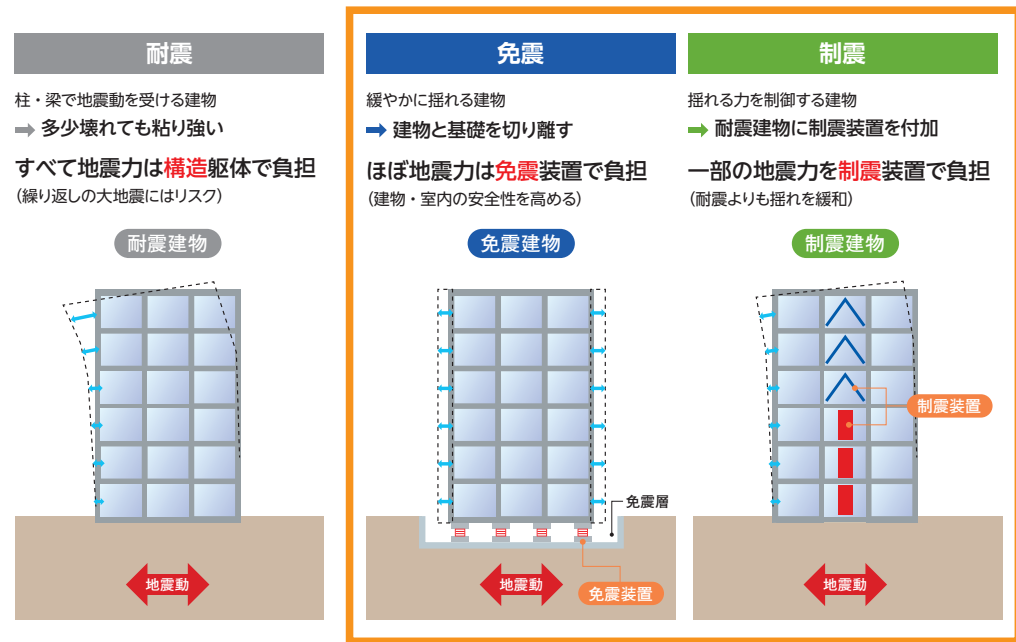
特長比較

	オイルスペアリング	転がり軸受
給油	◎	○
耐荷重	◎	○
速度特性	低速向き	中・高速向き
摩擦係数	△	○
摺動運動	◎	△
往復運動	○	△
耐衝撃	○	×
耐フレッチング	○	×
耐熱性	◎	△
耐食性	○	△
形状変更	◎	×
寸法精度	△	◎

◎：特に優れる ○：優れる／使用可能 △：やや劣る ×：劣る／使用不可

構造機器

建物の地震対策として、構造は、「耐震」「免震」「制震」に大別されますが、当社はダンピング（振動制御）の技術を確立することにより、「免震」「制震」のパイオニアとして、社会課題の解決に貢献しています。



建築機器

オイルレスECOは、万一の火災の際に生じる有害な煙を外へ排出し、建物内の安全を確保する排煙・換気用ウィンドウオペレーターをはじめ、建物内の安全や快適性を高める様々な製品を提供しています。自然の風をビル内に取り込み、ビルの空調負荷を低減する自然換気装置、日本古来の日よけ「すだれ」のように、窓の外で日光を遮り、適度に目隠してプライバシーを確保する外付ブラインドなど、環境にやさしいエコな製品を揃えています。

排煙・換気用窓開閉装置 ウィンドウオペレーター

高所に設置される排煙窓を開閉するための装置がウィンドウオペレーターです。近年では、気密性の高まる建物の換気装置としても活用の幅が広がっています。

特長

- 換気用として常時使用にも耐えられる高耐久性
- 全国対応の良質な施工品質

Point

- 制御装置・製品を組み合わせたシステム提案が可能
- 特注製品にも対応

ビル用外付電動ブラインド エコシェイド・ブリーユJモデル

窓の外で日光を遮り、適度に目隠してプライバシーを確保するアルミ製外付ブラインドです。建物の省エネ化に貢献するほか、シンプルでスタイリッシュなデザインは意匠性も高めます。

特長

- 日射熱を遮り、冷暖房を効率化
- 意匠性を損なうことなく、プライバシーを確保

Point

- 特注品・カスタマイズのご提案も可能
- 日射遮へい性能など、実験データに基づく提案が可能

製品紹介

軸受機器

創業者の川崎宗造が国内で初めて製造した木質軸受を始まりとして、無給油軸受「オイレスベアリング」を開発・製造しています。オイレスベアリングの総合メーカーとして、材質や形状の異なる製品を取り揃えており、幅広い業界のお客様に納品しています。

一般産業向け

金属系・複層系・樹脂系の軸受のほかに、高精度な制御や超高速が求められる部位への軸受として、「オイレスエアベアリング(OAB)」という非接触型の軸受もラインアップしています。また樹脂系軸受の派生で環境にも配慮しているバイオマスプラスチック軸受「バイオライト」を開発し、様々な製品群の中からお客様に最適な軸受を提案しています。

代表的な製品



自動車産業向け



構造機器

橋梁製品

- 免震橋梁 LRBを用い、振動を長周期化し、揺れを減衰
- 制震橋梁 LRBとBM-Sを用い、振動を制御し、揺れを減衰
- 荷重分散橋梁 RB、LRBを用い、水平力を各橋脚に分散



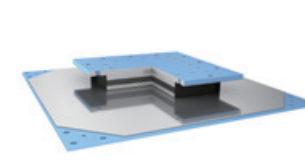
BM-S (橋梁用ビンガムストッパー)



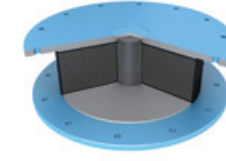
LRB (鉛プラグ入り天然積層ゴム)

建築製品

- 免震 様々な建物に適用できる免震装置 (SSR、LRBほか)
戸建て住宅にも (FPSほか)
- 制震 超高層オフィスビルや、高層マンション向け (制震壁ほか)



SSR (すべり天然積層ゴム型免震装置)



LRB (鉛プラグ入り天然積層ゴム型免震装置)

制震壁
(壁型粘性せん断ダンパー)

建築機器

ビルディング・エコロジーシステム

●エコレーター



●ウィンドウオペレーター



●トップライト

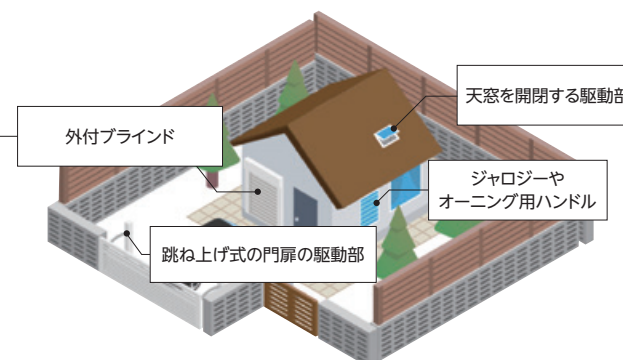


●エコシェイド



住宅用アメニティシステム

●外付ブラインドBRILL ～ブリリュ～



事業内容

2023年4月から迅速な意思決定と事業責任を明確にするため
軸受機器事業部門を一般軸受事業部と自動車軸受事業部に分離しました。

一般軸受機器



世界規模で激甚化する気象災害に対し、
トライボロジー技術で脱炭素・循環型社会実現に貢献していきます

執行役員 一般軸受事業部長
関根 敏彦

事業紹介 ～様々な分野で使用されるオイレスベアリング～

オイレスベアリングは、射出成形機、建設機械、ダムや水車・水門・風力発電機など、生産設備、インフラ施設からオフィス機器まで、暮らしの中のあらゆる分野で使われており、用途に応じた製品をラインアップしています。半導体製造装置などの精密機器に使われる製品から、ダムや水門に利用する数メートルにもなる大型製品まで、様々な形状、材質、大きさの製品が採用されています。

軸と軸受の間に空気膜を作り非接触運動をもたらす「オイレスエアベアリング(OAB)」は、摩擦係数≒ゼロ(空気抵抗のみ)の実現によって超高精度の位置決め制御や超高速加工が可能となり、半導体製造装置などの精密機器、エレクトロニクスなどの分野でその需要が高まっています。日本のシェアが高い半導体製造装置領域にお

いても、当社の技術でお客様の世界初・世界一の製品づくりに貢献しています。

また、オイレスベアリングは幅広い産業領域において環境負荷低減に寄与しています。例えば、環境配慮型製品であるバイオライトは、サトウキビやトウモロコシを原料に精製されたバイオマスプラスチックに摩擦性能を向上させる充填剤を添加することで、高いバイオマス度と優れた性能を有しており、石油を原料とする従来品に比べCO₂排出量を削減することが可能です。

さらに、再生可能エネルギーの分野では、従来からの水力・風力発電設備向けの軸受をはじめとした次世代エネルギーの分野についても、国内外の案件獲得に向けた取り組みを進めています。

中期経営計画の施策(2024年度～2026年度)

①成長市場へ向けた戦略製品の展開・供給を通して脱炭素・循環型社会の実現に貢献する

(1)成長市場への活動強化

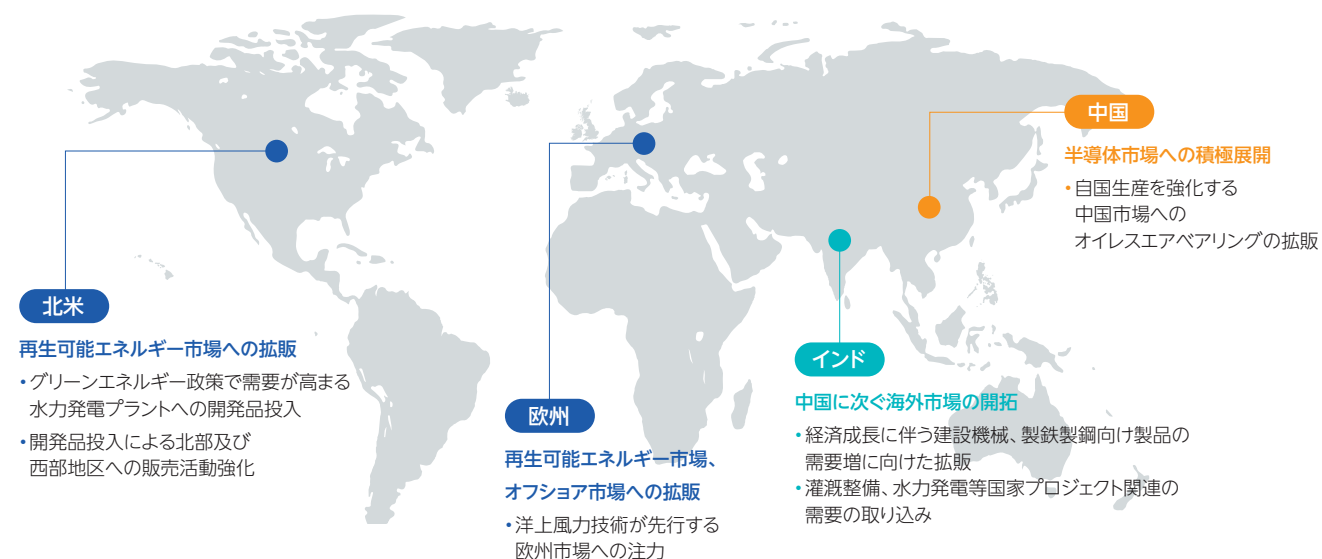
- ・半導体製造装置に代表されるエレクトロニクス市場、揚水をはじめとした水力発電と風力発電などの再生可能エネルギー市場及びオフショア市場などの成長エリアへの戦略製品の投入、積極展開

(2)収益改善に向けた選択と集中

- ・超高速・超高精度を実現するオイレスエアベアリングの伸長に向けた積極投資
- ・既存製品の合理化による収益改善

②成長市場(半導体関連・再生可能エネルギーなど)に注力し、海外市場を拡大する(下図)

- ・地域重点戦略に基づくグローバル市場の開拓と拡販



トピックス

●人工衛星の開発にオイレスエアベアリングが貢献

オイレスエアベアリングは、一定条件下で、非接触かつ高精度で対象物を浮上させることができます。この性質を利用して、人工衛星の開発に必要な宇宙空間での無重力状態を再現することが可能となりました。実際に、東京電機大学で開発中の超小型人工衛星「HATOSAT※」の試験でもオイレスエアベアリングが使用されています。当社は、ロケット・人工衛星などへの採用も目指し、製品提案を続けていきます。

※HATOSAT：登山者の電波が届かない遭難地点の位置情報取得を目的としています



HATOSAT試験機

自動車軸受機器



日々の進化を加速させ、自動車市場のEV化・電動化に貢献するために
よりいっそう価値の創造に励みます

執行役員 自動車軸受事業部長
尾崎 光

事業紹介 ～自動車業界の価値向上に貢献～

オイレスベアリングが最も多く使われている産業領域は自動車分野です。国内すべての自動車メーカー及び海外の主要な自動車メーカーへ採用されており、サスペンション・ステアリング・トランスミッション・排気管・内装など自動車を構成する様々な箇所当社製品が活躍しています。また、拡大している電気自動車(以下、EV)市場においても、当社の技術を活かした製品の使用が増加しています。

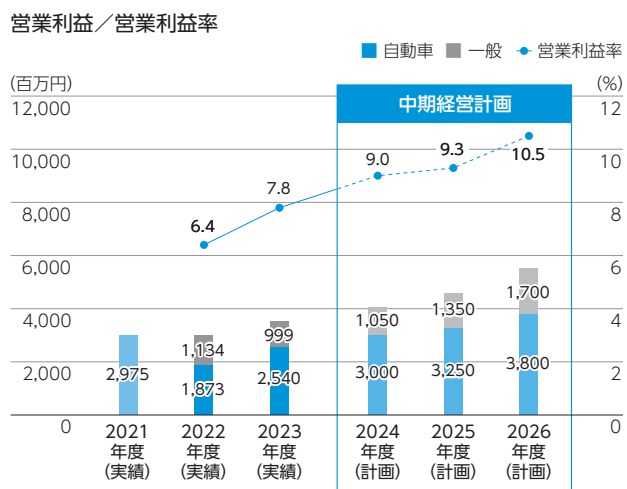
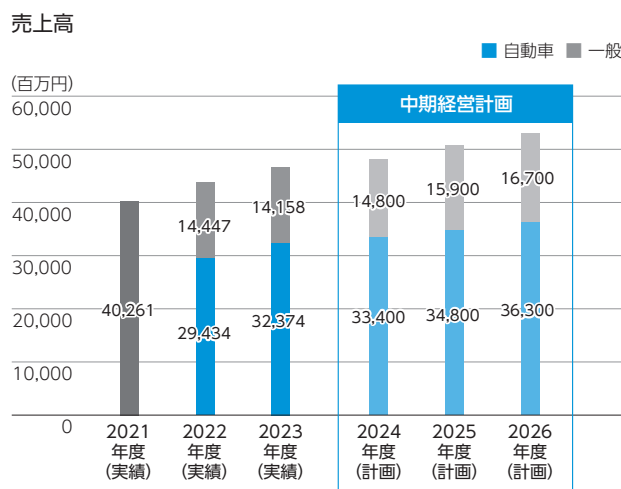
自動車業界は今、「CASE^{*1}」、「MaaS^{*2}」に代表される大変革期にあり、当社もこの変革の中で新たな価値創造に貢献する製品の提供に努めています。例えば、EV普及を加速する上で、航続距離を伸ばすための車両軽量化

は不可欠です。小型・軽量のオイレスベアリングは、製品によっては転がり軸受に比べ重量を50%以上も低減することが可能であり、EV化に大きく貢献することができます。

また、EVの普及や自動運転化に伴い、自動車を移動手段でなく居住空間として捉える趣向が高まります。車内の静粛性、乗り心地がよりいっそう重要視され、遮音や振動制御へのニーズが増えています。また、軽量化、軸受への耐熱性、高速回転の要求など、新たなニーズも生じています。当社のコア技術力と知見を活かし、こうしたニーズに応える製品開発を進めています。

*1 CASE: Connected(コネクティッド)、Autonomous/Automated(自動化)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字をとった造語
*2 MaaS (Mobility as a Service): 多様な交通手段を統合し、より効率的・高利便なものとするサービス・仕組み

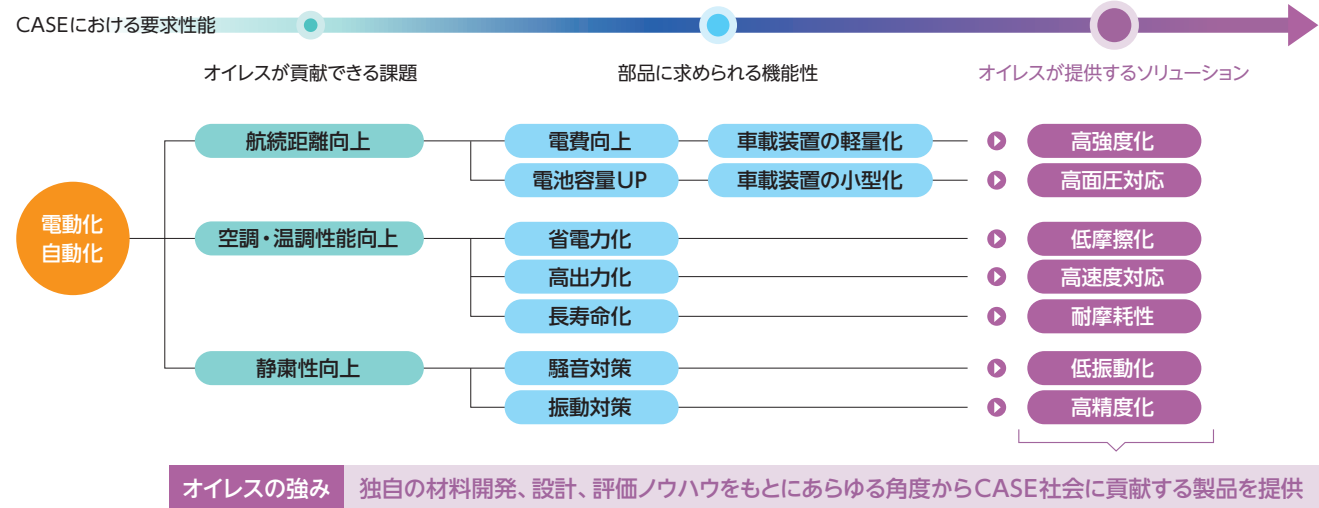
セグメント別業績



中期経営計画の施策(2024年度～2026年度)

- ① 進化するモビリティ分野へ対応し、EVからハイブリッド車(HEV)、内燃機関車(ICEV)まで多様なニーズに応え、常に新しい価値を提供し続ける
- (1) 成長するEV、自動化に対応した新製品、新材料開発と、将来の飛躍に向けた積極投資
メインターゲット: EV(サスペンション用ベアリング)、電動機(ウォーターポンプ、コンプレッサー用ベアリング)
- (2) グローバル営業連携強化
海外事業の重点タスクチームの活動によるグローバルの営業連携の強化と、EV・電動機向けの受注拡大

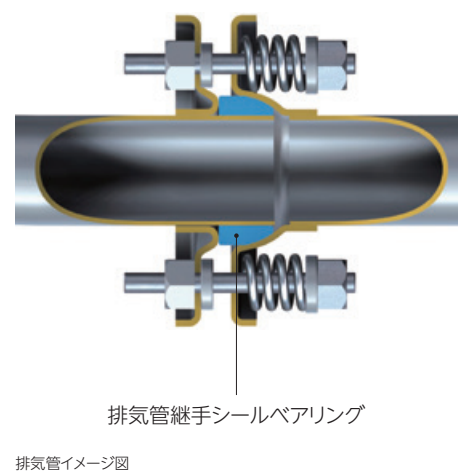
- ② CASEの時代、オイレスベアリングはAutonomous/Automated(自動化)、Electric(電動化)をビジネスチャンスとして、自動車業界変革の中で新たな価値創造に貢献する製品を提供する



トピックス

● 中国大手新エネルギー車メーカーPHEV車への採用拡大

中国では新エネルギー車(BEV・PHEV・FCV)が著しく発展しており、中でも近年はPHEV車が増加しています。PHEV車は、電池・モーター・エンジンを搭載している省エネ性と実用性を兼ねた自動車であり、カーボンニュートラルの実現に向けた有効な手段に位置付けられています。当社排気管球面継手シールベアリングはその省スペース性から、電池容量の増加に伴う排気管の迂回レイアウトを実現し、PHEV車の電池走行距離向上に貢献しています。さらに、排気システムの軽量化とコスト削減効果が評価され、2019年に初めて採用されて以来売上を伸ばし続け、2024年度は対前年度比350%増を見込んでいます。



構造機器



免制震技術ですべての人に安全安心を提供するため、
新たな取り組みと新領域へ挑戦していきます

執行役員 免制震事業部長
増田 耕一

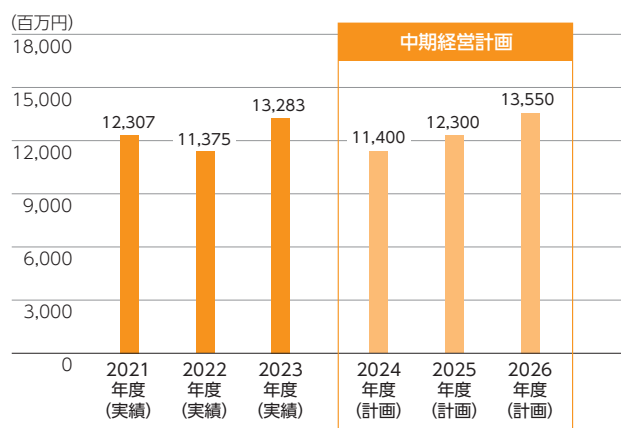
事業紹介 ～免震・制震装置のパイオニア～

当社のベアリングプレートは、橋梁を支える支承として1960年代から高速道路や新幹線の橋梁に数多く採用されていましたが、1964年の新潟地震では橋げたが落下する事故が発生し、これを契機に地震対策装置の開発に着手しました。そして、ダンピング(振動制御)の技術を確立することで、振動絶縁機能とエネルギー吸収機能を一体化した免震装置であるLRB (Lead Rubber Bearing) をわが国で初めて技術導入し、生産技術を確立しました。当社は、日本の免震・制震におけるパイオニアとして、自然災害(地震・強風)から人々の命や都市の安全を守るという重責を果たしています。オイレス

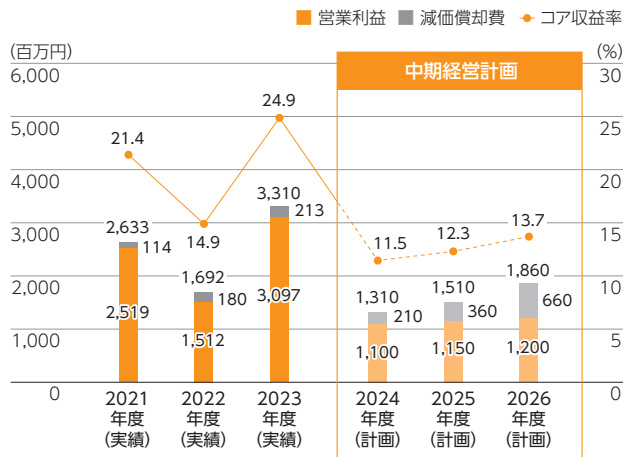
の免震・制震装置は、高速道路や高架橋などの社会インフラ(老朽化による耐震リニューアルや補修を含む)や都市再開発による高層ビルのほか、災害時の拠点としてBCP対策が必要な庁舎や消防署・病院などの公共施設、ライフライン、eコマースにより増設が進むロジスティックセンターなど、様々な構造物に利用されています。国際連合が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)には、「住み続けられるまちづくりを」という目標があります。ダンピングの技術を究め、免震・制震装置を社会に提供することで、安全で強靱なインフラを実現するという社会課題の解決に貢献しています。

セグメント別業績

売上高



営業利益／コア収益率



中期経営計画の施策(2024年度～2026年度)

- ① 今後増加するインフラリニューアル、及び都市再開発や都市型データセンターのほか、海外市場などの新領域への拡大と事業基盤強化のための大型設備投資を実施
- (1) 免制震需要の獲得拡大と海外市場展開
- ・インフラリニューアル市場における既設支承の免震化、制震化需要の獲得
 - ・高速道路複線化需要の取り込み
 - ・ロジスティクスセンター、都市型データセンターなどへの免震装置、及び高層建物への制震装置の積極提案
 - ・海外市場などの新領域への拡大
- (2) 事業基盤強化のための大型設備投資
- ・都市再開発ビルの高層階化や増加する都市型データセンターへ向けた大型免震製品の需要に応えるため、国内最大級の大性能試験機を導入
 - ・厳格化する検査基準にも対応し、信頼される製品を提供し続ける
- ② 免震ゴム製品の販売強化及び性能評価能力の増強
- ・国内最大級の大性能試験機を足利工場へ導入(運用開始2027年度)

トピックス

● 日本一の高さを誇る麻布台ヒルズに制震壁が採用

2023年11月24日に開業した64階建ての麻布台ヒルズ森JPタワーは、高さ330mで日本一高いビルです。都心の新たなランドマークに当社の制震壁が302基採用されました。

当社の制震壁は、小さな揺れや激しい揺れなど様々な振動に対して効果を発揮します。

今後も当社の免震・制震装置で利用者の方々に安心と安全をお届けします。



©DBOX for Mori Building Co., Ltd.- Azabudai Hills

建築機器



防災、省エネ、環境、快適をテーマに独自製品の開発・提案を進め
理想的な空間の実現を目指します

オイレスECO株式会社 代表取締役社長
中島 孝之

事業紹介 ～排煙・換気装置で暮らしの安全を支える～

1970年代初期に日本国内で相次いで発生した大規模ビル火災を機に、火災によって発生する有害な煙から人々を守るための排煙機能が建物に求められるようになりました。一方で、煙を外に逃がす排煙窓は、通常手が届かない高所に設置されているため、緊急時の操作性に課題がありました。こうした課題を解決するために、オイレスグループのトライボロジーの技術を排煙装置に応用して、排煙・換気用窓の開閉装置である「ウィンドウオペレーター」を開発しました。万一の火災時に、有害な煙をすばやく排出する排煙窓は、安心・安全なビル環

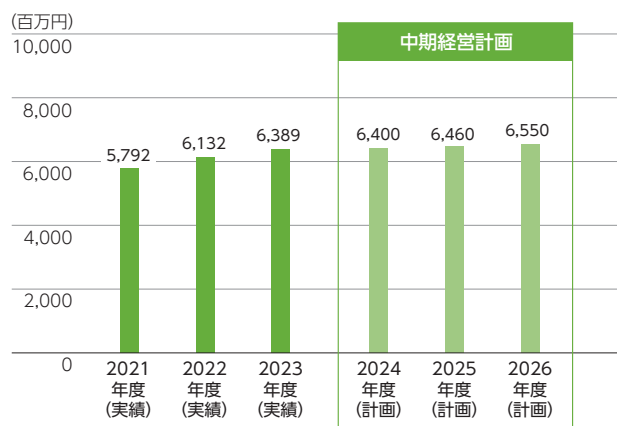
境を実現しています。

オイレスグループ会社であるオイレスECO株式会社では、空気の流れなどの自然エネルギーをコントロールする製品を開発・販売することで、高層ビルから住宅に至るまで、空調設備だけでは実現が難しい環境負荷低減（省エネ）や快適な居住環境の実現に貢献しています。

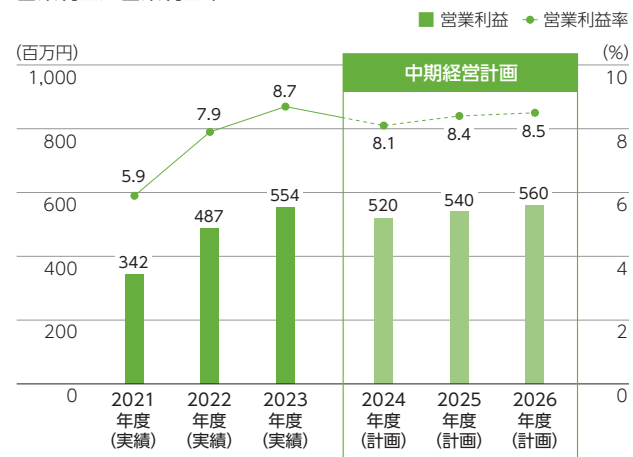
また、当社では、パンデミックリスクの中で認識されることとなったお客様の換気ニーズにもお応えし、「健康・快適」「省エネ」の提供によって、今後も安定的かつ持続的な成長を目指しています。

セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



中期経営計画の施策(2024年度～2026年度)

- ① 建物の長寿命化に伴い増加するリニューアル市場などへ重点をシフトし、社会へ安心・安全・快適、省エネを提供する
- (1) リニューアル・リフォーム市場強化
- ・事業基盤である新築市場のシェアを守りつつ、建物の長寿命化に伴い増加するリニューアル市場へ積極展開をする
 - ・外付ブラインド販売No.1の実績をもとに技術開発、用途開発を加速、販売強化とともに収益基盤を改善する
- (2) 既存製品の改良・新製品開発
- ・既存製品の改良開発による付加価値向上と原価低減により、ビル向け住宅向けともに販売を拡大する
 - ・IoT、電子制御に対応する製品開発

トピックス

● 東海理化サービス(株)の本社ビルに
エコシェイド®などが採用

東海理化サービス(株)の本社ビルは、住宅が密集する地域にあります。このビルはNearly ZEB*を目指した環境配慮型ビルでありながら、近隣地域への影響も考え、設計変更を重ねて完成しました。近隣の方々が気軽に立ち寄れるオープンスペースの設置、非常時における避難所としての機能など、多くの配慮がなされています。

ここでは、ビル用外付ブラインド「エコシェイド」と換気排煙窓用開閉装置「ウィンドウオペレーター」が採用されています。「エコシェイド」は従来の目的である日射制御はもちろんのこと、夕方以降、近隣に対するビル執務室内の光漏れを低減する役割も担っています。

※Nearly ZEB：省エネと創エネに取り組むことで、年間の一次エネルギー消費量をゼロに近づけた建築物のこと



知的財産に関する取り組み

「技術で社会に貢献する」ことを経営理念とするオイレスグループは、その持続的成長に向けた重要課題（マテリアリティ）の一つに、「社会課題の解決に資する先進的な製品・技術の開発・提供」を掲げています。そして、「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジー技術と、振動にかかわるダンピング技術の2つのコア技術、さらにはOILES 2030 VISIONの「+X」である新規技術へのたゆまぬ探究と密接にかかわるのが知的財産に関する取り組みです。

研究開発活動への重点的・継続的な経営資源配賦

知的財産創出の源となる研究開発活動に対しては、経営資源を重点的かつ継続的に配賦しており、2023年度における研究開発費（連結ベース）は、25億2千9百万円（連結売上高比3.7%）で、連結売上高に対する研究開発費の比率は、過去5事業年度平均で4.1%であり、同業種間で比較しても高い水準にあります。また、人的資源に関しても、2024年3月末時点の国内外の研究開発担当者は196名に及びます。

各事業部門の主な研究開発のテーマ

一般軸受機器事業	摩擦性能の向上を目標とした材料開発、環境法規適合材料などの付加価値製品の創出
自動車軸受機器事業	CASEに対応した新製品開発、CAE解析による予測技術強化によって開発リードタイムを短縮
構造機器事業	高耐久性を実現する研究開発、長周期長時間地震動に効果を発揮する製品の提供
建築機器事業	耐久性を考慮した製品の開発、高層ビル向けBCP対応機能を強化した製品の開発

知的財産に対する基本的な考え方

オイレスグループでは、知的財産を重要な経営資源の一つとして位置付け、持続的成長に向けて、以下の考え方を基本としています。

● 必要な権利取得

知的財産面からオイレスグループの製品・技術を守るため、必要な産業財産権については積極的に取得しています。数多くの権利を保有しグローバルベースで特許網を構築することが重要ですが、費用対効果も含め効率的な権利取得に努めています。

● 他者の権利の尊重

他者の権利を侵害しないという法令遵守の徹底のもと、オイレスグループの製品・技術と他者産業財産権との関係について継続的に確認しており、他者の権利を侵害しないように努めています。

● 自らの権利の行使

他者がオイレスグループの権利を侵害した場合には、自らの権利の行使により、侵害行為の差止請求やライセンス許諾に基づく利益の確保など、適切な対応をおこないます。

知的財産に関する取り組み

従来から、研究開発活動を通じて創出された発明などについては、特許をはじめとした産業財産権の出願申請をおこない、積極的に権利化を図ってきました。その一方で、特殊な製造工程を経ることによって製品の高性能化が図られるなどのリバースエンジニアリングが困難な製造方法にかかわるノウハウなどについては、出願をせずに、秘密情報として厳重に管理することによって、競争優位性の確保に努めています。

「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジー技術は、換言すれば、製品の使用環境に応じ、「製品に用いられる材質の材料特性をいかに適切に引き出すことができるか」という材料技術に関する知見の集積であるといえます。当社では、一つの材料開発における各種材料・添加剤の数百、数千にも及ぶ組み合わせの実験結果一つ一つを有用なデータとして整理し、これらデータは次の材料開発における貴重な基礎データともなっています。さらには、既存製品においても、過去数十年にわたる事業活動を通じて蓄積した様々な条件下におけるベンチ試験結果と実機評価結果の網羅的なデータベースが構築され

ており、これらのデータベースをもとに、お客様要求に対する適切かつ迅速な提案活動につなげています。これらデータベースは事業活動とともに、日々、データの蓄積がおこなわれており、当社の重要な知的財産として、厳重な情報管理のもとに新材料開発などの価値創造活動にも活用されています。

また、ダンピング技術など、主に機械設計にかかわる製品分野においては、特許のみならず、積極的に意匠出願をおこなう、いわゆる知財ミックス戦略による多面的な権利保護活動を推進しています。これらの各種取り組みに加え、個別製品ごとにパテントマップを整備して、パテントマップの活用により特許出願の強化にも取り組んできましたが、今後の持続的成長に向けては、IPランドスケープの観点も踏まえ、価値創造活動を推進するとともに、知財起点の新規事業創出にも取り組みます。

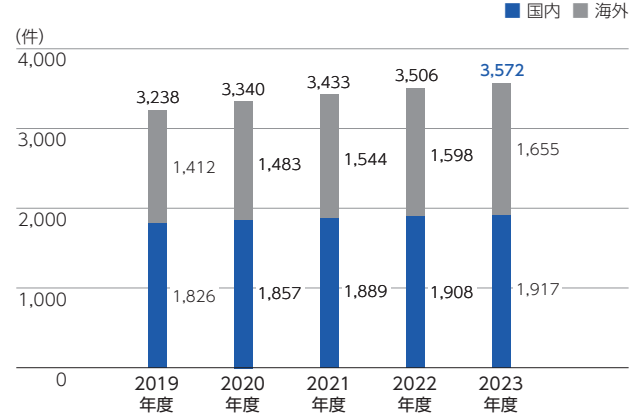
※ IPランドスケープ：自社及び他者の知的財産や市場動向を統合的に分析し、経営戦略に発展させる手法

産業財産権総取得件数

（当社及びオイレスECO(株)分、2024年3月31日現在）

	特許	実用新案	意匠	商標
総取得件数(件)	3,572	612	75	837
日本(件)	1,917	607	73	526
外国(件)	1,655	5	2	311

国内・海外特許取得件数推移



発明表彰受賞

当社製品『# 500SPR (高硬度特殊銅合金系個体潤滑剤埋込軸受)』は特許を取得 (特許番号5342882) しているだけでなく、公益社団法人発明協会が主催する「令和5年度関東地方発明表彰」にて発明奨励賞を受賞しました。地方発明表彰は、各地方における発明の奨励・育成を図り、科学技術の向上と地域産業の振興に寄与することを目的に、全国8地方それぞれで、優秀な発明などの完成・実施化、発明などの指導・育成・奨励への貢献に対する功績を称えて顕彰されます。今後も発明表彰受賞を1つの目標として、引き続き積極的に製品開発に努めていきます。

経営とサステナビリティ

オイレスグループのサステナビリティの考え方

中長期的な企業価値の向上に向け、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）は企業にとっての重要な経営課題となります。オイレスグループは、経営理念「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」にのっとり、サステナビリティ推進は社会の持続可能な発展に寄与するものであり、さらにはグループの新たな企業価値の創造と発展を実現する基盤になるという考えのもと、自社のサステナビリティを巡る取り組みの基本方針として、サステナビリティ推進は企業行動の主軸であると位置付けています。

そして、長期ビジョンやオイレスグループ企業行動憲章に基づく誠実かつ公正な事業活動を通じて、1.「ガバナンスの強化」2.「社会課題解決への対応」3.「環境対応」4.「人権の尊重と適正な労働慣行」5.「ダイバーシティ&インクルージョン」6.「地域社会との共生」という6つのサステナビリティ重点項目を実践することで、

サステナビリティ課題に対する企業としての責任を果たしていきます。

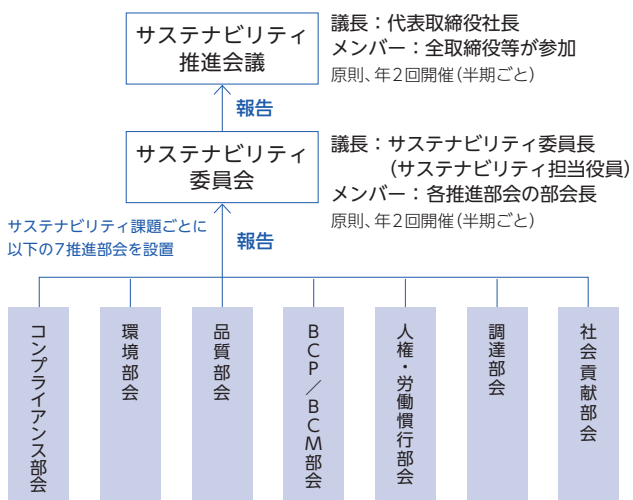


サステナビリティ推進体制

サステナビリティ経営を推進する上では、一人ひとりの従業員がサステナビリティを重要な価値観として捉え、自然な行動として実現しようとする企業文化の醸成が重要であり、経営陣によるリーダーシップも大切です。当社では、代表取締役社長を議長として全取締役・執行役員が出席するサステナビリティ推進会議を年2回開催し、環境対応やダイバーシティなどのサステナビリティの取り組み方針や対応状況、重要なサステナビリティ課題に関する事項について、経営層が協議をおこなっています。

サステナビリティ推進会議の直下には、サステナビリティ担当役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、オイレスグループのサステナビリティ重点課題の推進やPDCAサイクルの中で抽出された課題の議論をおこなっており、重要な事項については、サステナビリティ推進会議に報告する運営になっています。

また、サステナビリティ課題ごとに構成した7つの推進部会をサステナビリティ委員会の傘下に置き、各サステナビリティ課題の解決に向けて取り組んでいます。



ステークホルダーとのかかわり

オイレスグループは、中長期的な企業価値の向上や会社の持続的な成長は、様々なステークホルダーの皆様との良好な関係の上に構築されるものであると考えており、ステークホルダーの皆様との適切な協働に努めるとともに、その期待に応えていきます。



外部イニシアチブへの賛同

国連は、SDGsを定めて世界中の国々が取り組むことを求めています。それと同時に、そうした取り組みに対して世界中の企業や団体などが自発的に参加することを推奨する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」という制度を運営しており、現在、世界で2万社以上の企業・団体が参加しています。当社もUNGCの趣旨に賛同し、2019年7月に署名しました。

また、当社は2023年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD。現在、ISSBが承継）への賛同を表明しました。TCFD提言に沿った情報開示を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化につなげていきます。

オイレスグループでは、持続可能な発展のために世界が共有して取り組むSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向け、オイレスの技術力で貢献すべく取り組んでいます。また、従業員へのSDGs浸透にも注力しています。



コーポレート・ガバナンス

オイレスグループは、コーポレート・ガバナンスを持続的成長にとって重要な経営課題と位置付け、社会の持続的な成長に貢献する企業であり続けるために、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を構築・運用しています。

基本的な考え方

オイレスグループでは、コーポレート・ガバナンスを重要な経営課題と位置付け、市場の変化に応じた機動的な経営意思決定、権限委譲による合理的かつ健全で透明度の高い経営体制及び組織を整備するとともに、必要な施策を実施し、グループの発展と企業価値の向上を図ることを基本的な考え方としています。

同時に、投資家をはじめとするステークホルダーへの情報開示の重要性も認識し、経営の透明性を高めるため適時適切な情報開示に積極的に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの概要

当社は、取締役会の監督機能強化と取締役や執行役員への権限移譲による意思決定の迅速化を目的に、2024年6月より監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会は、経営上の重要な事項について意思決定をおこなうとともに、取締役の業務執行に係る経営の監督をおこないます。取締役会の構成は、2024年6月末現在で、取締役9名（うち独立社外取締役4名、男性8名・女性1名）としています。監査等委員会は、会計監査人、内部統制を含む内部監査と連携を図る体制を構築しています。監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用人を1名配置しています（なお、取締役紹介・スキル・マトリックスは40ページに掲載しています）。

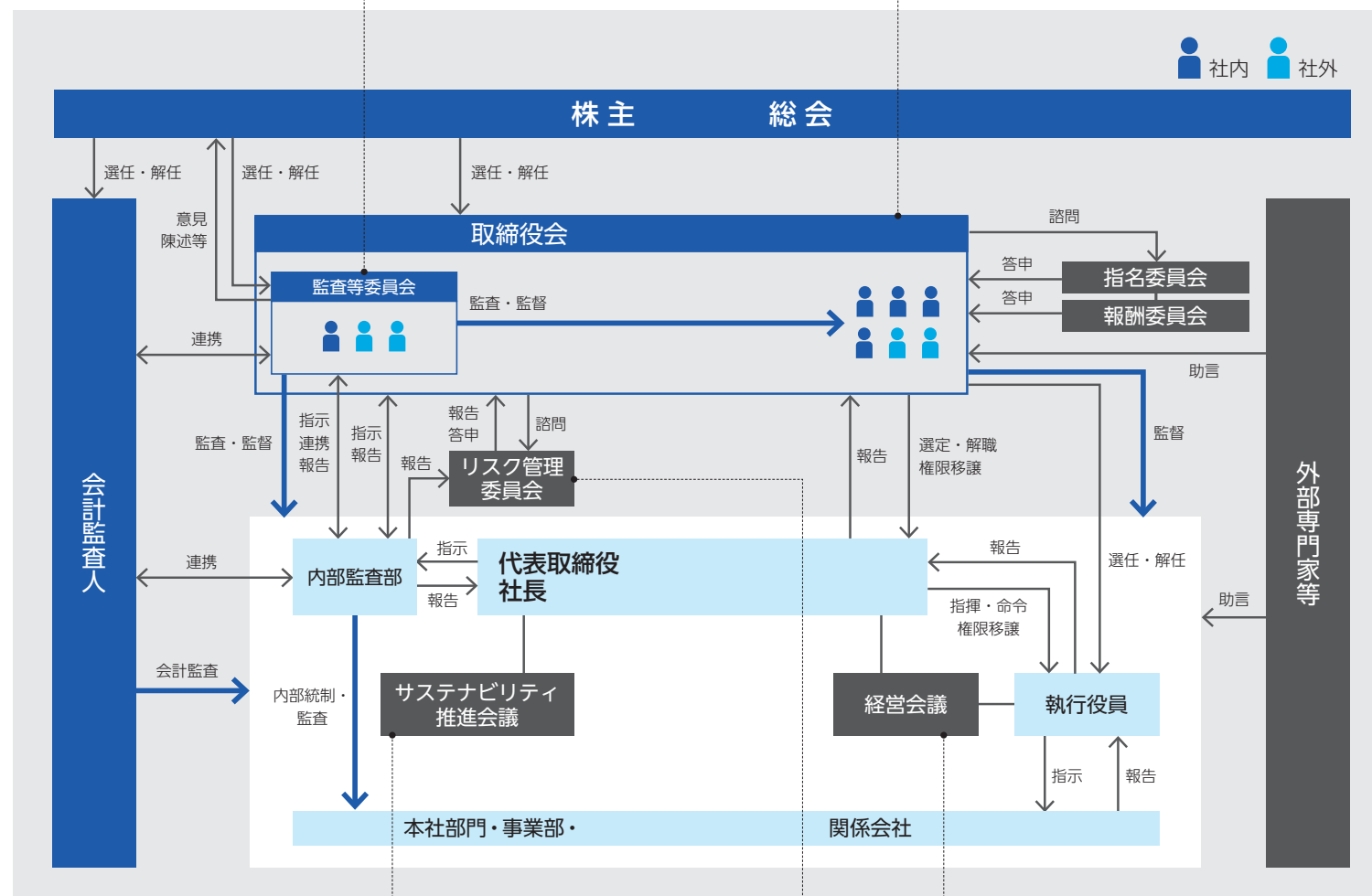
当社では、2003年6月から、業務執行機能と監督・監視機能の区分明確化、及び経営戦略意思決定の迅速化と効率化による取締役会機能強化の観点から、執行役員制度を採用しています。また、2023年3月から、事業部門の責任者に執行役員を配置することで、取締役と執行部門の役割・責任を明確にし、経営の監督機能強化と機動的な業務執行を推進しています。

監査等委員会

監査等委員 3 名（うち社外取締役 2 名）で構成され、原則毎月 1 回開催されます。監査等委員会では、監査等委員会規程・監査等委員会監査等基準などを定め、取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成などにより、経営への監査機能を果たしています。社外取締役は、社外での豊富な経験を活かすとともに、監査機能の客観性・独立性を強化していただくため選任しています。

取締役会

取締役9名で構成され、原則毎月1回開催されます。経営方針や経営に関する重要事項及び法令・定款に定める事項を決定するとともに、業務執行の監督をおこなっています。社外取締役は、豊富な経験に基づき、経営方針や重要事項などに関して助言をいただくため選任しています。



サステナビリティ推進会議

環境対応などの重要なサステナビリティ課題について協議する機関で、代表取締役社長を議長として全取締役（独立社外取締役も出席）・執行役員が出席します。原則として年2回（上期・下期）開催されます。

経営会議

業務執行に関する重要な事項について協議する機関であり、全取締役（独立社外取締役も出席）・執行役員が出席者となり、原則毎月1回開催されます。

リスク管理委員会

多様なリスクへのグループ横断での対応の必要性から、従来、サステナビリティ委員会の傘下にあった「リスク管理部会」を再編し、2024年4月より、取締役会の諮問機関としました。委員長は品質担当役員、副委員長は企画管理本部長が努め、年2回開催されます。

実効的なコーポレート・ガバナンスの 実現に向けた取り組み

● 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能向上をはかるため、2015年度から毎年度、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。

(1)取締役会全体の実効性に関する分析・評価の方法

以下の要領でアンケートを実施し、その結果を参考に取締役会において、取締役会全体の実効性に関する分析・評価をおこないました。

- ・実施方法：記名式アンケート方式
- ・実施対象：2024年3月末時点で在籍の取締役(6名)及び監査役(4名)
- ・対象期間：2023年4月～2024年3月
- ・評価項目：「取締役会の構成」「取締役会の実効性」「取締役会の運営」「取締役会の議論のプロセス」「情報入手と支援体制」など

(2) 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要

2023年度の評価の結果、経営計画分析・次期計画への反映や、ステークホルダー視点の議論、株主などへの適切な情報発信などに関する事項の評価ポイントが上昇しました。取締役会においていっそう積極的な議論がなされ、議長による円滑な議事進行のもと、社外取締役や社外監査役の意見も取り入れながら、適切な判断に資しているという評価を得られており、取締役会の実効性が確保されていると評価しています。

今後も、取締役会の実効性を高めるため、挙げられた課題や意見を真摯に受け止め、コーポレート・ガバナンス体制のいっそうの充実・強化に取り組んでいきます。

● 指名委員会・報酬委員会

当社は、2018年10月から任意の指名委員会・報酬委員会の制度を導入しています。

取締役・執行役員の指名手続について独立性・客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会を設置しています。指名委員会

コーポレート・ガバナンス

の委員長は独立社外取締役が務めています。取締役・執行役員は、指名委員会への諮問・答申のプロセスを経た上で取締役会において決定する体制となっています（取締役候補者は、株主総会議案として付議されます）。

また、取締役・執行役員の報酬制度の実効性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の報酬委員会も設置しています。報酬委員会の委員長は独立社外取締役が務めています。これにより報酬の構成・方針などについて、報酬委員会への諮問・答申のプロセスを経た上で、取締役会で決定する体制となっています。なお、2023年度については、指名委員会は4回、報酬委員会は3回開催しており、適切に運営しています。

● 業績連動型株式報酬制度

当社は、2018年6月28日開催の第67回定時株主総会決議に基づき、社外取締役を除く取締役及び執行役員を対象に、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託 (BBT(Board Benefit Trust))」を導入しています。

この制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、取締役などに対して、役員株式給付規程に従って、当社株式及び株式時価換算相当の金銭が信託を通じて給付される業績連動型株式報酬制度です。

今般、2024年6月27日開催の第73回定時株主総会に決議により監査等委員会設置会社へ移行することに伴い、従来の取締役に對する本制度に係る報酬枠を廃止し、監査等委員でない取締役（社外取締役を除きます）及び執行役員に対する本制度に係る報酬枠を改めて導入しました。

● 取締役・執行役員に対するトレーニング

当社は、少なくとも毎年1回、取締役及び執行役員を対象として、社外の専門家を講師とした最新の経営法務・税務などの研修会などを開催し、取締役及び執行役員に対する継続的なトレーニングを実施しています。

● 株主との対話の実施

当社は、アナリストや機関投資家向けに、中間決算と本決算発表後の年2回、代表取締役社長が説明者となり決算

説明会を実施しています。

さらに、IR担当の取締役を中心に株主・投資家の皆様との対話に取り組んでおり、株主・投資家から寄せられた意見などについては、取締役会や経営会議などで報告して、経営に活かしています。

内部統制

オイレスグループは、内部統制の有効性を高めるために、様々な角度から体制整備に努めています。

内部監査については社長直轄組織の内部監査部により当社全部門及びグループ会社に対し定期的に監査を実施しています。さらに、取締役会及び監査等委員会の機能発揮を目的に、内部監査部が内部監査結果などについて必要に応じて取締役会や監査等委員会に対し直接報告する仕組みを整えています。加えて、内部監査責任者は、監査等委員会や会計監査人との連携を保ちながら意見交換をおこない、各職場に対する是正指示・改善提案、その後のフォローアップも実施しています。

取締役会及び監査等委員会においては、会計監査人から会計監査内容の説明、内部監査部から内部監査の報告、関係会社の監査役の監査報告を受けるなど、必要な情報交換をおこなうことで連携を確保しています。また、監査等委員は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するべく経営会議などの重要な会議に出席し、主要な決裁書やその他業務に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は従業員にその説明を求めています。

代表取締役社長は、定期的に開催する監査等委員会及び会計監査人との意見交換会を通して、相互の意思疎通を図っています。

社外役員の選任理由

当社は、会社法に定める社外取締役の要件、及び金融商品取引所が定める独立性基準に従い、かつ、当企業グループの事業推進に資する豊富な知識・経験を有する独立社外取締役4名を選任しています。

取締役紹介・スキルマトリックス



写真の 番号		地位・氏名	諮問委員会		特に期待するスキル								
			指名	報酬	企業経営	財務／会計	法務／リスク	技術／研究開発／生産	マーケティング	グローバル	IT／DX	サステナビリティ	人的資本
監査等委員でない取締役	1	代表取締役会長 飯田 昌弥			●	●	●	●					
	2	代表取締役社長 坂入 良和	○	○	●	●	●	●		●			●
	3	取締役 田邊 和治					●	●	●	●		●	
	4	取締役 米山 操				●	●				●	●	●
	5	独立社外取締役 大村 康二	◎	◎	●		●	●	●	●			
	6	独立社外取締役 宮川 理加	○	○	●		●				●		●
監査等委員である取締役	7	取締役 (常勤監査等委員) 宮崎 聡				●	●					●	●
	8	独立社外取締役 (監査等委員) 前田 達宏	○	○	●	●	●						
	9	独立社外取締役 (監査等委員) 榊原 健郎			●	●	●		●				●

※ ●印が付されている項目は、各取締役に特に期待するスキルであり、すべての知識や経験を表すものではありません
※ ○印が付されている項目は、諮問委員会となります。◎印が付されている項目は、委員長となります

取締役 大村 康二

長年にわたる会社役員として経営を担った豊富な知識・経験をもとに、適切な意見・提言・助言をしていただくため。

取締役 宮川 理加

会社役員として経営を担った知識・経験や内部監査や情報システム分野における専門性をもとに、適切な意見・提言・助言をしていただくため。加えて、DXやHRの観点からも宮川氏の経験と識見がコーポレート・ガバナンスのさらなる充実に資すると判断するため。

取締役(監査等委員) 前田 達宏

公認会計士として企業会計の実務に携わっており、企業会計などに関する豊富な知識・経験を有していることから、当企業の適正な監査に活かすことができるため。

取締役(監査等委員) 榊原 健郎

長年にわたる会社役員として経営を担った知識・経験及び企業会計などに関する高度な専門性と豊富な知識を有していることから、当企業グループの適正な監査に活かすことができるため。

独立社外取締役
宮川 理加

川崎航空サービス(株)(現 ケイライ
ンロジスティックス(株))にて、BPI、
内部監査、情報システム等を経て取
締役を歴任。2021年6月より当社
社外取締役。

独立社外取締役
大村 康二

三井石油化学(株)(現 三井化学(株))入
社後、生産技術、経営企画、営業、新事業
推進等を経て代表取締役副社長を歴任。
現在、群栄化学工業(株)社外取締役。
2020年6月より当社社外取締役。

新体制の下、議論を活発化させ、継続的な ガバナンス強化と会社の成長に貢献していきます。

2024年度、オイレス工業はガバナンス改革の実施と新たな中期経営計画を発表しました。2023年度を振り返り、今後の期待や課題について、大村社外取締役と宮川社外取締役の意見交換を実施しました。

コーポレート・ガバナンスへの評価

大村) 私が就任した4年前と比べると各役員の発言が増え、会社の方向性や将来像を意識した議論が増えています。さらに、2024年4月に坂入社長が就任され、若い世代となったことで、これまで以上に活発な議論がなされるようになりました。2024年度からは監査等委員会設置会社へと移行し、取締役会の機能が強化されました。当社はこれまでも監査役が必要に応じて発言していましたが、体制変更によって、監査を担う役員の問題意識が高まり、経営のガバナンスがしっかりと機能してきたと思います。

宮川) 私も議論が活発化していると感じています。さらに活発な議論をおこなうため、今後も中立的で客観的な

意見を述べていきたいと思います。そして、役員と社員が良好なコミュニケーションが取れるよう貢献していくことが私の役割と考えています。



大村) 私は、事業を成長させるためのアクセル役であることも重要だと常々考えています。今後も利益向上や会社の成長に貢献できるよう、努力してゆきます。

中期経営計画の策定プロセス

大村) 当社は残念ながらここ10年株価が上がっていません。これは会社として成長していないということで、前回の中期経営計画(中計)がうまく機能していなかったともいえます。これから成長を加速させていくためには、高い目標を置き、将来を見据えた具体的な成長戦略を立て、資金と人員を投入していく必要があります。2024年度に新たに策定した長期ビジョン「OILES 2030 VISION」では、ROE10%以上という、これまでにないチャレンジングな目標を設定しています。目標をどこに置くかは何度も議論を重ね、丁寧な議論を通して、目標達成に向けた意識が変わってきたと思います。

宮川) 意識の変化は中計と合わせて発表された戦略の策定時にも感じられました。経営企画部が過去の実績を紐とぎ、SWOT分析、競合他社の比較などをこれまで以上に踏み込んでおこなっていました。また、今回の中計では設備投資額が従来の倍額である200億円にスケールアップしたことも特徴的です。施設の老朽化や技術者の高齢化対策を推進し、海外拠点を含めた生産性の向上に期待しています。

大村) 当社は独創的な技術で安定した収益を上げてきましたが、それで満足するのではなく、さらなる成長を目指す必要があります。今後は伸ばす事業、整理する事業の見極めも課題と思っています。

宮川) これから中計に取り組んでいくことになりますが、皆さんとても真面目で、控えめ。社員の皆さんがオイレスの強みを再認識し、スピード感をもって、さらなる成長を目指すという挑戦的なマインドに変わっていくことを期待します。

大村) 当社は安定志向の傾向がありますが、今回の中計は「変革」と「進化」という方向性を示しています。実行するには社員一人ひとりの力が重要になります。まずは、社員の皆さんに成長するという意識を持ってもらえるよう、役員レベルで丁寧に説明して、社員の皆さんが納得してチャレンジできるようにしたいと思います。

サステナビリティ課題への取り組み

宮川) 当社は、2023年6月に子育てサポート企業として「くるみん認定」を、2024年1月には女性活躍推進の優良企業として「えるぼし認定」を取得しました。子育て

支援制度や女性活躍の活動を充実させたことは大きな成果ですが、さらに、採用を増やすのはもちろん、女性管理職候補の育成・教育、女性社員が活躍できる環境を整えることが重要だと思います。

大村) 意欲のある女性をどれだけ支援できるか。宮川さんのようなトップランナーをつくることも一案です。自分にもできると自信になるのではないのでしょうか。

宮川) 管理職の女性が楽しく、やりがいを持って働いている姿がお手本になるのは最高の教育だと考えています。現在は、女性の意識改革、悩みなどをうかがう場として、女性管理職を集めて意見交換会をおこなっていますが、皆さんキャリアに対して様々な意見を持っています。継続的に、女性をエンパワーメントしていきたいです。

大村) サステナビリティ課題は女性活躍に加え、環境課題に関する取り組みも重要です。当社はCO₂排出量削減をはじめ、様々な取り組みを実施していますが、私はこれらの取り組みに加え、事業そのものが社会課題解決に貢献しているということを社内外にもっとアピールしてほしいと思っています。

宮川) オイルレスベアリングや免震・制震技術など、環境負荷低減を実現する製品や技術もあるというのは素晴らしいことですが、私もアピール不足と感じています。歴史がある分、これが当たり前になっている側面もあると思いますが、製品や技術を通じて認知度が上がれば社員の皆さんのモチベーションも上がります。

大村) 当社は大きな可能性を持っています。新体制、新中計は、変革のチャンスであり、オイレスの真価が問われる時です。社員の皆さんのご活躍を期待しています。



コンプライアンス

基本的な考え方

オイレスグループは、企業が存立し続けるためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、当社社是の一つである「Liberty and Law (自由と秩序を)」を基盤とするコンプライアンス経営体制の確立に努めています。

コンプライアンス体制

コンプライアンス全体を統括する担当取締役を置くとともに、サステナビリティ推進会議傘下の推進部会として、コンプライアンス部会(部会長：法務部長)を設置しています。さらに各事業部やグループ各社にコンプライアンス部会員、推進委員などを置き、企業行動憲章や企業行動規範、グループコンプライアンス規程に基づいたコンプライアンスの推進・研修をおこなうなど、事業活動のすべてにおいて法令を遵守し企業倫理に基づく行動の実践に取り組んでいます。

コンプライアンス推進の取り組み

●「コンプライアンス実行の手引き」の配布、研修の実施

企業行動憲章の背景やコンプライアンス関連事項のキーワードや解説などを掲載した「コンプライアンス実行の手引き」を全従業員に配布し、日々の業務の指針としています。また、企業行動憲章や企業行動規範は、英語・中国語にも翻訳し、グローバルベースで全従業員に向けて、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

また、階層別の「コンプライアンス研修」を定期的実施することに加え、各部署の推進リーダーのもとテーマ別に部門内で教育活動をおこない、コンプライアンスに対する従業員の理解を深めています。

●内部通報制度

オイレスグループは、コンプライアンス問題を早期に把握して対策を講じる仕組みとして「内部通報制度」を設けています。コンプライアンスに関する相談や不正行

為などの通報のために、コンプライアンス部会事務局(法務部)に社内通報窓口、法律事務所に社外通報窓口を設置し、通報者保護を徹底するとともに、問題の早期把握・解決に努めています。

●公正な競争

オイレスグループは、取引の公正性を重視する世界的な潮流や法規制の厳格化、不正が発生した場合の企業価値毀損のリスクなどに鑑み、グループの役員・従業員に対して、独占禁止法や下請法、各国の競争法の遵守を求めています。独占禁止法については、「独占禁止法遵守マニュアル」に基づき、グループの役員・従業員に対し、法令に抵触するような競争会社との接触禁止、接触があった場合の上長への報告など、日々の業務遂行に際して独占禁止法の遵守を義務付けています。また、下請法の遵守徹底を図るため、下請法違反の防止に向けた教育・啓発をおこなうとともに、管理面の強化を図っています。

●腐敗・贈収賄の防止

オイレスグループでは、政治・行政との健全かつ正常な関係を構築し、利益供与や癒着と誤解されるような行為を禁止しており、贈収賄を未然に防止するために「贈収賄防止規程」を定めています。「贈収賄防止規程」では、オイレスグループ役員・従業員による公務員などへの賄賂行為を禁止するだけでなく、民間事業者に対する華美な接待・贈答も原則として禁止し、接待・贈答をおこなう場合も、国内外法令に準拠して定めたガイドラインに従うことを徹底しています。

●反社会的勢力に対する対応

オイレスグループは社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体と一切関係を遮断し、全社一体の毅然とした対応を徹底します。お取引先に対しては、取引基本契約書」には暴力団排除条項を設け、反社会的勢力との取引をおこなわないようにしています。反社会的勢力及び団体からの接触を受けた際には、警察・弁護士など外部機関との連携を図り、組織的に対応します。

Risk Management

リスクマネジメント

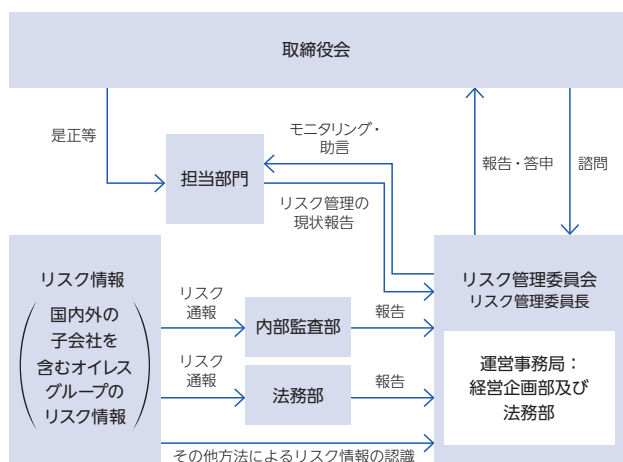
基本的な考え方

オイレスグループは、「グループリスク管理規程」に基づき、当社及び子会社に影響を及ぼす可能性のある様々なリスクを洗い出して一元的に把握し、予防するとともに、リスクが発生した場合には迅速かつ確に対応することによって被害の発生を最小限に食い止め、再発を防止し、グループの企業価値の保全を図ります。

リスクマネジメント体制

リスクが多様化している状況を踏まえ、2024年4月、サステナビリティ推進会議傘下の「リスク管理部会」を、取締役会の諮問機関としてリスク管理委員会に再編しました。情報の集約と管理の強化を図り、リスクの発生頻度や影響の低減を図っています。委員会では、オイレスグループに係るリスクの状況を包括的に把握するとともに、その対応状況を定期的に確認します。リスクの影響度や発生可能性を踏まえたグループのリスク管理対応の強化を推進し、取締役会にも定期的に報告をおこないます。

リスクマネジメント体制図



事業リスクの特定

各種リスク情報をベースに、事業部門をはじめとした全関係者にアンケートとヒアリングを実施して事業リス

クを洗い出しています。特定したリスクは、「経営戦略リスク」、「事業継続リスク」、「コンプライアンスに係るリスク」、「税務・財務報告に係るリスク」、「係争リスク」及び「その他リスク」に分類・整理し、社会環境の動向に注意を払った上で、その予防や発生時の適切な対策を講じています。特に経営に重大な影響を及ぼす可能性がある事業リスクについては、投資家の判断に影響を及ぼす可能性のあるものとして、有価証券報告書において報告しています。

情報セキュリティへの取り組み

オイレスグループは、業務に関連するすべての情報資産を適切に管理・保護し、サイバー攻撃などの脅威に対応するため、各種規程に基づく情報セキュリティ対策にグループ全体で取り組んでいます。また、情報資産の重要性の観点から、全従業員に継続的な教育をおこない、管理の徹底を図っています。

さらに、情報セキュリティ対策の維持・改善を目的として、情報セキュリティマネジメントシステムISO/IEC27001：2013を2022年6月に認証取得し、情報セキュリティ事故の予防に努めています。そして、2024年6月に発生した不正アクセスを踏まえ、さらなるサイバーセキュリティ強化に取り組んでいます。

事業継続(BCP/BCM)

オイレスグループでは、大規模地震などの不測の事態が発生した場合の対策として事業継続計画(BCP)を策定しています。BCPでは人命の安全確保を最優先としつつ、業務の早期復旧を目指すことを基本方針として、有事の際の行動計画策定や減災に向けた事前対策を進めており、大規模震災などを想定したBCP訓練も実施しています。近年増加している線状降水帯などによる水害について、国内生産拠点を中心に浸水リスクへの対応強化に取り組んでいます。今後もBCPやBCM(事業継続マネジメント)の継続的な整備に努めていきます。

環境への取り組み

オイレスグループは、環境への対応が中長期的な企業価値の向上に向けた重要な経営課題であるという認識のもと、気候変動などの環境対応というサステナビリティ課題についても取り組みを強化しています。

環境方針

オイレスグループは、事業活動を通じて環境負荷の低減に貢献するとともに、地球環境問題への対応をおこなうために、環境方針を定めています。

 オイレスグループ環境方針
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Environmental_Policy\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Environmental_Policy(JP).pdf)

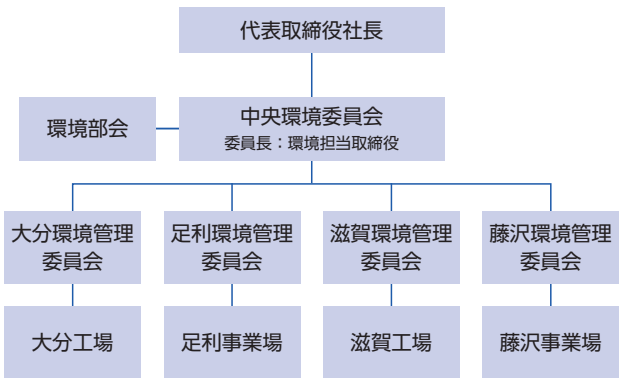
環境マネジメントシステム

● 推進体制

藤沢・滋賀・足利・大分の4つの事業場・工場それぞれに設置された「環境管理委員会」の管理のもと環境マニュアルを定め、事業活動に取り組んでいます。

また、環境部会（部会長：品質環境安全部長）を設置し、方針・目標・課題・活動の進捗状況などの情報を共有し、代表取締役社長及び中央環境委員会（委員長：環境担当取締役）に報告する体制を組み、全社での取り組みをサポートしています。中央環境委員会は、環境部会と連携し、全社的な環境保全の取り組みを強化し、国内関係会社、海外関係会社との環境マネジメントシステムの共有を推進しています。

環境マネジメントシステム体制図



 ISO14001認証取得状況
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/iso/>

気候変動対応～地球温暖化防止に向けて

● ガバナンス

オイレスグループでは、気候変動問題を含むサステナビリティ課題について議論するための機関として、「サステナビリティ推進会議」を設置しています。サステナビリティ推進会議は、代表取締役社長を議長として、全取締役が出席して年に2回開催しています。気候変動に関するリスクと機会に対応するためのオイレスグループの方針や目標の策定については、サステナビリティ推進会議で審議されます。

また、サステナビリティ推進会議の傘下には、サステナビリティ担当役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」が設置されており、サステナビリティ委員会からは、気候変動対応などのサステナビリティ課題の取り組み状況がサステナビリティ推進会議に報告されます。

こうした複層的な機関運営によって気候変動対応をおこなっており、取締役会は気候変動問題関連のリスクと機会についても監督をしています。

● 戦略

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言を踏まえ、気候変動がもたらす「リスク」と「機会」を特定しています。移行リスクについては2℃のシナリオ、物理的リスクについては4℃のシナリオを用いて分析しています。

気候変動問題にかかわる「リスク」と「機会」

	オイレスグループを取り巻く環境（リスクと機会）
2℃シナリオ	カーボンニュートラル(低炭素経済)に向けた取り組みに関して、顧客や投資家などのステークホルダーからの要請が強まることに加え、炭素税の導入などの法規制の強化も想定される。EV化の進展する自動車業界にとどまらず、あらゆる産業において技術革新対応が急務となる。 ⇒「移行リスク」とそれに対応する「機会」が発生
4℃シナリオ	上記のような取り組みがおこなわれないシナリオであり移行リスクは限定的となるが、気温上昇に起因する異常気象による大災害(突発的な風水害や気候変動パターンに沿って長期的に発生する風水害)が発生する。さらに、海面上昇による土地浸食に加え、安定的な水源や従業員の健康にも影響を及ぼす。 ⇒「物理的リスク」とそれに対応する「機会」が発生

※ 時間軸の対象期間：中期はSDGs(持続可能な開発目標)の最終年度である2030年、長期は2050年

主な移行リスク

	影響度／時間軸	対応策
気候変動対応の遅れに伴う顧客サプライチェーンからの排除	大きい／中長期	CO ₂ 排出量削減目標の実現に向けた取り組みの推進
環境対応製品の開発遅延に伴う収益機会の喪失	大きい／中長期	低炭素社会の実現に貢献する製品・技術の開発の継続
製品に要求される原材料の革新的な変革による市場喪失	大きい／中長期	・バイオマス軸受の拡販 ・新たな素材開発 ・カーボンフリー原材料の調達
炭素税の導入	中程度／長期	CO ₂ 排出量の削減

主な物理的リスク

	影響度／時間軸	対応策
記録的な風水害による河川氾濫に伴う工場設備への影響	中程度／長期～発生可能性は低い	BCP対応(工場設備の災害対応強化)
平均気温上昇に伴う従業員の健康管理の強化と効率的な労働環境の整備	中程度／長期	従業員の健康管理の強化と効率的な労働環境の整備

主な機会

	影響度／時間軸	対応策
【軸受機器事業・建築機器事業】CO ₂ 排出量削減に貢献する製品・技術の開発による新たな需要の創出・拡大	大きい／中長期	軸受：EV・再生可能エネルギー分野などでの技術開発 建築：省エネに資する製品・新技術開発
【構造機器事業】防災・減災・復旧工事に向けた橋梁などのインフラ部門のレジリエンス強化の動き	大きい／中長期	構造：橋梁分野などのインフラリニューアル分野の強化

● リスク管理

当社では、気候変動問題に関するリスクについては、サステナビリティ委員会からの報告に基づき、代表取締役社長を議長として全取締役が出席するサステナビリティ推進会議によって評価・特定されるとともに、総合的なマネジメントの方向性が決定されます。また、気候関連リスクに対応する事務局的な組織として、サステナビリティ推進会議・サステナビリティ委員会の傘下に環境部会を設置しており、リスクや機会を踏まえて、CO₂排出量削減を中心とする気候変動問題への対応を進めています。さらに、気候関連リスクへの対応状況については、環境部会⇒サステナビリティ委員会⇒サステナビリ

ティ推進会議というプロセスで定期的に経営陣に報告されています。加えて、気候変動が引き起こす物理的リスクである水害リスクについては、その発生可能性は低いものの、サステナビリティ推進会議・サステナビリティ委員会傘下の「BCP/BCM部会」においてフォローをおこなっています(オイレスグループのサステナビリティ推進体制については、35ページ参照)。

また、リスク管理委員会では、気候変動リスクを含むオイレスグループが認識すべきリスク事象の全体像について、取締役会へ定期的に報告しています。

● 指標と目標

2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、オイレスグループは2021年に見直しをおこなった環境目標を2023年に改めて見直しました。目標達成までのステップを2段階に分け、第1ステップは、従来からの目標である2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減(CO₂総排出量16,609t-CO₂以下)するとし、第2ステップとして、オイレスグループ全体での2050年カーボンニュートラルの実現を目指します。

環境目標

第1ステップ：2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減
第2ステップ：グループ全体で「2050年カーボンニュートラル」を実現
※ 対象はScope1及びScope2

● 取り組みの状況

環境目標の達成に向けては、サステナビリティ推進会議の傘下部会である環境部会が中心となり、各生産拠点と連携して様々な取り組みを推進しています。

当社の国内工場では概ねLED照明化が完了し、エネルギー効率の高い空調設備や生産設備への更新を計画的に進めています。2021年から藤沢事業場にて太陽光発電を開始し、現在、複数の海外拠点にてオンサイトPPA導入を計画しています。また、再生可能エネルギー電力の調達についても、2022年度から開始し、国内4工場に

環境への取り組み

加え、国内関連会社に拡大し、グループベースでCO₂排出量削減に取り組んでいます。

環境目標の達成には、従業員一人ひとりの意識強化が重要です。当社では、生産拠点におけるエネルギーロスや不良の削減に取り組むほか、研修などを通じた環境問題に対する従業員への啓発を継続的に取り組むとともに、2023年度から各部署の年次計画に「環境対応」の策定を必須項目とし、環境対応への意識強化を図っています。藤沢事業場や大分工場では、ガス空調の集中管理などにより省エネを実現し、CO₂排出量削減に成功しました。また、藤沢・滋賀・大分・足利の各工場にて生産設備や空調設備をより省エネの設備に切り替えることでCO₂排出量削減に取り組んでいます。可視化したデータをもとに環境管理委員会事務局から各職場におけるエネルギー使用量を月次ベースで還元し、対前年比や他職場比により、使用エネルギーの高い職場での自発的な原因解明や省エネ対策の実行を促しています。



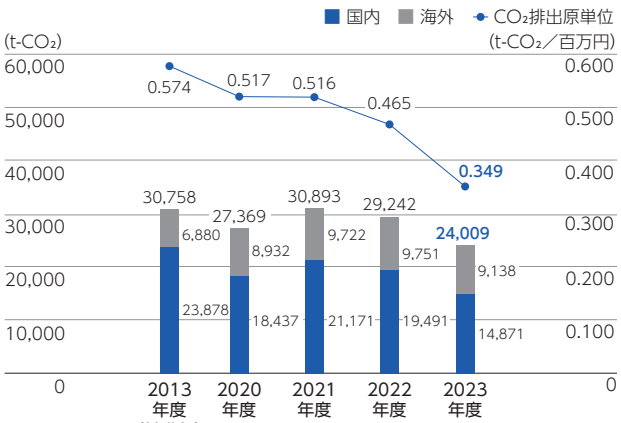
藤沢事業場 NP棟太陽光発電

こうした取り組みを進めた結果、2023年度の連結売上高が対前年度比で9.3%増となる中で、海外を含めグループ全体の2023年度のCO₂排出量は24,009 t-CO₂となり、前年度比では18%減となりました。また、CO₂排出原単位は0.349t-CO₂/百万円となり、前年度に引き続き基準年である2013年度を下回りました。特に、国内生産拠点における2023年度のCO₂排出量は14,871t-CO₂となり、前年度比では23.7%減となりました。第1ステップである2030年の計画達成に向けては、全社的な省エネのさらなる推進、エネルギー効率の高い設備への更新強化、再生可能エネルギー電力の調達比率向上などの様々な施策を国内外で推進

していきます。

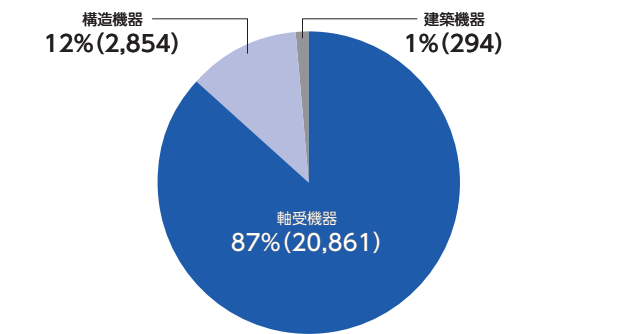
そして、第2ステップの2050年カーボンニュートラルという目標の実現には、全社的なエネルギー調達構造の見直しや、エネルギー効率の高い生産ラインの実現、生産方法の抜本的な見直しも必要であると考えています。この世界の課題解決に貢献する製品や技術を提供するため、オイレスグループとしての2050年カーボンニュートラルを実現するため、イノベーションの実現に向けた「技術へのたゆまぬ探求」に努めます。

CO₂排出量・原単位(オイレスグループ)



※ 2013年度(基準年)のCO₂排出量を再計算した結果、数値を修正しています

2023年度事業別CO₂排出量 (t-CO₂)



詳細については、当社ウェブサイトに掲載している「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に基づいた気候変動関連情報開示」にも掲載していますのでご参照ください。

[WEB](https://www.oiles.co.jp/sustainability/environment/initiative/tcfid/) TCFD提言に基づいた情報開示
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/environment/initiative/tcfid/>

サプライチェーンCO₂排出量

事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出量をモニタリングして、対策を検討しています。Scope3排出量では、上流工程の購入した製品・サービス(カテゴリ1)のCO₂排出量がサプライチェーンCO₂排出量合計の約70%を占めており、今後もCO₂排出量削減に向けて取り組んでいきます。

CO₂排出量

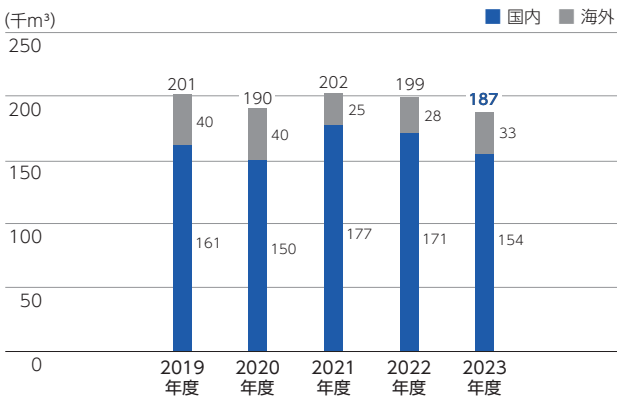
カテゴリ		2022年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	2023年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	2023年度 構成比 (%)
Scope1	自社から直接排出されているCO ₂ 排出量	7,435	5,899	3
Scope2	自社から間接排出されているCO ₂ 排出量	21,808	18,110	10
Scope1,2の合計		29,242	24,009	13
Scope3	1. 購入した物品・サービス	124,696	131,379	72
	2. 資本財	8,631	7,233	4
	3. Scope1,2に含まれない燃料等	5,349	5,041	3
	4. 輸送・配送(上流)	12,233	12,846	7
	5. 事業から出る排出物	1,144	1,117	1
	6. 出張	264	268	0
	7. 従業員の出勤	913	932	1
Scope3の合計		153,230	158,817	87
サプライチェーンCO ₂ 排出量合計		182,473	182,826	100

水資源の保全、廃棄物処理

● 水資源の抑制と汚染防止

オイレスグループは、生産活動における水資源の有効利用と汚染防止に向けて、水管理を含めた環境マネジメントシステムに基づく水資源の管理をおこなっています。製造プロセスでは、冷却などに使用している地下水を循環させて水資源の制御に努めています。また、使用した水を公共水域へ排水する場合には、徹底した監視のもと浄化処理を施すことで水質汚染の防止に努めています。さらに、水関連リスクと機会の分析を開始し、水管理の推進を図っていきます。

水の使用量(オイレスグループ)



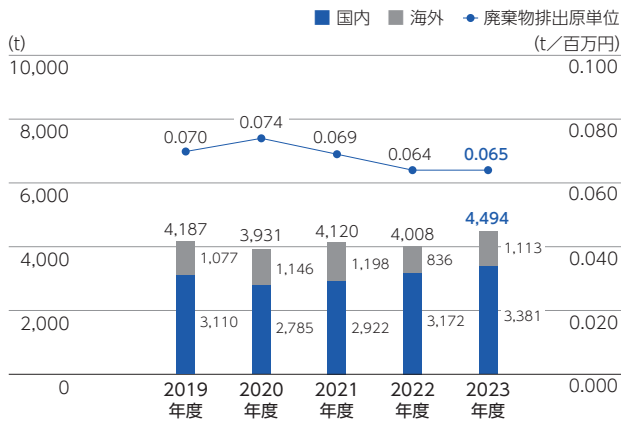
環境への取り組み

● 廃棄物の適正な処理と削減

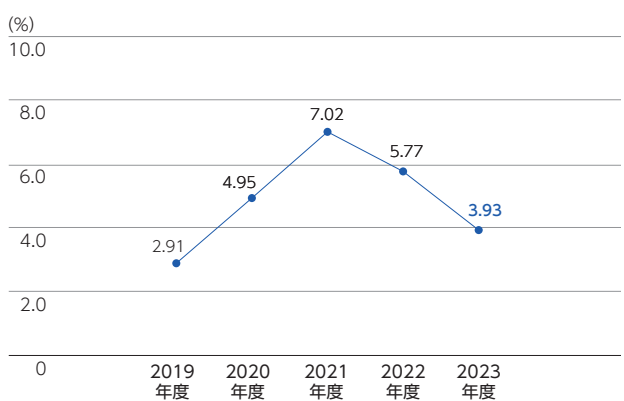
オイレスグループでは、各事業場・工場における廃棄物の適正処理の徹底のため、委託処理業者の現地確認やマニフェストによる管理をおこなっています。2022年度は、国内工場において材質の異なる複数の鋼材で構成された製品を分解し処理することなどで埋め立てごみの減量化を実施しました。

今後も産業廃棄物処理委託業者の管理をはじめ、事業を通じた廃棄物の排出について現状把握を確実におこないながら、グループ全体で廃棄物の減量化を目指すとともに、事業場・工場単位における埋め立てごみの削減を推進していきます。

廃棄物排出量(オイレスグループ)



最終処分率(国内グループ)



● 化学物質の適正管理

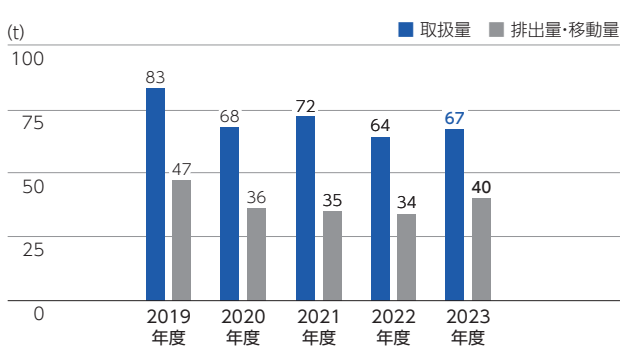
オイレスグループは、法規制及びお客様の要求事項を遵守し、地球環境の保全に取り組むべく、製品含有化学物質管理規程に基づいて運営し、化学物質の適正管理に努めています。

国内の各事業場・工場において発生する化学物質については「PRTR法(特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律)」に従って、取扱量、排出量・移動量を管理しています。

また、オイレスグループの主力製品である軸受製品における環境負荷物質の使用撤廃にも継続的に取り組み、EU域内における「RoHS指令(電気・電子機器)」、「ELV指令(乗用車・商業車)」などの有害物質の使用を制限する規制に適切に対応しています。樹脂系・複層系の軸受全製品で鉛フリー化が完了しており、金属系の軸受についても特殊用途で使用される一部を除きRoHS/ELV指令に対応しています。

なお、2019年7月に施行されたRoHS II (RoHSの追加規制)の規制についても含有化学物質調査をおこない、対応を完了しています。

PRTR届出物質の取扱量と排出量・移動量(単体)



第三者保証



独立第三者の保証報告書

2024年8月30日

オイレス工業株式会社
代表取締役社長 坂入 良和 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島隆史

1. 目的

当社は、オイレス工業株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2023年度オイレスグループの、CO₂ 排出量 Scope1:5.89 千 t-CO₂、Scope2（マーケット基準）:18.1 千 t-CO₂、Scope3（カテゴリ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 計）:159 千 t-CO₂e、取水量（上水）129 千m³（以下、「環境パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
- ・算定方針に従って環境パフォーマンス指標が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンス指標が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

人権尊重と人的資本への取り組み

人権尊重への取り組みに加えて、「人的資本＝価値の創造と企業価値向上の源泉である」という認識のもと、人的資本への取り組みを重要な経営課題の1つと捉え、サステナビリティ推進会議傘下の人権・労働慣行部会（部会長：人事部長）を設置し、推進しています。人的資本の増強に関する環境整備においては人権尊重・ダイバーシティ&インクルージョン・人材の育成・労働安全衛生環境の整備などの観点から、企業価値向上に資した積極的な取り組みを推進しています。

人権方針

オイレスグループでは、人権尊重を推進していくことが社会に存在する企業としての大きな責任であり、個人の人権・個性が尊重される環境づくりに貢献することが企業に当然期待されるべきものと認識しています。

「オイレスグループ人権方針」は、グローバルに事業を展開するオイレスグループとして、国際社会からの企業活動における人権尊重の要請の高まりに応えるものであり、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする国際規範に依拠しています。

この基本方針が、オイレスグループすべての会社における事業活動に取り込まれ実施されるよう、各種人権啓発・研修などを通じて必要な教育をおこない、人権意識の向上に取り組んでいきます。人権尊重の責任は、オイレスグループのすべての役員と従業員に適用されるものであり、サプライヤーに対しても同様の姿勢を求めるとともに、もしこれが侵害されるようなことがあれば適切に対処していきます。

WEB オイレスグループ人権方針
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Human_Rights_Policy\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Human_Rights_Policy(JP).pdf)

●人権デュー・ディリジェンス

オイレスグループの人権侵害リスクにつき、発生可能性と影響度をもとにマッピングし、優先的に対策すべきリスクとして、ハラスメント、海外サプライチェーンの人権問題、賃金の不足・未払いと特定しました。これらについて人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づき、潜在的な影響を含め人権への負の影響を特定・評価しています。各リスクに対する対策実施後のアンケートなどを通じ、対策後の残存リスクを評価し、マッピングについても継続的に見直しをおこなう予定です。

人事基本方針

オイレスグループは「従業員は会社の大切な財産である」と考え、すべての従業員の人権を尊重するとともに、オイレス工業の社是のもと、従業員の多様な能力や個性を十分に発揮できるよう成長を支援します。また、日々変化する社会情勢から従業員の安全と健康を守り、柔軟かつ効率的な働き方を実現できるよう、職場環境を整備します。

WEB オイレスグループ人事基本方針
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Basic_Policy_on_Human_Resources\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Basic_Policy_on_Human_Resources(JP).pdf)

●従業員の人権尊重と差別の禁止

従業員の人権を尊重し、人種、皮膚の色、性別、言語、宗教、政治その他の意見、国籍又はその有無、財産、門地その他の地位による不当な差別を一切おこなわず、採用をはじめ様々な場面で、機会の均等を図るとともに、明確な評価基準により公正な評価をおこない、処遇しています。2023年度には、各自治体のパートナーシップ宣誓制度利用者に対しても婚姻同等の効力があるとみなし、婚姻者に限定していた住宅手当などの福利厚生の対象者を拡げました。

●ハラスメントの防止

従業員の人権や働く権利を守り、業務が円滑におこなわれるよう、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止に努めています。各研修の中でハラスメント防止の講義をおこなうだけでなく、毎月実施しているコンプライアンス教育の中でも定期的にハラスメント防止に関するトピックを取り上げています。また、毎年春にはハラスメントに関するアンケートを実施し、その結果をもとにハラスメント防止研修を開催するなど、ハラスメント防止の実効性を高めながら推進しています。

年度別ハラスメント防止研修テーマ

	テーマ
2021年度	ハラスメント加害者とならないためのアサーティブコミュニケーションの活用
2022年度	性的マイノリティへの理解とSOGIハラの防止
2023年度	ハラスメントではないが職場における不快な行動への注意

ダイバーシティ&インクルージョン

多様な背景を持つ人材が能力・個性を十分に発揮できるよう、働きやすい企業風土や職場環境づくりを進めていくことによって、持続的な企業価値の向上につなげていきます。また、入社時には必ず多様性推進の意義や理解促進につなげるための研修を取り入れるなど、従業員の意識改革の底上げも図っています。

●女性の活躍推進

企業価値の向上にあたっては、女性の参画が非常に重要であると考えています。まずは当社が抱える現状の課題を洗い出すために、女性社員の少ない部署で女性のみを構成員としたユニットを結成し、それぞれの立場からみえる課題の抽出や意見交換を推進してきました。こうした議論を重ねながら解決方法についても協議していく中で、仕事と育児の両立をサポートする「時差出勤制度」の導入に至るなど、女性社員が働きやすい環境づくりへと結実しています。また、この制度は女性社員だけではなく男性社員の育児参画にもつながり、相互に良い影響をもたらしています。

女性リーダーの養成においては、キャリア研修を毎年1回以上開催し、これまで多くの女性社員が参加してきました。また、2023年度は対象者を関係会社にまで広げ、オイレスグループ全体での取り組みにつながっています。

採用においては、新卒採用での女性比率30%程度を目標として掲げ、女性向けの説明会の頻度を高めるなど積極的な活動に取り組んでいます。こうした活動を続けていく中で、2023年度には、女性活躍推進に関する取り組みについて厚生労働大臣が認定する制度「えるぼし認定」を当社として初めて取得しました。

また、会社を越えた取り組みとしては、理系女子学生

増加支援として、2022年度から小学生に向けた理科イベント（OILESワークショップ）を開催し、2024年8月には、当社滋賀工場でも開催するなど幅広いエリアで活動を推進しています。

●外国籍従業員の採用

当社では、外国人の管理職登用という目標に向け、外国籍従業員数の新規採用及び有資格者の育成に取り組んでいます。その結果、2024年度には新卒で2名入社しました。また2023年度、2024年度と1名ずつ管理職有資格者が誕生しています。

●障がい者雇用の促進

法定雇用率を上回る雇用を継続することを目標とし、採用活動のほか、業務及び職場環境の整備にも力を入れています。2023年4月には、障がい者の働き方支援の一環として「障がい者定期通院特別休暇制度」を導入しました。平日に通院しなくてはならない場合に障害内容や通院頻度によって月1日以上の有給休暇を付与しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者の新規採用者数(単体)	2名	3名	2名
障がい者雇用率(単体)	2.1%	2.1%	2.4%

ダイバーシティ&インクルージョン数値目標と現状

オイレスグループは、東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、以下のとおり多様性の確保に向けた目標を定めています。

●女性従業員

オイレス工業

目標 管理職^{※1}登用における多様性確保の観点では、女性従業員比率を高めることも重要であり、新卒採用の女性採用比率を30%程度とする。

目標 ダイバーシティ施策などの推進により、女性管理職比率を2025年度には3%程度、2030年度には5%以上を目指す。また、女性従業員の管理職及び管理職有資格者比率^{※2}を2025年度までに10%程度を目指す。

※1 管理職は、課長以上の役付の地位の者を指します

※2 管理職有資格者とは、管理職になる資格を有する資格区分の者を指します

人権尊重と人的資本への取り組み

実績			
	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
女性従業員比率 (正規雇用)	11.6%	13.1%	14.3%
女性管理職比率	1.9%	2.7%	2.7%
	2022年4月	2023年4月	2024年4月
新卒採用の 女性採用比率	25.0%	47.4%	29.6%

オイレスグループ

目標 グループ全体の女性管理職比率は、2030年度に10%程度を目指す。

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
女性管理職比率	5.6%	6.1%	7.4%
海外子会社女性 管理職比率	21.8%	22.0%	27.6%

外国人従業員

オイレス工業

目標 将来的な管理職の登用に向け、外国人従業員数を増やすとともに、2025年度までに複数の管理職及び管理職有資格者を育成する。

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
外国人従業員数	6名	7名	8名

中途採用者

オイレス工業

目標 管理職に占める中途採用者の比率は中長期的にも30～40%とする。

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
管理職に占める 中途採用者の比率	40.0%	40.7%	40.4%

人材の育成

企業としての競争力強化や企業価値向上のためには資質・個性を活かした能力開発を積極的におこない、組織的な人材育成・活用・評価・処遇により、従業員がその力を最大限に発揮できる環境整備を進めています。企業としての競争力強化や企業価値向上の源泉となるのは「人」であるため、人材育成に対して経営資源を配分することに努めています。

●教育研修制度

当社では、階層別や年齢別に応じた教育研修体系を組んでいます。新入社員向けの研修では、入社直後の研修を終えてからも配属先の職場でOJTによる導入研修とフォロー研修を3カ月ごとに開催し、社会人1年目のサポート体制を整えています。また、教育する側の先輩社員を対象とした研修も実施しており、教育担当者のスキル向上にも力を入れることで双方向で充実したカリキュラムを構成しています。

2023年度からは、新たに選抜教育として他社留学研修を取り入れました。他社の従業員とともにプロジェクトを立ち上げることによって、社内では体験できない視点や考え方に触れることができ、多様な発想が得られる機会となっています。また2024年度からは将来の幹部候補者育成のためのプレマネジメント研修を導入し、いっそう教育の充実を図っています。

●自己啓発支援

会社が用意している研修のほか、従業員の自発的な勉強を促すための教育も整備しています。通信教育は、業務に関わるものであれば制限なしに、会社の全額負担で受講することが可能となっています。また、英語学習は、2021年度からオンライン英会話を取り入れ、希望者は会社の全額負担によってマンツーマンのレッスンを受講することができます。このほか、資格取得奨励金制度もあり、該当する資格を取得した場合には奨励金が支給されます。

教育研修体系

年次別教育	役職別教育	選抜教育
新入社員研修 (座学・現場実習)	新任監督者研修	プレマネジメント研修
新入社員本配属前研修	アセスメント研修	他社留学研修
新入社員フォローアップ研修	新任管理職研修	オイレススクール
2年目社員研修	管理職スキルアップ研修	経営幹部養成研修
3年目社員研修	職能教育	国際化教育
中堅社員研修	基礎技能教育(機械加工・保全等)	海外赴任前研修
キャリアオーナーシップ研修	技能士養成(特級・1級・2級)	海外派遣研修
	職種別外部講習(営業・CAD等)	語学研修

労働安全衛生の環境整備

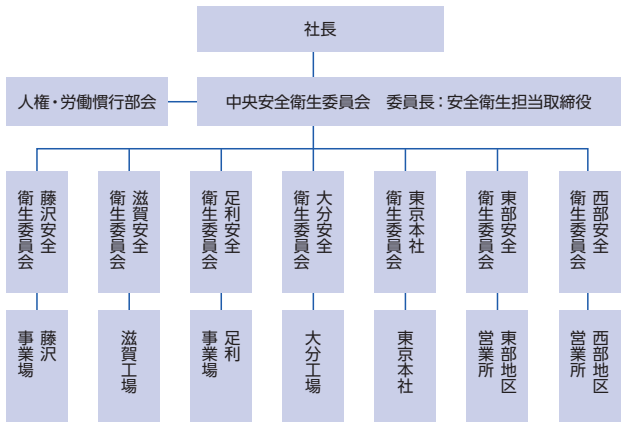
「すべての従業員の安全と健康を守る」という基本理念に基づき、安心・安全・快適な職場環境の構築を目標に掲げ、国内法に基づいた労働安全衛生管理システムを構築し、全員参加による安全第一の社風づくりに取り組んでいます。

●労働安全衛生の方針と体制

オイレスグループは、業務における労働災害及び疾病の防止のため、安全衛生管理上必要な基準を「安全衛生管理規程」に定め、従業員の安全と健康の増進を図るとともに、快適な作業環境の形成に取り組んでいます。また、安全衛生活動方針として「安全の確保と快適な環境づくりは従業員の命と健康を守る企業の社会的責務であり、一人ひとりの安全衛生への参画で会社の継続的発展」を掲げています。

管理体制としては、安全衛生にかかわる諸問題について調査審議をおこなうとともに、会社に対して意見具申をおこなうために、全社を束ねる「中央安全衛生委員会」を設置し、藤沢事業場、滋賀工場、足利事業場、大分工場に事業場安全衛生委員会を設けています。また東京本社に衛生委員会を、全国の営業所を東西に分け、それぞれに安全衛生委員会を設置し、全社を挙げて安全衛生活動を展開しています。

安全衛生組織図



●労働災害撲滅に向けた取り組み

安全衛生に関連する法令を遵守するとともに、年度ごとに各事業所単位で「安全衛生活動計画」を策定し、必要に応じて自主規程を定めて管理レベル向上を図っています。また、それぞれの事業所においてリスクアセスメントを活用し、作業における危険性及び有害性を特定するとともに、その結果に基づくリスク低減活動を実行することで、日々の安全衛生活動に取り組んでいます。各事業所で発生した労働災害情報については、速やかに原因究明と再発防止策を策定し他事業所にも展開することにより、全社的な労働災害の撲滅に向けて取り組んでいます。(安全衛生に関するデータは66ページ参照)

●安全衛生教育

技能研修センターにおいて、新入社員に対して技能研修の中で危険体験の安全教育をおこなうとともに、各職場において、新規採用従業員、新規配属者に向けた安全教育をおこなっています。必要に応じて安全衛生にかかわる教育研修を定期的に実施することで、安全衛生に対する継続的な意識向上に努めています。また、階層別の安全教育の機会も設け、特に安全衛生活動を管理する安全衛生委員、安全・衛生管理者に向けては、労働安全衛生法にかかわる国家試験などの資格取得を推進しています。

健康経営への取り組み

従業員の心身の健康保持増進を実現する「健康経営」は人的資本経営の土台となります。健康経営を重要な経営課題であると認識し、従業員のこころと身体の健康づくりに取り組んでいます。

●健康推進体制

従業員が生き生きと働くことができる基盤づくりとして、安全衛生委員会と人権・労働慣行部会が一丸となり、働き方改革、メンタルヘルス対策、健康保持・増進活動を通じて健康経営の推進に取り組んでいます。2020年11月には人事部に「健康経営推進チーム」を発足し、健康推進体制を強化、健康経営戦略マップに基づ

人権尊重と人的資本への取り組み

き取り組み事項を安全衛生活動計画に組み込み、全拠点で推進できる体制を整えています。活動の結果、2023年、2024年と経済産業省が認定する健康経営優良法人の認定を取得しています。

●従業員の健康増進

生活習慣病をはじめとする疾病の予防、早期発見・早期治療を重視し、全拠点に産業保健職を配置、健康診断における有所見者への保健師面談などを充実させています。2021年度よりiCARE社の健康情報管理システム「Carely」を導入し、国内全従業員の健康データを一元化し分析基盤を構築することで、情報共有の効率化と拠点間の連携を強化しています。ヘルスリテラシー向上のための従業員への健康教育は動画による研修とし、工場勤務の従業員も柔軟に参加できるよう整備しました。また、定期健康診断の再検査費用や人間ドック受診料の補助など従業員の健康増進をサポートする施策を充実させています。

2023年度からは海外赴任者への健康支援も拡充されており、ストレスチェックの実施、健康診断後の有所見者への面談や二次検査のフォローをおこなっています。

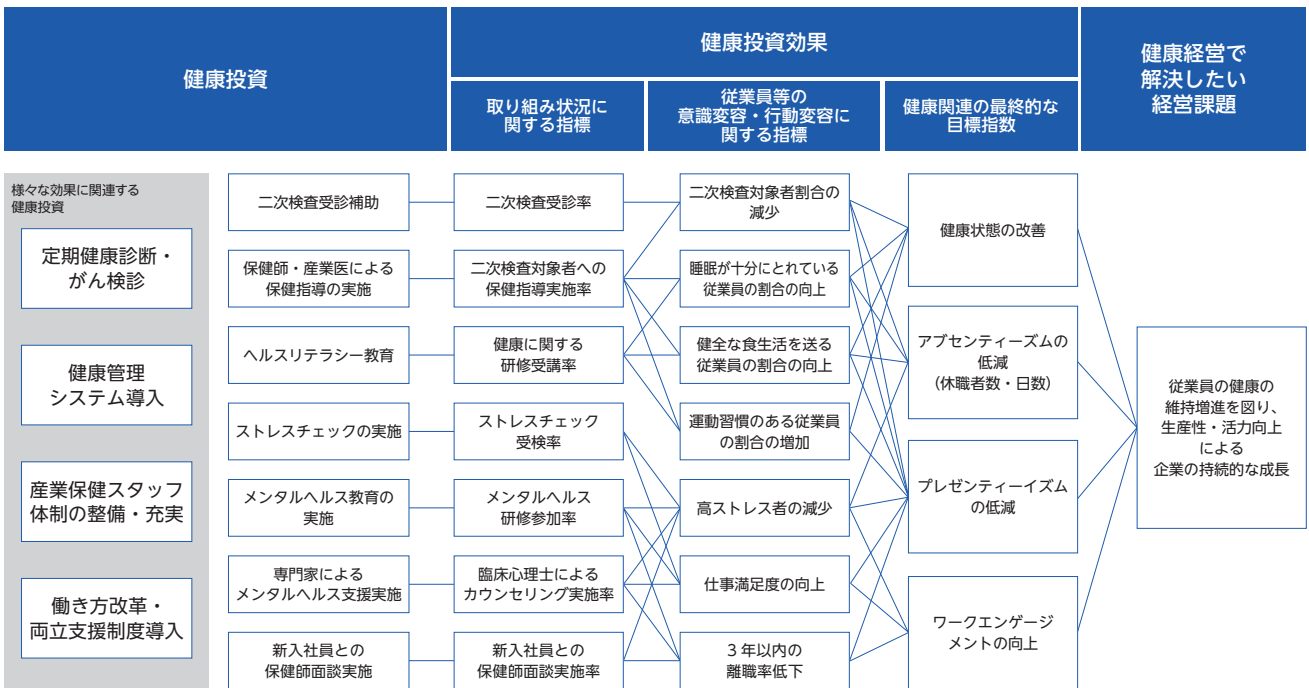
赴任前後では環境適応を円滑にするため保健師面談も実施しています。

●メンタルヘルス対策

近年、メンタルヘルス不調による休職者が社会的に増加していることを踏まえ、積極的に従業員のメンタルヘルス対策をおこなっています。オイレスグループ全社を対象としたオイレスグループ人事相談窓口を設置し、業務上の悩みのほかプライベートの悩みに関しても相談できる体制も合わせて整えています。2021年度からは臨床心理士を人事部に配置し専門的支援を実施しています。労働安全衛生法に基づき、従業員に向けて年に一度「ストレスチェック」を実施、毎年職場別集団分析をおこなっています。2024年度からはエンゲージメントに関する質問項目を増やし、職場環境改善にさらに注力しています。

必要に応じて産業医、保健師、臨床心理士、外部機関への相談ができる体制を整え、不調の早期発見や予防に努めています。セルフマネジメントを目的とした全従業員へのメンタルヘルス教育や、保健師による新入社員全員面談も実施しています。また、休職者については休職

健康経営戦略マップ



前から産業保健職がかかわり、休職中も継続した支援や休職後の職場復帰にあたっては、復職支援プログラムを作成しスムーズな職場復帰の後押しをしています。

当社の健康投資効果

	2022年度	2023年度
二次検査受診率	60.0%	55.0%
要医療者への保健師面談実施率	100.0%	100.0%
健康に関する研修受講率	72.5%	96.0%
ストレスチェック受検率	91.0%	94.3%
メンタルヘルス研修参加率	69.5%	94.5%
新入社員との保健師面談実施率	100.0%	100.0%
喫煙率	30.1%	29.8%
飲酒率	17.1%	18.1%
アブセンティーズム ^{※1}	1.99日	1.94日
ワークエンゲージメント ^{※2}	2.31	2.66

※1 傷病休暇制度の利用日数の全従業員平均

※2 コトレヒトワークエンゲージメント尺度より2項目(2022年度)・3項目(2023年度)実施した平均値

ワーク・ライフ・バランス

全従業員が仕事と生活の調和を保ち、日々活力をもって安心して働き続けられるよう、より効率的で柔軟な働き方を可能にする各種支援制度の充実を目指しています。

●有給休暇の取得

働き方改革の一環として2019年に労働基準法が改正され、従業員の有給休暇取得に関する義務が企業に課せられることになり、有給休暇取得への関心が高まっています。当社では、法改正の前から労使で協同して有給休暇取得を奨励しており、当社従業員(正社員及び契約社員)の2023年度年次有給休暇平均取得率は、政府目標(2025年までに取得率70%)を大きく上回る84.5%という水準になっています。(有給休暇平均取得率の推移は10ページを参照)

●男性の育児休業促進

2022年度に管理職と30代前後の男性社員を対象とした子育て両立支援研修を開催して以降、男性の育児休業取得者が年々増加しています。また、男女問わず育児休業を取得する社員には、当事者とその上司を交えた育休前面談を人事部主導で開催し、育児に関する参考情報

の提供や、育児休業制度の活用など社員に寄り添った実践的な内容となっています。2023年6月には「子育てサポート企業」として厚生労働省による「くるみん認定」を取得しました。

	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児休暇取得率	46.2%	51.7%	68.4%
男性の平均育児休業期間	80.5日	59.5日	63.1日

●仕事と家庭の両立支援

男性の育児支援を目的とした「配偶者の出産休暇」は該当者全員が積極的に活用し、2023年度は取得率76.5%以上でした。2024年度からは女性も対象とした「本人または配偶者の妊娠期間の特別休暇」と名称を変更し、日数を3日から5日に増やすとともに、利用範囲も妊娠中の通院にまで広がっています。不妊治療を希望する従業員には「不妊治療と就労の支援窓口」を開設し、管理職への説明や社内制度利用のサポート、心身の健康サポートをしています。

健全な労使関係

オイレスグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利などを尊重します。従業員が差別、報復、脅迫、又はハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れる労使対話を確保し、労働協約その他の取り決めを守ります。そして、十分な話し合いのもとに、労使が協力して企業理念の実現に向けて努力しています。

当社及び一部のグループ会社では、それぞれに単独の労働組合が組織されています。会社と労働組合は安定した労使関係にあり、60を超える協約・協定・覚書を結ぶとともに定期的に労使協議の機会を設けて労働条件や人事諸制度などについて交渉・協議しています。なお、当社における正規雇用従業員の労働組合加入率は100%です。

品質への取り組み

オイレスグループは「トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）」と「ダンピング（振動制御）」という2つのコア技術を究めるとともに、お客様の期待に応える高品質で環境負荷物質を低減した製品の提供に努めています。

品質信頼性の向上に向けて

オイレスグループは、市場や顧客の要求に応えるために顧客重視・プロセス・分析と評価・継続的改善を柱とする品質保証体制を構築し運用しています。製品開発や生産準備の各段階でリスクを除去し不具合の未然防止活動をおこなっています。

また、従業員一人ひとりが自分の役割と製品の開発・生産及びサービスにかかわる責任に対して自覚を持ち、PDCAを回した継続的改善及び組織横断的事業活動を推進することで、製品の品質信頼性の向上に努めています。

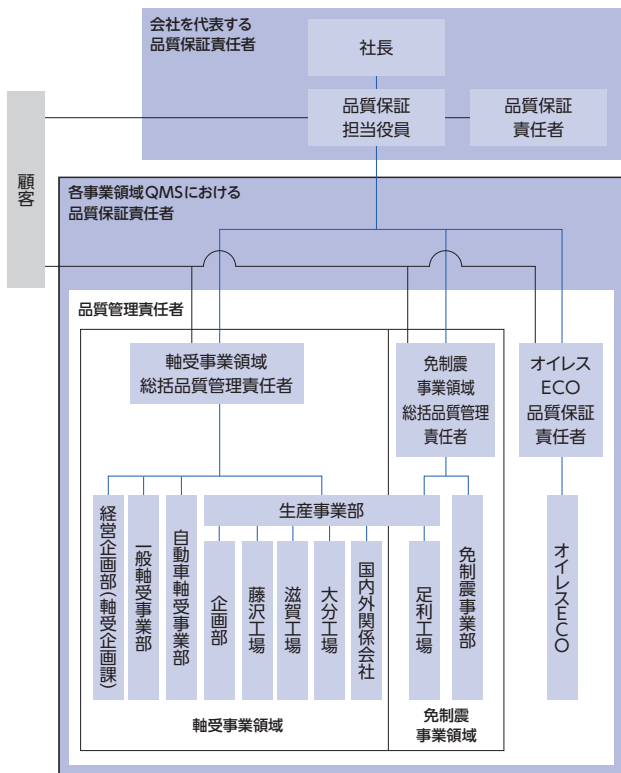
[WEB](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy(JP).pdf) オイレスグループ品質方針
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy(JP).pdf)

品質保証推進体制

オイレスグループでは、品質保証担当役員がグループ内における各事業組織の品質保証体制を統括し、製造及び販売・技術の各部門に品質管理責任者を配しています。そして、各部門の品質管理責任者が定期的に開催する「品質管理委員会」を通じて、製・販・技が協力して品質に対する様々な問題・課題の解決に取り組んでいます。また、品質保証担当役員が毎年1回「マネジメントレビュー」を開催し、オイレスグループ全体の品質状況の確認と指導をおこなっています。

各事業部においては、各事業部長を品質管理最高責任者（品質保証責任者）とし、軸受事業領域と免制震事業領域のそれぞれに品質マネジメント事務局を設置し、事業特性に応じた独自の品質保証体制を構築することで、品質維持と製品安全に取り組んでいます。また、工場及び関係会社単位でも、それぞれの最高責任者を品質管理責任者とする品質保証体制を構築し運用しています。

品質保証体制図



[WEB](https://www.oiles.co.jp/sustainability/iso/download/) ISO9001及びIATF16949認証取得状況
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/iso/download/>

クレーム防止と対応の仕組み

オイレスグループでは、社長及び品質保証担当役員が、生産工場の品質目標を達成させるべく「トップ品質診断」を実施し、品質保証体制の評価・指導及び改善を推進しています。また、品質目標の一つである「クレームゼロ」を実現するために製品設計・工程設計のそれぞれで、「FMEA (Failure Mode Effects Analysis)」による未然防止及び過去の品質不具合に対する「なぜなぜ分析」による真因の抽出と恒久対策をおこない再発防止に取り組んでいます。

重大な不具合事象に対しては、品質保証責任者をリーダーとする対策チームを発足し、顧客目線での対策の進捗・効果の確認及び評価をおこなっています。

Sustainable Procurement Initiatives

サステナブル調達への取り組み

オイレスグループは、お取引先との公平・公正な関係を構築するとともに、社会や環境への影響に配慮した調達に努めることを「オイレスグループ企業行動憲章」に明記し、持続可能な調達（サステナブル調達）に取り組んでいます。

オイレスグループ調達方針

オイレスグループは、法令や社会規範、企業倫理を遵守し、人権の保護、労働安全衛生への配慮、環境保全など企業の社会的責任を果たすべく、サステナブルな調達活動をお取引先とともに推進してまいります。

[WEB](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy(JP).pdf) オイレスグループ調達方針
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy(JP).pdf)

サステナブル調達体制

オイレスグループ全体でサステナブル調達に取り組むために、サステナビリティ推進会議傘下の推進部会として、調達部会（部会長：調達部長）を設置し、調達方針に基づくサプライチェーンマネジメントをおこなっています。

サプライチェーンマネジメント

オイレスグループの製品・技術は、サステナブルな社会の実現に貢献できると考えていますが、これらの活動は、オイレスグループだけで遂行できるものではなく、お取引先のご理解・ご協力をいただきながら取り組んでいくことが必要であることから、「オイレスグループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、サステナビリティに対する社会の要請や企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、オイレスグループのサステナブル調達に向けた基本的な考え方や経営環境の変化をお取引先と共有しています。

「オイレスグループサステナブル調達ガイドライン」に則り、「コンプライアンス」「人権・労働」「環境」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続マネジメント(BCP)」などの項目に対する取り組みをお取引先に要請しています。「サステナブル調達アンケート」の実施により、同意を得るとともに、双方向のコミュニケーションに活かしています。

サプライヤーアンケート及びフォローアップ実施状況

	当社		海外現地法人	オイレスECO
	(1回目)	(2回目)	(1回目)	(1回目)
アンケート実施時期	2022年 5月	2024年 5月	2024年 1月	2024年 6月
アンケート回答社数	324	298	186	55
フォローアップ(予定)社数	58	(23)	(5)	(9)

[WEB](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines_JP.pdf) オイレスグループサステナブル調達ガイドライン
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines_JP.pdf

原材料の安定的な確保

大地震などの大規模災害の発生時において、サプライチェーン全体で事業継続することは重要な課題です。オイレスグループが事業を継続し展開していくためには、原材料の安定的な確保が不可欠です。そのため災害などの発生時に、サプライヤーの被害状況や問題を迅速に把握する体制を整えています。また、原材料を複数のエリアから調達する分散調達などの取り組みを通して、持続可能な原材料調達を実現することも進めています。

責任ある鉱物調達への対応

紛争地域及び高リスク地域(CAHRAs)で採掘される鉱物資源(タンタル、すず、タングステン、金、コバルト及びマイカ(雲母))が、人権侵害、環境破壊などを引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。

こうした責任ある鉱物調達への対応は、グローバル社会のサプライチェーンにおける重要課題と認識し、オイレスグループ製品の使用材料や構成部品を調査し、対象地域の鉱物を使用していないことを調査しています。

この調査は、OECDガイダンスで提示されているデューデリジェンスの考え方に基づくリスク査定プロセスであり、万一、対象地域の鉱物の使用が判明、若しくは使用が懸念される場合は、使用回避に向けて是正に努めます。

コーポレートデータ

企業概要

商号	オイレス工業株式会社 (英文名)OILES CORPORATION
設立	1952年(昭和27年)3月11日
資本金	85億8,500万円
本店／藤沢本社	神奈川県藤沢市桐原町8番地
ホームページURL	https://www.oiles.co.jp/

株式基本情報

上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
業種	機械
証券コード	6282
単元株式数	100株
事業年度	4月1日から翌年3月31日
(中間)配当基準日	3月31日(9月30日)
発行可能株式総数	153,200,000株
発行済株式の総数	33,300,505株

国内連結子会社一覧(8社)^{※1}

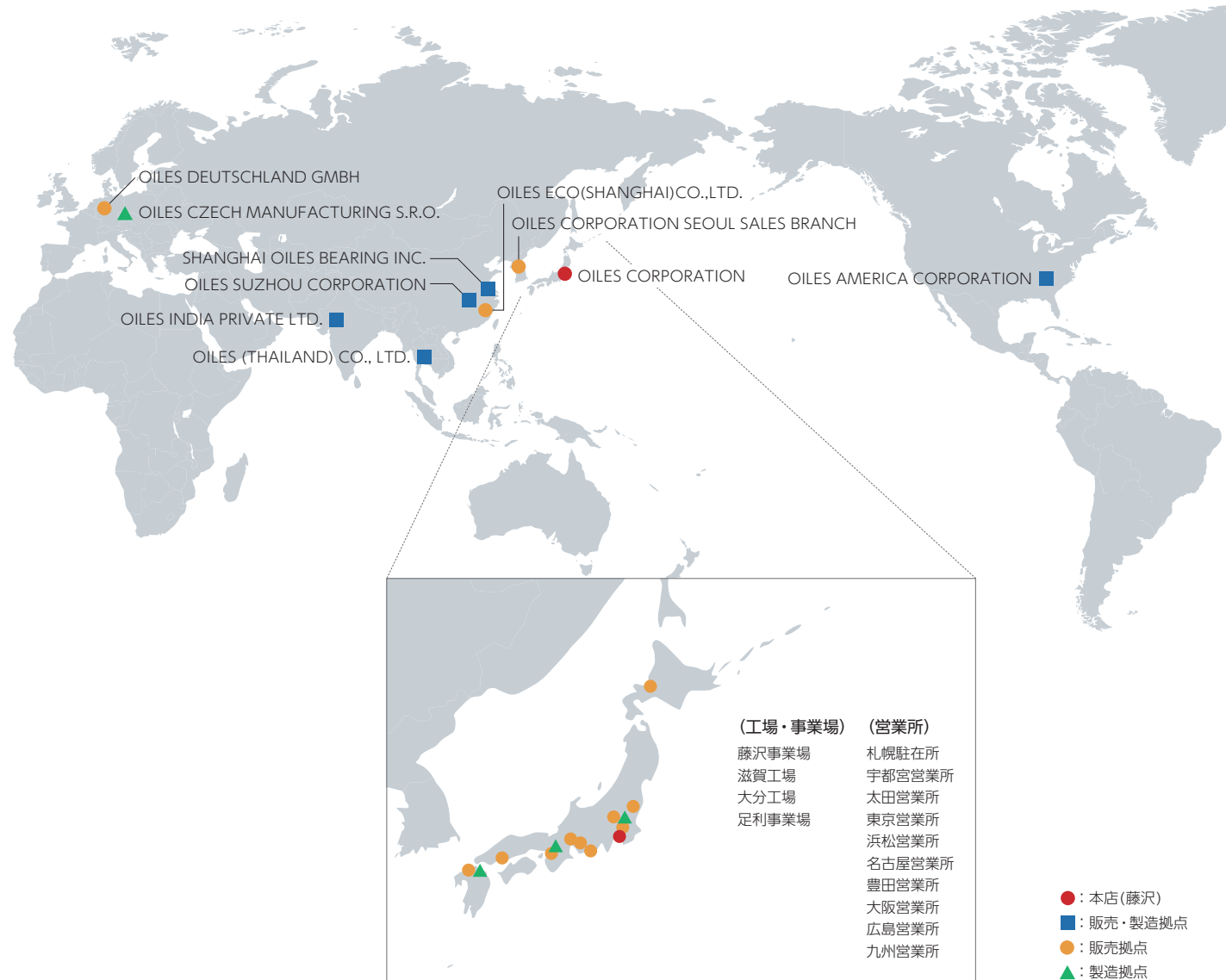
会社名	住所(本社所在地)	主な事業の内容 ^{※2}
オイレスECO株式会社	東京都 品川区	建築機器
オイレス西日本販売株式会社	大阪府 大阪市西区	軸受機器、その他
オイレス東日本販売株式会社	東京都 港区	軸受機器、その他
ユニブラ株式会社	埼玉県 川越市	軸受機器、構造機器
株式会社リコーキハラ ^{※3}	新潟県 中魚沼郡	軸受機器、構造機器
ルービー工業株式会社	福島県 大沼郡	軸受機器、構造機器
オーケー工業株式会社	滋賀県 守山市	軸受機器
株式会社免震エンジニアリング	東京都 品川区	構造機器

海外連結子会社一覧(8社)^{※1}

会社名	住所(本社所在地)	主な事業の内容 ^{※2}
OILES AMERICA CORPORATION	アメリカ ノースカロライナ州	軸受機器
OILES DEUTSCHLAND GMBH	ドイツ ヘッセン州	軸受機器
OILES CZECH MANUFACTURING S.R.O.	チェコ カダニ市	軸受機器
上海自潤軸承有限公司	中国 上海市	軸受機器
自潤軸承(蘇州)有限公司 ^{※3}	中国 江蘇省	軸受機器
OILES (THAILAND) CO., LTD.	タイ ラヨン県	軸受機器
OILES INDIA PRIVATE LIMITED ^{※3}	インド ハリヤナ州	軸受機器
亟依鎮斯貿易(上海)有限公司	中国 上海市	建築機器

※1 子会社には有価証券届出書又は有価証券報告書を提出している会社はありません
※2 「主要な事業の内容」欄には、セグメントの名称を記載しています
※3 特定子会社に該当しています

グローバルネットワーク



外部評価等一覧



キャリア研修実施による女性有資格者の増加など、女性の活躍推進に関する取り組みが評価され、2024年1月31日に厚生労働省からえるぼし(2段階目)の認定を受けています。



子育て両立支援研修をはじめとする育児休業取得の促進など、仕事と家庭の両立に関する取り組みが評価され、2023年6月5日に厚生労働省からくるみん(1つ星)の認定を受けています。



積極的なメンタルヘルス対策など、従業員の健康維持・促進のための取り組みが評価され、経済産業省から2023年から2年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社はESG(環境・社会・ガバナンス)の対応に優れた日本企業として、ESG投資の代表的な指標であるFTSE Russell社のFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に2022年4月に初めて選定されました。現在まで3年連続で選定されています。



2015年に国連で採択された持続可能な開発目標の達成に寄与するための取り組みに力を入れています。また、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチプである国連グローバル・コンパクト(UN Global Compact)の10原則に賛同し、2019年7月から参画しています。



Financial Data

財務データ

経営成績、経営指標の推移(通期)

		2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期		2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
経営成績													
売上高	百万円	59,380	61,880	60,067		56,878	59,031	61,343	60,144	52,954	59,853	62,882	68,765
売上総利益	百万円	21,013	21,962	21,167		20,524	20,894	21,241	20,144	17,119	20,217	19,909	22,987
販売費及び一般管理費	百万円	14,820	15,894	16,231		16,120	16,078	16,230	15,416	14,004	14,355	14,853	15,695
営業利益	百万円	6,193	6,067	4,935		4,419	4,834	5,028	4,749	3,138	5,861	5,056	7,291
経常利益	百万円	7,119	6,637	5,054		4,601	5,283	5,247	5,072	3,762	6,514	5,730	7,791
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	4,203	4,300	4,927		1,466	3,583	3,738	3,432	2,525	4,325	4,132	5,476
減価償却費	百万円	2,751	2,870	3,108		2,959	2,639	2,709	2,857	2,823	2,981	3,276	3,364
設備投資額	百万円	4,934	4,045	2,393		2,526	3,515	5,316	3,442	4,284	3,397	2,696	2,260
研究開発費	百万円	2,491	2,882	2,775		2,668	2,908	2,698	2,573	2,472	2,445	2,527	2,529
総資産	百万円	71,845	74,426	70,247		68,848	72,607	79,315	79,887	80,615	85,530	86,991	95,075
純資産	百万円	56,735	60,210	57,748		56,299	58,839	59,806	60,642	62,557	66,591	69,589	74,900
連結キャッシュフロー													
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	4,407	6,545	8,160		6,440	6,126	3,861	8,292	4,139	5,850	7,987	7,196
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△4,227	△3,827	1,308		△2,445	△3,802	△5,295	△3,549	△4,171	△3,142	△2,200	△1,172
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△508	△3,787	△4,968		△2,694	△2,758	4,332	△1,744	△1,030	△3,363	△4,071	△4,312
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	11,890	11,196	15,369		16,419	16,208	18,860	21,832	20,587	20,337	22,597	24,891
1株当たり情報													
1株当たり当期純利益(EPS)	円	122.94	128.01	150.54		46.37	114.37	119.49	109.62	80.63	137.58	132.44	177.79
1株当たり純資産(BPS)	円	1,620.00	1,771.43	1,773.66		1,747.67	1,851.17	1,878.17	1,901.14	1,963.96	2,090.62	2,214.78	2,413.91
1株当たり配当金	円	50.00	50.00	50.00		50.00	50.00	50.00	50.00	40.00	55.00	55.00	75.00
経営指標													
営業利益率	%	10.4	9.8	8.2		7.7	8.2	8.2	7.9	5.9	9.8	8.0	10.6
自己資本当期利益率(ROE)	%	7.9	7.5	8.6		2.6	6.4	6.4	5.8	4.2	6.8	6.1	7.6
総資産経常利益率(ROA)	%	10.5	9.1	7.0		6.6	7.5	6.9	6.4	4.7	7.8	6.6	8.6
自己資本比率	%	77.2	78.9	80.1		79.6	79.7	74.1	74.5	76.4	77.2	79.3	78.1
配当性向	%	33.9	39.1	33.2		107.8	43.7	41.8	45.6	49.6	40.0	41.5	42.2
総還元性向	%	33.9	93.8	95.6		176.4	71.7	41.8	45.6	49.6	40.0	66.1	78.5
従業員数(連結)	人	1,805	1,918	1,993		2,089	2,051	2,092	2,085	2,046	2,035	2,030	2,064

※ 日本の会計基準に基づいて作成しています

※ 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号2020年3月31日)等を2022年3月期の期首から適用しており、2015年3月期から2021年3月期に係る各数値については、当該会計基準等を遡って適用した後の数値となっています

※ 「税効果会計に係る会計基準」の一部改正(企業会計基準第28号2018年2月16日)等を2019年3月期の期首から適用しており、2015年3月期から2018年3月期に係る各数値については、当該会計基準の一部改正等を遡って適用した後の数値となっています

非財務データ

従業員データ

従業員

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 (連結)	合計	名	2,591	2,517	2,506	2,512	2,577
	正規雇用	名	2,085	2,046	2,035	2,030	2,064
	非正規雇用	名	506	471	471	482	513
国内グループ従業員数 (連結)	合計	名	1,701	1,670	1,668	1,674	1,701
	正規雇用	名	1,285	1,276	1,269	1,277	1,302
	非正規雇用	名	416	394	399	397	399
従業員数 (単体)	合計	名	1,105	1,083	1,070	1,080	1,107
	正規雇用	名	794	789	773	785	813
	非正規雇用	名	311	294	297	295	294

※ 2024年3月末時点

正規社員雇用状況 (単体)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	合計	名	794	789	773	785	813
	男性	名	703	699	683	682	697
	女性	名	91	90	90	103	116
平均年齢	合計	歳	42.4	42.7	42.8	42.4	42.2
	男性	歳	42.7	43.0	43.2	42.9	42.7
	女性	歳	40.0	39.8	39.9	39.3	39.1
平均勤続年数	合計	年	19.1	19.4	19.6	19.0	18.5
	男性	年	19.4	19.8	20.0	19.6	19.1
	女性	年	16.9	16.8	16.7	15.4	14.7
新卒採用者	合計	名	20	22	16	24	19
	男性	名	16	15	15	18	10
	女性	名	4	7	1	6	9
中途採用者	合計	名	7	1	4	25	44
	男性	名	6	0	3	19	37
	女性	名	1	1	1	6	7

※ 2024年3月末時点

ダイバーシティ

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性従業員比率 (正規雇用)	女性従業員比率	連結	%	25.6	24.7	24.8	24.6	25.2
		国内グループ	%	13.9	13.7	13.9	15.0	15.7
		うち単体	%	11.5	11.4	11.6	13.1	14.3
	女性管理職人数	連結	名	17	15	17	18	21
		国内グループ	名	3	3	5	5	5
		うち単体	名	1	1	3	4	4
	女性管理職比率	連結	%	5.5	5.0	5.6	6.1	7.4
		国内グループ	%	1.2	1.2	2.0	2.1	2.2
		うち単体	%	0.7	0.7	1.9	2.7	2.7
障がい者雇用率(単体)			%	2.2	2.1	2.1	2.1	2.4

※ 2024年3月末時点

ワーク・ライフ・バランス (単体)

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業・短時間勤務 取得状況	育児休業取得	男性	名	0	11	17	15	13
		女性	名	3	5	5	2	5
	育児短時間勤務取得	男性	名	1	0	1	0	1
		女性	名	10	9	9	10	12
平均年間総労働時間			時間	1,777.4	1,758.6	1,750.6	1,733.1	1,723.5
有給休暇平均取得日数			日	14.9	15.2	15.6	15.9	15.9
有給休暇平均取得率			%	73.1	78.7	80.4	83.2	84.5
月時間外労働平均時間			時間	8.3	6.1	7.5	7.2	6.0

※ 2024年3月末時点

人材育成 (単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たり年間研修時間	時間	32.2	31.3	33.0	34.5	33.9

※ 2024年3月末時点

※ 対象：正規雇用

労働安全衛生 (単体)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害発生状況	重度 (休業4日以上)	件	2	1	1	3	0
	軽度 (休業3日以内)	件	1	4	4	2	1
	不休業	件	7	7	5	7	16
休業災害度数率 ^{※1}	オイレス		1.53	2.61	2.66	2.67	0.53
	製造業平均 ^{※2}		1.20	1.21	1.31	1.25	1.29
休業災害強度率 ^{※3}	オイレス		0.01	0.01	0.00	0.08	0.01
	製造業平均 ^{※2}		0.10	0.07	0.06	0.06	0.08

※1 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します

※2 厚生労働省「労働災害動向調査結果」より

※3 強度率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による労働損失日数で、災害の重さを表します

環境データ (オイレスグループ)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量・原単位	合計	t-CO ₂	30,297	27,369	30,893	29,242	24,009
	国内グループ	t-CO ₂	20,751	18,437	21,171	19,491	14,871
	海外グループ	t-CO ₂	9,546	8,932	9,722	9,751	9,138
	CO ₂ 排出原単位	t-CO ₂ ／百万円	0.504	0.517	0.516	0.465	0.349
廃棄物総排出量・原単位	合計	t	4,187	3,931	4,121	4,008	4,494
	国内グループ	t	3,110	2,785	2,922	3,172	3,381
	海外グループ	t	1,077	1,146	1,199	836	1,113
	廃棄物排出原単位	t／百万円	0.070	0.074	0.069	0.064	0.065
水の使用量	合計	千m ³	201	190	202	199	187
	国内グループ	千m ³	161	150	177	171	154
	海外グループ	千m ³	40	40	25	28	33