



<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2025

2025

Contents

イントロダクション

経営理念・社是・創業の精神	03
オイレスグループのあゆみ	04
暮らしの中のオイレス	05
At a Glance	07

持続的な価値創造に向けて

価値創造プロセス	9
トップメッセージ	11

中長期成長戦略

中期経営計画2024-2026と進捗	17
事業戦略(一般軸受機器)	19
事業戦略(自動車軸受機器)	21
事業戦略(構造機器)	23
事業戦略(建築機器)	25
+Xによる貢献「新技術・新規事業創出」	27
+Xによる貢献「基盤強化」	29

サステナビリティ

サステナビリティマネジメント	33
持続的成長に向けたマテリアリティの特定	35

ガバナンス

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
社長・社外取締役鼎談	41
コンプライアンス	45
リスクマネジメント	47

環境への取り組み

気候変動対応	49
環境負荷低減の取り組み	52

社会への取り組み

品質への取り組み	54
人権尊重	55
健全な労使関係	56
労働安全衛生	57
健康経営への取り組み	59
サステナブル調達への取り組み	61

データブック

財務データ	63
コーポレートデータ	65

編集方針

オイレスグループは、株主・投資家をはじめとする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図るツールとして「統合報告書」を発行しています。企業としての価値を踏まえ、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ご報告することで、さらなる企業価値向上を目指しています。

●報告対象組織

親会社であるオイレス工業株式会社を中心に、国内外の連結子会社を対象としており、本報告書においては以下の表記を用いて区分しています。

対象組織	統合報告書における表記	従業員数
オイレス工業株式会社	オイレス工業/当社/単体	1,126名
オイレス工業及び国内連結子会社7社	国内グループ	1,706名
海外連結子会社8社	海外グループ	869名
オイレス工業及び国内外連結子会社	オイレスグループ/連結	2,575名

●報告対象期間

2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)
一部対象期間外の取り組みに関しても時期を明示して掲載しています。

●参考にしたガイドライン

- ・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 2.0」
- ・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・レポート・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 など

●発行時期

2025年9月(次回発行:2026年秋予定)

●免責事項

本報告書の内容には、オイレスグループの事業計画、業績及び経営戦略に関する将来の見通しや予想が含まれています。それらの記載は、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ことをご承知おさください。

●当社の情報開示体系

財務情報	非財務情報
有価証券報告書 https://www.oiles.co.jp/ir/library/securities_report/	コーポレートガバナンス報告書 https://www.oiles.co.jp/sustainability/governance/cg/organization/
財務データ https://www.oiles.co.jp/ir/highlight/financial_data/	ESGデータ https://www.oiles.co.jp/sustainability/esg-data/
統合報告書	

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

社是

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。



創業の精神

アメリカ製のタバコ巻き上げ機の中にあつ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、オイルスの、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ルスに、今も、これからも受け継がれていきます。



創業者 川崎 宗造

オイルスグループのあゆみ

黎明期

- 1932年 川崎宗造が「無給油木質軸承製造方法」の特許を取得
- 1939年 東京市大森区(現 東京都大田区)に「日本オイルレスベアリング研究所」を創設
- 1942年 「成長鉄含油軸受(#300)」の特許を取得
- 1951年 代表製品である「固体潤滑剤埋込型軸受(#500)」の製造販売を開始
- 1952年 「株式会社日本オイルレスベアリング研究所」を設立
- 1958年 「日本オイルレス工業株式会社」に 商号変更

オイルス工業の前身となる日本オイルレスベアリング研究所を舞台に、日本におけるオイルレスベアリングの幕が明けました。研究所開設の翌年1940年12月には「オイルス」の商標登録もしています。

成長期

- 1966年 「オイルス工業株式会社」に商号変更
- 1967年 神奈川県藤沢市に本社・工場(現 藤沢事業場)を開設
- 1970年 滋賀県栗東町(現 栗東市)に滋賀工場を開設
- 1971年 排煙・換気用窓開閉装置(現 ウィンドウオペレーター[®])の販売を開始
- 1972年 川崎宗造が勲三等瑞宝章を受章
- 1976年 初の海外現地法人「OILES AMERICA CORPORATION」を米国に設立

戦後、奇跡の復興を遂げる日本経済と軌を一にして、気持ちを新たに神奈川県藤沢市へ工場を移転しました。この時代に、組織作り・製品開発・販売活動など企業としての基盤を固めていきました。

発展期

- 1983年 大分県中津市に大分工場を開設
- 1987年 免震装置「LRB」の製造販売を開始
当装置を使用した日本発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(株)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を開設
- 1993年 栃木県足利市に足利工場(現 足利事業場)を開設
- 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

現在のオイルス工業を支える主要工場の相次ぐ建設、新市場である免制震事業の開拓、株式の公開、国際化と、めまぐるしい飛躍で規模を拡大していきました。

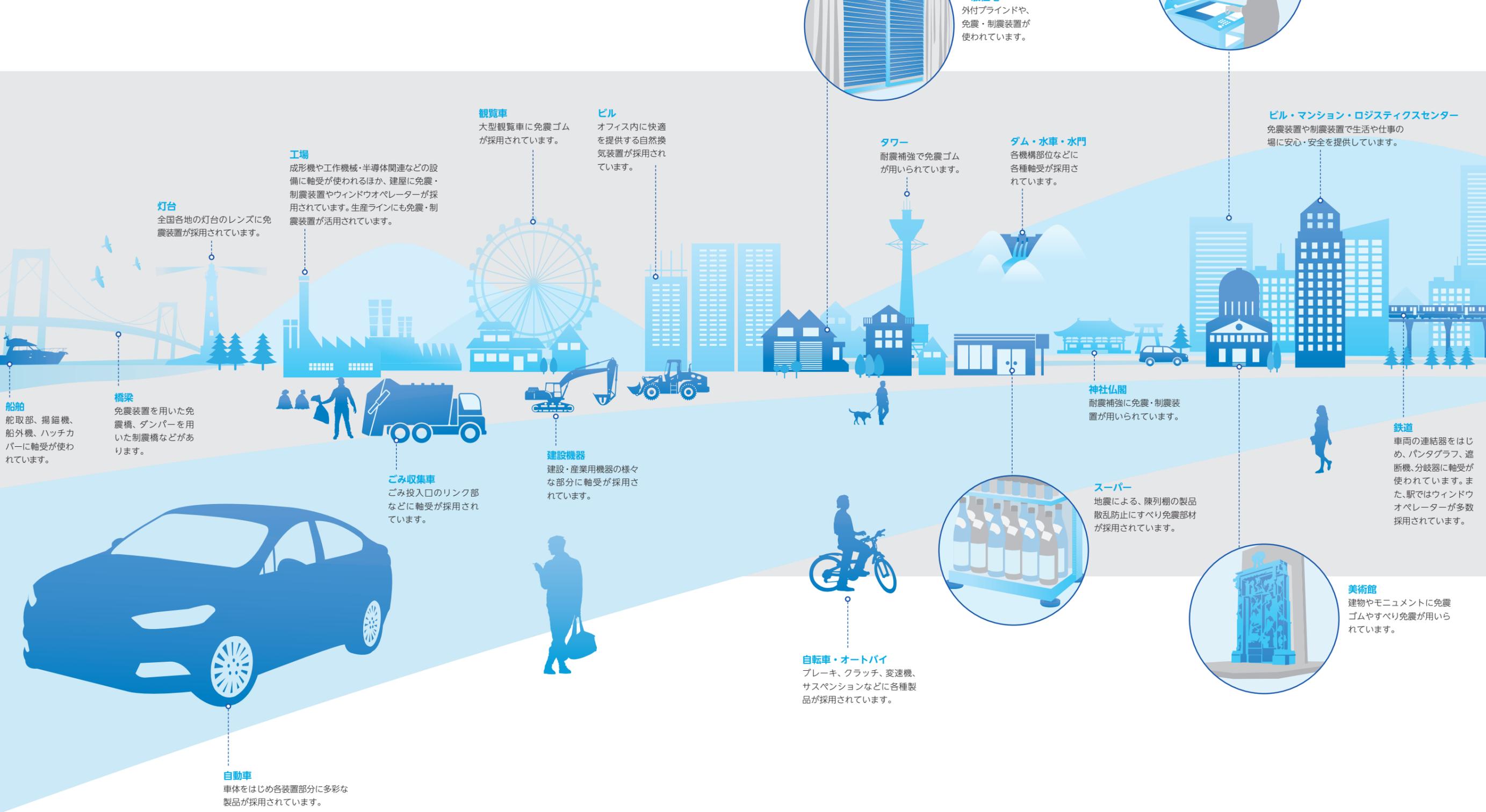
躍進期

- 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して事業を統合「オイルスECO株式会社」を発足
- 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
- 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
- 2024年 監査等委員会設置会社に移行

グローバル展開を加速させ、海外売上高も年々上昇していきます。プライム市場として生まれ変わり、さらなる発展を遂げる重要な変革期として価値創造に取り組んでいます。

暮らしの中のオイレス

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。



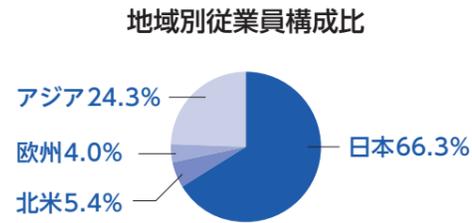
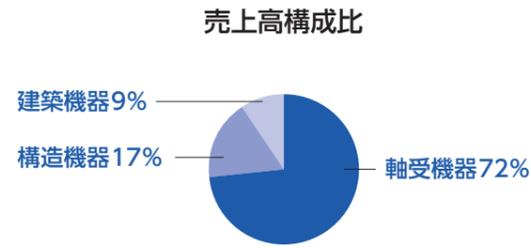
経営理念・社是・創業の精神

オイレスグループのあゆみ

暮らしの中のオイレス

At a Glance

At a Glance



オイレスグループ製品を納品しているお客様の業種



柱となる3つの異なる事業

軸受機器	構造機器	建築機器
当社の祖業であり、現在は金属・樹脂・複層と全種類のオイレスベアリングをラインナップしています。	大きな地震から人々の生活を守るために構造物の免震、制震、耐震に貢献しています。	火災による煙から命を守ることから始まり、換気による快適な空間の実現に役立っています。

世界シェア

※ 2023年自動車生産台数・当社出荷量等により、当社試算

	オイレスベアリング ラックブッシュ	世界シェアNo.1 50%		車載コンプレッサー用 軸受	世界シェア 38%
	オイレスベアリング サポートヨーク	世界シェアNo.1 52%		ストラットベアリング	世界シェア 26%

数々の日本初／世界初に貢献

	1986年 日本初LRBを用いた 免震構造ビル オイレス工業本社(神奈川県)		2015年 世界初免震タワー 通天閣(大阪府)
	1991年 日本初LRBを用いた 免震橋梁 宮川橋(静岡県)		

価値創造プロセス

オイレスグループは「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」という経営理念のもと、日々事業活動をおこなっています。

自然災害の増加や、労働人口の減少、インフラ老朽化など様々な社会的課題がありますが、OILES 2030 VISIONの達成に向けて中期経営計画2024-2026に取り組んでいます。

OUTCOME

サステナブルな社会の実現



価値創造プロセス

トップメッセージ

INPUT

人的資本

連結従業員数：2,575名
国内子会社従業員数：580名
海外子会社従業員数：869名

製造資本

設備投資額：45億円
連結子会社数：15社
国内生産拠点数：13か所
海外生産拠点数：6か所

知的資本

研究開発費：29億円
国内外特許取得件数：3,607件

財務資本

連結総資産：934億円
連結純資産：768億円
自己資本率：81.6%

自然資本

総エネルギー投入量：78,294MWh
水総使用量：352千m³
(内訳) 上水：122千m³
地下水・河川：230千m³

社会関係資本

投資家・アナリストとの対話：延べ52社
コミュニティ活動関連支出額：約1,000万円

中期経営計画2024-2026

成長投資

- 従業員エンゲージメント向上
- 人材の多様性確保
- オフィス改革&働きやすい環境整備

- 成長市場へ経営資源を全力投球
- サステナビリティ調達の実践
- DXによる高効率性の実現

- 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
- パテントマップ活用による製品開発と特許出願の強化

財務運営

- BSマネジメントを実施するための体制づくり
- 資本収益性改善に向けた取り組み

生産性向上

- エネルギーの可視化と省エネの徹底、生産効率の向上、再生可能エネルギーの導入

企業価値向上

- 企業認知向上のための広報活動の推進
- 地域社会との相互理解

OUTPUT

▶ 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」

▶ 経営目標
営業利益率 15%以上
ROE 10%以上

▶ 施策
トライボロジー&ダンピング技術で、さらなる企業価値向上
・新技術・新規事業創出
・基盤強化

トライボロジー&ダンピング
経営理念

トップメッセージ

社員一人ひとりの成長を企業価値向上につなげ、 100年続く持続的企業を目指す

代表取締役社長

坂入 良和



中期経営計画2024-2026 初年度を振り返って

「中期経営計画2024-2026」の初年度にあたる2024年度は、売上高目標677億円に対する実績が676億円と、ほぼ計画通りとなりました。一方で、営業利益については、目標の57億円に対し69億円となり、大きく上回る結果となりました。エレクトロニクス市場や再生可能エネルギー分野、自動車関連では電気自動車(以下 EV)向けの新しい領域での拡販で成果が上がったことにより、当社が初年度として取り組んできたことが定量指標に現れ、手応えを感じています。

私たちオイルレス工業は、オイルレスベアリングのパイオニアとして摩擦・摩耗・振動の技術「+X」で社会に貢献することをビジョンとしています。祖業である「軸受事業」では、一般軸受機器と自動車軸受機器の2つの領域で多様な製品を提供しており、幅広い産業の基盤を支えています。これに加え、建築物の免震・制震装置を手がける「構造機器事業」、排煙・換気用窓の開閉装置などを展開する「建築機器事業」が加わり、現在は3つの事業で4つのセグメントを構成しています。2024年度は国内の一部自動車メーカーの生産停止の影響を受けた一方、海外は北米、中国、インドなどで日系顧客に加え、非日系顧客を含む拡販が進んだことなどにより、中計における定量目標を達成できました。当社が摩擦・摩耗・振動の独自の技術で領域の異なる3事業をバランスよく成長させ、領域間で補完関係を築いてきた強みが発揮された結果だと捉えています。

収益面での成長要因として、当社製品の品質に対する信頼に加え、原材料や物流などのコスト増加が続く中で、着実に価格改定を実行できたことが挙げられます。社会全体としても、コスト上昇分を価格に反映するという流れが定着しつつあることも要因となりましたが、取引の撤退もありうるとの強い覚悟で貪欲に利益にこだわり、選択と集中によって各事業が着実に成長を遂げた中計初年度でした。

製品の品質と性能を向上させていくことが、 社会課題の解決に直結する

私たちが製造するオイルレスベアリングは、潤滑油を必要としない構造で、ボールベアリングと比べて部品点数も少なく、そもそも環境負荷の低い製品です。社会課題の解決に資する技術として、当社では摩擦・摩耗・振動に関する独自の技術を高めることで摩擦係数を低減し、滑りを良くすることでエネルギー効率の向上を追求しています。

こうした性能向上は、例えばEVにおける電池消費の抑制など、最終製品の省エネ性向上にもつながります。軸受性能の向上を通じてエネルギー使用量を削減し、ひいてはCO₂排出量の削減にも寄与する。こうした取り組みが、企業価値の向上にもつながると捉えています。

中期経営計画では、「すべてのステークホルダーに貢献する企業価値向上」を掲げています。社会課題の解決に間接的に貢献する取り組みも、まさにその一環です。ここでいうステークホルダーには、株主の皆様だけでなく、当社と関わるすべての人々が含まれます。なかでも、当社とともに成長していく社員の存在は極めて重要だと捉えています。こうした多様なステークホルダーに対して、それぞれの特性に応じて当社の取り組みや姿勢を丁寧に発信していくことが欠かせません。株主の皆様に対してはIR活動の強化を通じて、社員に対しては社内報の活用や直接の対話を通じて、今後も継続的かつ積極的なコミュニケーションに努めていきます。

グローバル視点で成長投資を行い、 着実な企業価値の最大化を図る

目下取り組んでいる中期経営計画における成長戦略では、成長が見込まれるエリアと製品群に対し、積極的に成長投資を進めています。

地域の側面で見ると、日本国内では少子高齢化が進み、生産年齢人口の減少が確実視されており、今後あらゆる産業において市場の縮小が想定されます。こうした背景から、グローバル市場に目を向け、各地域で当社の強みを発揮できる製品を育てていくことが求められています。

トップメッセージ

主力である軸受機器では、一般軸受機器において北米を中心に再生可能エネルギー市場への販売拡大を進めています。具体的には、グリーンエネルギー政策により需要が高まる水力発電プラント向け製品の展開などが挙げられます。再生可能エネルギー関連では欧州も活況であり、洋上風力を中心に製品の拡販を進めています。

アジアでは、中国市場における半導体製造装置への積極展開を進めるとともに、経済成長が著しいインドにおいては、建設機器や製鉄・鉄鋼分野向け製品に加え、インフラ整備の進展に伴う国家プロジェクト関連の水力発電需要の取り込みにも注力していく方針です。

自動車軸受機器については、長期的にEVシフトが進むことを想定し、EVはもとよりHEVやICEVを含めた幅広いニーズに対応していきます。一般軸受と同様に、グローバル視点での営業を強化し、各エリアの成長余地に応じて生産能力の増強を進めています。2025年には約55億円の投資をおこない「オイルスインド第2工場」を建設し、2027年の稼働を予定しています。

構造機器では、今後増加が見込まれるインフラリニューアル市場において、既存施設の免震化・耐震化に対する需要が拡大すると見込んでいます。また、AIやDXの進展に伴い、都市型データセンターのニーズも高まると想定しています。こうした新たな需要に対応するため、足利事業場では国内最大級の試験機導入と施設の増築を進めており、合計37億円の投資を実施、2027年度の運用開始を予定しています。

建築機器では、新築向け市場におけるシェアを確保しつつ、リニューアル市場への展開を強化します。併せて、外付ブラインドについても技術開発と用途拡大を加速し、収益性の向上を図っていきます。

先に触れたオイルスインド第2工場や足利事業場をはじめとする製造能力の増強や新製品開発への積極的な投資を加速させるべく、中計の3年間で合計約200億円の設備投資を計画しています。そして、中計の最終年度には、売上高750億円、営業利益73億5000万円、ROE8%以上の達成を目指し、その先の2030年度をマイルストーンとして、営業利益率15%以上、ROE10%以上の水準を見据えています。成長投資を通じて、持続

的な成長と株主価値の最大化を図ってまいります。

社員一人ひとりの充実感と成長、その総和が企業の成長になる

中計目標の達成に向けて、当社では社員一人ひとりの成長の積み重ねこそが収益を生み、成長の総和が企業価値の向上を支えるものだと考えています。

当社は、年齢や性別に限らず「すべての社員が活躍できる会社」を目指しています。社員一人ひとりの成長やパフォーマンス向上の支援を惜しまず、それぞれが自分の仕事が会社に、ひいては社会に貢献していると実感できる取り組みへと結びつけています。社員が自らの仕事を通じた価値創造を実感するのは、実は身近な気づきが重要です。私自身がオイルス インドに社長として赴任していた時、工場で働く社員に対してできる限り「この製品はこのメーカーのこの車に使われている」と伝えるようにし、自分の仕事が社会とつながっていることを実感できるよう工夫してきました。そうした日常の仕事における気づきが、誇りとモチベーションを高める原動力になると考えています。

当社が今後も社会課題の解決に応え、さらなる成長を図っていくためには、多様な人材の知見を掛け合わせることが不可欠です。製造現場においては、どんなに自動化が進んでも、重要な工程では人の力が必要とされる場面が少なくありません。そのため、年齢やスキルの枠に捉われず、幅広い人材の確保が求められています。

当社では、いわゆるUターン再就職制度として「退職後再雇用制度」を設けています。これは、結婚や配偶者の転勤など、様々な事情で一度退職した社員を、再び当社に迎え入れることを目的とした制度です。退職後に社外で培った知識や経験を新たな価値として加えてもらうことに期待しており、実際に制度を活用して再入社して活躍している社員もいます。再入社した社員たちが、当社の良さを改めて感じて、その内容を共有することでエンゲージメント向上の好循環が生まれていると感じます。

また、中途採用の強化にも取り組んでおり、人材の多

ありたい姿



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



トップメッセージ

様化を積極的に進めています。2025年時点で、当社の管理職の約4割が中途採用者となっており、一定の成果が出ていると捉えています。当社の良さを知る社員と、外部からの知見を持つ社員のコミュニケーション促進を図ることで、イノベーション創出の礎になると考えています。

多様な人材を確保したとしても自由闊達な意見の交換ができないような環境ではイノベーションは生まれません。そのための近道はなく、丁寧にコミュニケーションを重ねることこそが重要です。様々な部署において、職位や領域を超えた積極的なコミュニケーションにより風通しの良い企業風土の醸成に努めています。

「挑戦する会社」への変革を目指して

当社はこれまで典型的な日本の企業のスタイルを持っていましたが、経営陣の若返りを機に、「挑戦する会社」への変革を目指しています。現在のオイレス工業において収益の柱となっている3事業に次いで、第4の柱となる新規事業創出のために、大きく2つの取り組みを進めています。まず、当社が有する知的財産(知財)を活用した事業の創出。そして、社内から新規事業のアイデアを募り、事業化に結びつけようとする「ソウゾー会議」です。

前者については、当社は3,607件(うち外国特許1,673件)の特許を保有しています。ただ、すべてが有効に活用されているというわけではなく、私たち自身で気づいていない価値があるはずで、そこで、外部知見なども活用して、既存知財を再点検して製品化などの価値創出につなげていく計画です。後者は、社員が有する知見や暗黙知を活用して新規事業の立ち上げを目指す、国内グループ全体を対象としたアイデアの公募制度です。当社の創業者である「川崎 宗造」の名前にちなんで、「想像」「創造」という意味をかけあわせたネーミングになっています。もちろん新規事業の創出が最大の目的ではあるものの、社員のチャレンジ精神を育てる取り組みという側面もあります。提案をするために、アイデア

に共感し協働する仲間を募るケースもあります。審査を経て当初17件集まったアイデアの中から、2件が選定され予算を設定して具体的な事業化に向けて走り始めました。このように多様な人材と、そこで育まれる風通しの良いコミュニケーションや人材交流を基盤として、育てきた知見を活用したイノベーション創出の循環を生み出していきたいと考えています。

100年、そしてその先も 持続的企業であるために

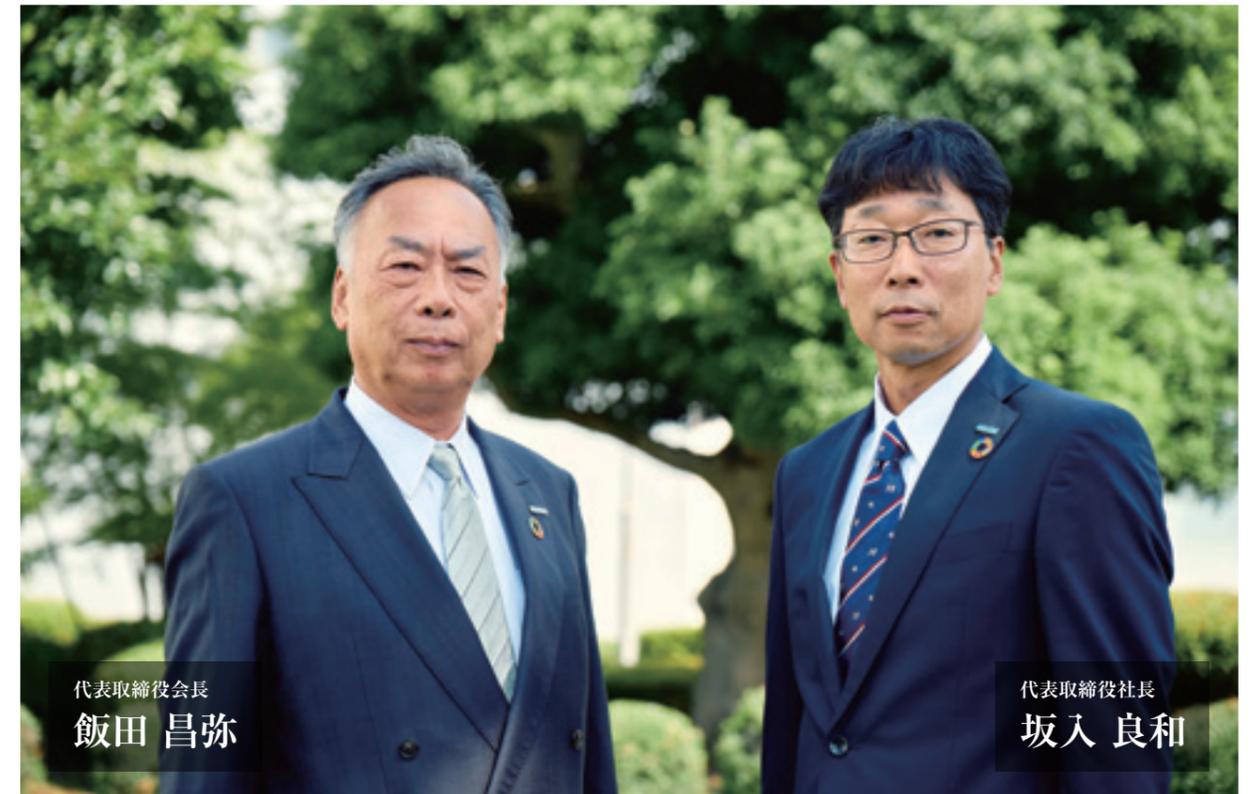
当社は、会社設立から73年を迎え、今後、100年、さらにはその先も社会とともに持続して成長する企業であることを重要なテーマとして掲げています。私たちが考える持続的な成長とは、単に現状を維持したり、同じことを繰り返したりすることではありません。変革と進化を積み重ねながら、社会が抱える課題に真正面から向き合い、当社ならではの価値を通じて、その解決に少しでも貢献していく。その結果として製品が社会に受け入れられ、会社として存続していくことが私たちの目指す姿です。これが、当社におけるサステナビリティの根幹にある考えであり、持続的な企業価値の向上に直結するものと考えています。

企業価値向上に向けた取り組みは、株主の皆様をはじめ全てのステークホルダーへの貢献はもちろんのこと、なによりも社員一人ひとりが主役となって実践していくものです。私たちは「会社を成長させていくのは社員である」との強い信念のもと、全社員が持てる力を発揮できるよう、環境整備や育成への支援を惜しみません。

先に触れたように、自らが手掛けた製品がどの自動車に搭載されているのか、あるいは街で見かける建物のどの部分に使われているのかといったことを通じて、自分の仕事の意味や社会的な役割を実感して、誇りやモチベーションを醸成し、次の世代にバトンをつなぐことを大切にしています。これまでの歴史で培ってきたオイレスの良さを大切に引き継ぎながら、社員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを進め、未来に向けて新たな価値を創造してまいります。

ステークホルダーの皆様へ

変革と進化を積み重ね 100年企業への持続的な成長を目指します



代表取締役会長
飯田 昌弥

代表取締役社長
坂入 良和

OILES 2030 VISION達成に向けた中期経営計画の初年度の取り組み、実績には手応えを感じています。新体制発足、監査等委員会設置会社への移行、オフィス改革や企業広報といった様々な変革とともに、エレクトロニクス市場や再生可能エネルギー向け軸受の拡販、自動車軸受では海外において非日系への拡販、選択と集中による取り組みが奏功しました。中計2年目も成長分野への積極的な投資をおこなっていきます。

これからのオイレス工業の成長には全社員の成長が不可

欠です。会社として社員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりをし、女性活躍推進にとどまらず、年齢や性別を問わず全社員が活躍できる雰囲気を醸成し、社員のチャレンジ精神を奨励する企業風土へと変革をおこないます。

オイレスの技術に全社員の成長を掛け合わせ、社会課題のさらなる解決に貢献して企業価値向上を目指します。ステークホルダーの皆様には引き続きご支援を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

中期経営計画 2024-2026と進捗

OILES 2030 VISION

2024年5月、当社は「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」という企業理念を実現するため、2030年をマイルストーンとする長期ビジョン「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」を掲げ、コア技術であるトライボロジーとダンピングの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を提供していきます。

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」

また、「OILES 2030 VISION」においては、2030年度までに営業利益率15%以上、ROE10%以上を経営目標に定めました。2019年から2023年までの過去5年間の当社のROE平均値は6%程度であり、資本収益性に課題があります。明確な指標を置くことで、資本コストや株価を意識した経営を実現し、資本収益性改善に向けて取り組みを推進していきます。

OILES 2030 VISION 経営目標

- ・営業利益率15%以上
- ・ROE10%以上

中期経営計画 2024-2026

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



「OILES 2030 VISION」に向けた変革と進化への強い決意のもと、2024年度から2026年度まで3か年の中期経営計画を策定しています。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る全部門の生産性向上、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、の4つを中期経営方針として掲げています。これら4つの方針のもと、2026年度には、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。

定量指標

	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 (コア収益* 91億円)	57億円 (コア収益* 100億円)	64億円 (コア収益* 118.5億円)	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

取り組み状況

2024年度は、売上高が676億4百万円とほぼ計画通りとなり、営業利益は69億42百万円と計画比21.8%増を達成し、中期経営計画初年度として良好なスタートとなりました。2025年度は、売上高・営業利益ともほぼ計画通りを見込んでいます。

	2024年度に実施した主な施策
成長投資	〈軸受機器〉インド第2工場 土地取得 〈構造機器〉足利事業場の大型試験機着手
生産性向上	〈構造機器〉足利事業場の新出荷準備工事 ・NP棟/R&D棟のオフィス改革(エンゲージメント向上)
企業価値向上	・ガバナンス強化、執行役員への権限移譲等を目的に監査等委員会設置会社へ移行 ・新聞への企業広告、CM動画の配信等
財務運営	・自己株式の取得40億円実施 ・政策保有株式の縮減 ・配当予想75円→85円(10円増配)

- ①成長投資への取り組みとしては、市場の成長が著しいインドにおいて生産能力を拡大するため、第二工場建設予定地を取得しました。また、構造機器セグメントの工場である足利事業場において大型試験機導入に着手しており、2027年完成に向けて計画通り進捗しています。
- ②生産性向上への取り組みとしては、足利事業場における新出荷棟の準備工事、藤沢事業場におけるオフィス改革を実施しました。
- ③企業価値向上への取り組みとしては、ガバナンスの強化を目的として監査等委員会設置会社へ移行し、迅速な経営の意思決定と取締役会の監督機能の強化を図っています。また、企業認知や従業員エンゲージメント向上に向けた広報活動の一環として、新聞広告やCM動画の配信をおこないました。
- ④財務運営の取り組みとしては、成長投資を最優先に取り組みむとともに、自己株式取得40億円の決議・実施と増配により、内部留保を抑制し、政策保有株式の縮減にも取り組みました。

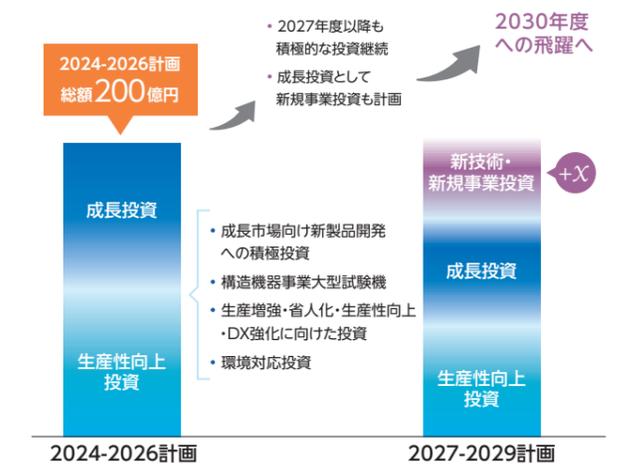
●設備投資計画

過去3年累計の平均設備投資額は約100億円でしたが、今中期経営計画の3年間では成長投資と生産性向上投資で200億円を計画しており、2024年度は45億円を投資しました。成長投資は、成長市場向けの新製品開発に対する積極投資と構造機器事業の大型試験機導入です。生産性向上投資は、生産増強、省人化や省力化投資、DX強化に向けた投資、環境対応への投資です。2027

2024-2026 3カ年キャッシュ・フロー計画



年からの3年間では、さらにOILES 2030 VISIONの「+X」である新技術や新規事業創出に向けても経営資源を投入していく予定です。



●資本収益性の改善

2030年度目標であるROE10%に向けて、中期経営計画では2026年度までに8%以上を計画しています。そのための資本収益性改善に向けた取り組みとして、バランスシートマネジメントの推進、政策保有株式の一定程度縮減をおこないます。また株主還元については、安定的かつ継続的な配当を基本とし、連結配当性向40%以上を目指し、自己株式取得についても機動的に対応を検討しています。

なお、2024年度については、ROE8.4%、連結配当性向40.8%と、目標を達成し着実に歩みを進めています。2025年度以降も資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて取り組んでいきます。

事業戦略（一般軸受機器）



持続可能な未来のために
トライボロジー技術で脱炭素・循環型社会の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

中期経営計画での施策（2024年度～2026年度）

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ル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

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

- 地域重点戦略に基づくグローバル市場の開拓と拡販

北米

再生可能エネルギー市場への拡販

- グリーンエネルギー政策で需要が高まる水力発電プラントへの開発品投入
- 開発品投入による北部及び西部地区への販売活動強化

欧州

再生可能エネルギー市場、オフショア市場への拡販

- 洋上風力技術が先行する欧州市場への注力

インド

中国に次ぐ海外市場の開拓

- 経済成長に伴う建設機械、製鉄製鋼向け製品の需要増に向けた拡販
- 灌漑整備、水力発電等国家プロジェクト関連の需要の取り込み

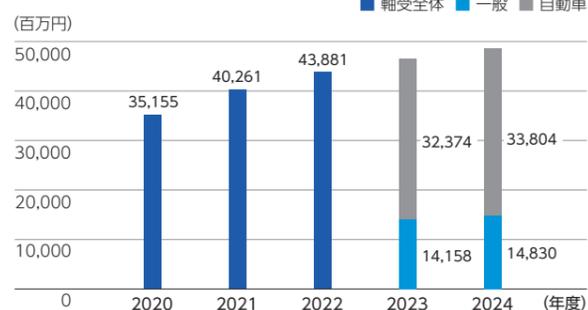
中国

半導体市場への積極展開

- 自国生産を強化する中国市場へのオイルスエアベアリングの拡販

セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



2024年度の振り返り

OILES 2030 VISION達成に向けて、一般軸受機器セグメントでは成長性の高い半導体市場や再生可能エネルギー市場への戦略製品の投入及び積極的な展開をしています。そのような中、中期経営計画の初年度であった2024年度は、成形機や工作機械向け軸受の需要が回復したことに加えて、半導体製造装置や再生可能エネルギー向けの拡販が進んだことにより、計画を上回る売上高と利益を生み出すことができました。

半導体製造装置等のエレクトロニクス分野においては、軸と軸受の間に空気膜を作ることによって非接触を実現した「オイルスエアベアリング(OAB)」が主力製品となっています。摩擦係数を限りなくゼロに近づけることによって、超高精度の位置決め制御や超高速加工が可能となり、精密な加工が要求されるエレクトロニクス分野において重要な部品として使用されています。2024年度は日本市場だけでなく、中国市場でも新規案件を獲得することができ、計画どおりに販

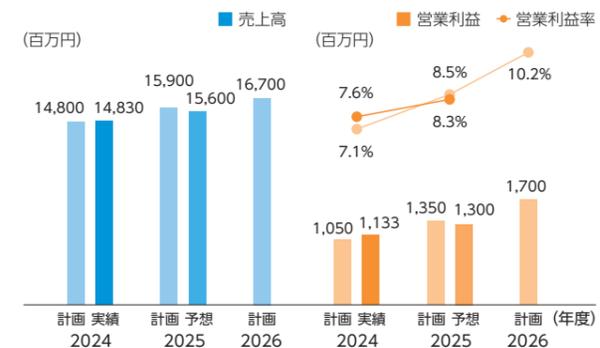


オイルスエアベアリング(OAB)

定量指標

2026年度 計画値	2026年度 計画値
167億円	17億円
24-26 CAGR +6.2%	24-26 CAGR +27.2%

(CAGR：年平均成長率)



路を拡大しています。

再生可能エネルギー分野においては、水中でも使えるオイルスベアリングを筆頭に売上を伸ばしています。国内では、ダム式水力発電機に当社製品が長く使われてきましたが、海外市場への販路拡大に力を入れています。インドや中国などの新興国で揚水発電の新設など大型プロジェクトが見込まれており、また、北米では老朽化した発電プラントの改修需要が増えていくと予想されており、海外需要を取り込む絶好のチャンスを見逃さないよう、スペックイン活動を積極的におこなっていきます。

新たな時代に向けた組織の改編

既存製品の拡販を進める一方、開発にも力を入れており、2023年4月には新たに製品開発の専門部署として技術部に開発課を設置しました。製品設計と開発を分離させることで、柔軟な発想で新しい製品を企画し、開発スピードを上げて製品化することを目的としています。

また、組織的に事業活動を推進するために、2025年4月には営業部の中に一般軸受戦略室を設けました。成長市場へ向けた戦略製品の展開・供給、グローバル市場の重点地域での拡販を進めるための戦略・方針の策定をおこなうとともに、目標に向かって国内営業所及び国内外関係会社を先導する職務を担います。こうした組織改編は、中期経営計画の目標達成に向けて開発品を含めた戦略製品を市場に投入していくための基盤づくりとなっています。

事業環境の今後の見通し

工作機械全般の景況感は前年並みを展望していますが、通期を通してエレクトロニクス分野での堅調な受注と水力発電向け案件の増加などから、前年度を上回る売上高、利益を見込んでいます。一方で、足元の景況感は、米国の関税が影響し、先行の不透明さが高まっている状況です。そのような中、海外も含めて最適なサプライチェーンを検討していき、外部の影響を受けにくい体制を構築していくこともミッションです。

事業戦略(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
より一層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

中期経営計画での施策(2024年度~2026年度)

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

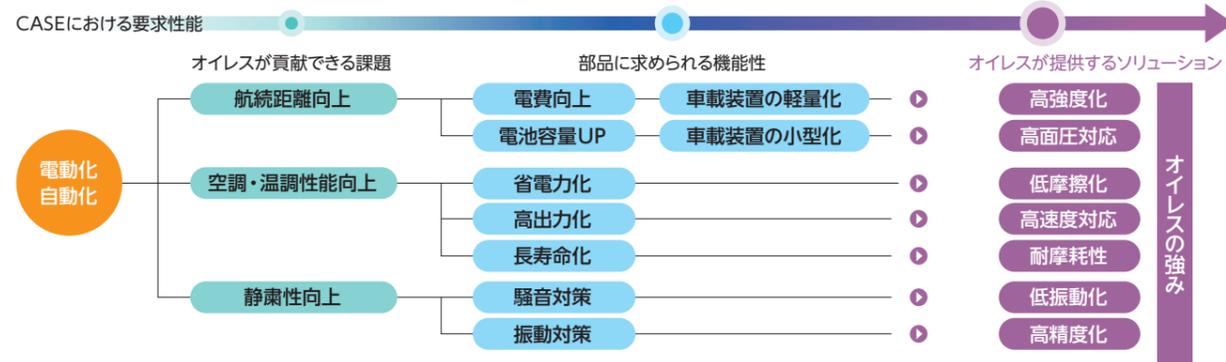
(1) 成長するEV、自動運転に対応した新製品、新材料開発と、将来の飛躍に向けた積極投資

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

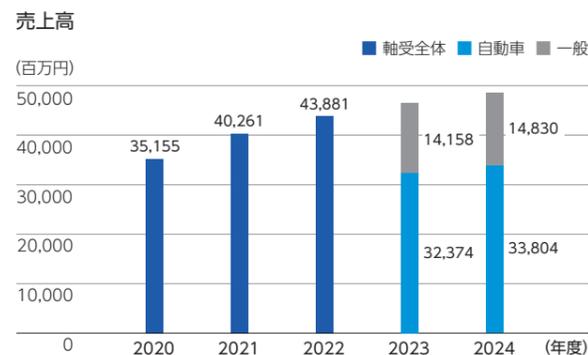
海外事業の重点タスクチームの活動によるグローバルの営業連携の強化と、EV・電動機向けの受注拡大

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



※ CASEは、Connected(コネクティッド)、Autonomous/Automated(自動化)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字をとった自動車業界の造語

セグメント別業績



2024年度の振り返り

オイレスベアリングが最も多く使われている分野は自動車産業です。自動車軸受機器セグメントで取り扱っているのは単純な形の軸受だけではなく、サスペンション・ステアリング・トランスミッションなどの自動車を構成する部位で生じる、摩擦・摩耗・潤滑に関わる問題を解決するために機能ごとにカスタマイズした軸受となっており種類も豊富です。日本国内すべての自動車メーカーに加え、海外の主要な自動車メーカーにも採用されており、オイレスグループ全体の売上において50%を占めています。2024年度は、国内では一部自動車メーカーによる生産停止の影響を受けた一方で、海外では北米や中国、インドで、日系の顧客に加えて非日系の顧客への拡販が進んだこともあり、前年同期を超える売上高と利益となりました。

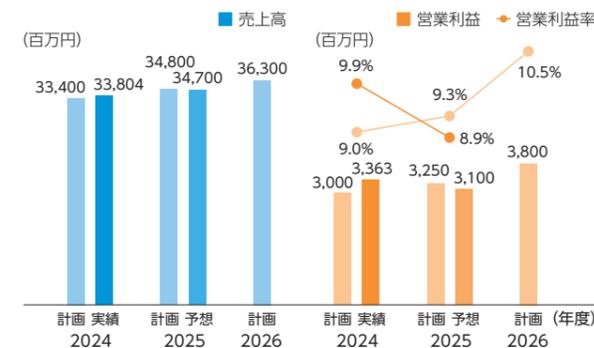
インド第二工場の建設

海外拠点での拡販、中でも非日系顧客への新規受注獲得の重要性がますます高まるなか、海外市場へ向けた活動を強化しています。

定量指標

2026年度 計画値	2026年度 計画値
363億円	38億円
24-26 CAGR +4.3%	24-26 CAGR +12.5%

(CAGR：年平均成長率)



その一環として、OILES INDIA PRIVATE LIMITEDの第二工場を建設するため、2024年に新たな用地を取得しました。オイレスインドは、2011年の設立以来、自動車向け軸受製品を中心に、着実に売上を拡大してきました。中長期的な成長戦略の一環として、今後も高い成長率が見込まれるインド市場において、現地の日系メーカーの確実な受注獲得と、非日系メーカーへのスペックイン活動を強化し、また、車載装置の電動化に伴う軸受の新規需要を掘り起こしながら、これらに対応した製品開発・供給を通じて新たな市場機会を獲得していきます。第二工場の建設により、当社はインド市場における競争力をいっそう高め、グローバルな自動車産業の変革に対応した製品・サービスの提供を加速していきます。

事業環境の今後の見通し

日本国内の自動車生産台数は前年比で微減を想定していますが、そのような中でも新規案件の獲得に注力していきます。海外においては、アメリカによる関税影響など先行き不透明な状況を受け、世界全体における自動車生産台数は低調を見込んでいます。ただし、インドは、自動車の輸出依存度が低く、アメリカの関税による影響はほかの地域に比べて限定的だと考えられます。市場も5%の高成長が期待でき、着実な売上拡大を見込んでいます。中国では、日系メーカーの生産に関して縮小の流れとなっていますが、現地メーカーの新エネルギー車(NEV)への採用を増やすことで、売上を拡大していきます。

このような事業環境のもと、自動車軸受機器セグメントでは中期経営計画の目標達成に向けて、今後もEVの普及や車載装置の電動化に対応した製品開発と積極的な投資で、新規案件を獲得していきます。それらの潮流をつかんだ製品を開発するとともに、製品のスペックインを推し進めます。また、引き続き中国やインドといった成長市場をターゲットに受注拡大を図り、特にこれからは非日系の顧客を中心に新規受注を獲得するべくグローバルで営業活動を展開していきます。

事業戦略(構造機器)



ダンピング技術ですべての人に安全安心を提供するために
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

中期経営計画での施策(2024年度~2026年度)

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取り換え、免震・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
- ・海外などの新領域への市場拡大

(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、国内最大級の大型性能試験機を導入
- ・厳格化する検査基準に対応し、信頼される製品を提供し続ける

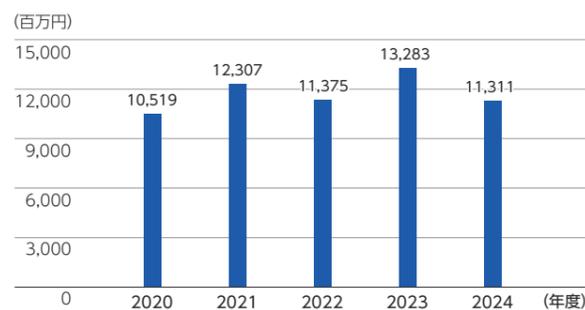


免震ゴム製品の販売強化及び性能評価能力の増強

- ・国内最大級の大型性能試験機を足利事業場へ導入(運用開始は2027年度予定)

セグメント別業績

売上高



営業利益/コア収益率



※ コア収益=営業利益+減価償却費

2024年度の振り返り

2024年度においては、橋梁向け製品が高速道路や新幹線の高架橋を中心に堅調に推移しました。一方で、建築向け製品は、ロジスティクスセンター、病院・庁舎、及び都市再開発物件が完工したものの、建設業界の人手不足等で工期延長する物件が複数あったことが影響し、構造機器セグメント全体としては前年同期を下回る売上高、利益になりました。しかしながら、中期経営計画における2024年度の計画値と比較すると、売上高はほぼ計画どおりながら、営業利益は178%であり、2026年度目標に向かって邁進しています。

橋梁向け製品に関しては、今後増加が予測される橋梁のインフラリニューアル市場において、既設支承の取り換え、免震・制震化需要と、設計と施工を一括で工事請負業者へ発注するデザインビルド発注物件の獲得に向けたスペックイン活動や、高速道路の4車線化事業に向けた営業活動を展開しています。鉄道においては、北海道新幹線の延伸工事(新函館北斗駅~札幌駅間:延長約212km)が進められており、コンクリート橋区間に落橋を防ぐストッパーが約2,000基、鋼橋には地震による橋の揺れを抑制するゴム支承(LRB 9基、RB 14基)及び

BM-Sダンパーが28基採用され、新幹線の安全運行を支えます。

建築向け製品に関しては、引き続き、都市再開発、物流倉庫、データセンターへの積極的なスペックインを展開しています。病院・庁舎においては、南海トラフ巨大地震にて最大震度6弱が想定される岐阜県東濃・可児地域において災害拠点病院としての役割を持つ多治見病院の新病棟に、免震装置LRB 42基に加え、建物の免震性能向上に寄与するすべり系免震装置SSR 27基が採用されました。



多治見病院

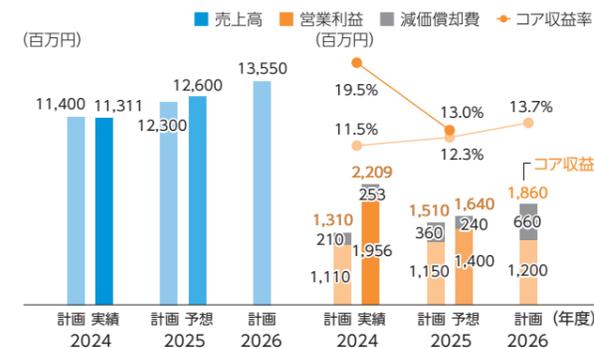
海外市場への拡販

構造機器セグメントの顧客は日本国内がメインであるものの、インドの高速鉄道に支承製品を納めるなど、海外市場への拡販も順次進めています。2025年1月には台湾企業と当社制震装置WFDの製造販売に関するライセンス契約を交わしました。台湾も日本同様に地震多発地域です。これを現地の需要に対応できるモデルケースとして、さらなる海外市場への拡販に挑戦していきます。

定量指標

2026年度 計画値	2026年度 計画値
135億円	12億円
24-26 CAGR +9.0%	24-26 CAGR +4.4%

(CAGR:年平均成長率)



※ 設備投資による償却費負担増により利益率は低下するものの、コア収益は年々増加、先々の収益基盤を強化する

事業環境の今後の見通し

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建築等は今後も増加傾向にあると予測しており、当社としては大型製品のシェア拡大を図っていきます。そのために必要な性能評価能力の増強を目的として、生産拠点となる足利事業場に大型性能試験機の導入を進めています。また近年、橋の老朽化が深刻な問題となっており、10年後には建設後50年を経過する橋梁の割合が60%を超えると見込まれています。このような市場の変化にも対応すべく、市場創造型の新しい試みを進めていきます。

事業戦略 (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
外谷場 良

中期経営計画での施策 (2024年度～2026年度)

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

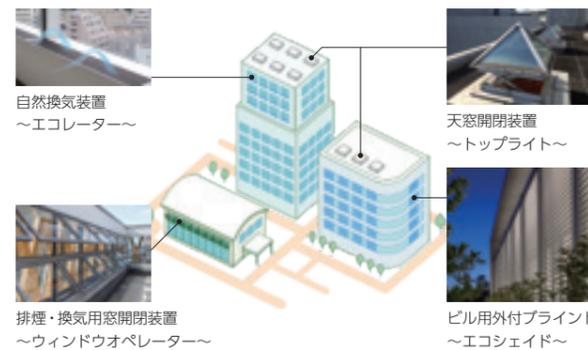
- ・事業基盤である新築市場のシェアを守りつつ、建物の長寿命化に伴い増加するリニューアル市場へ積極展開をする
- ・外付ブラインド販売No.1の実績をもとに技術開発、用途開発を加速、販売強化とともに収益基盤を改善する

(2) 既存製品の改良・新製品開発

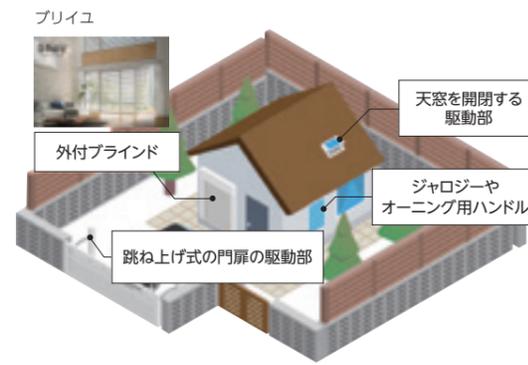
- ・既存製品の改良開発による付加価値向上と原価低減により、ビル向け／住宅向けともに販売を拡大する
- ・IoT、電子制御に対応する製品開発

製品一覧

ビルディング・エコロジーシステム

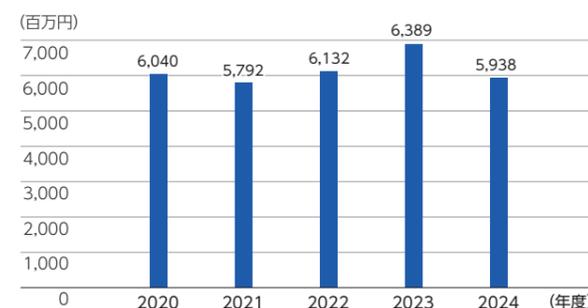


住宅用アメニティシステム

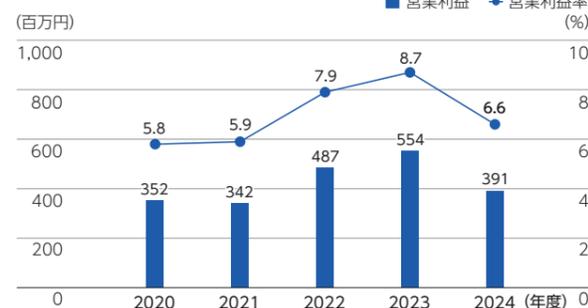


セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



2024年度の振り返り

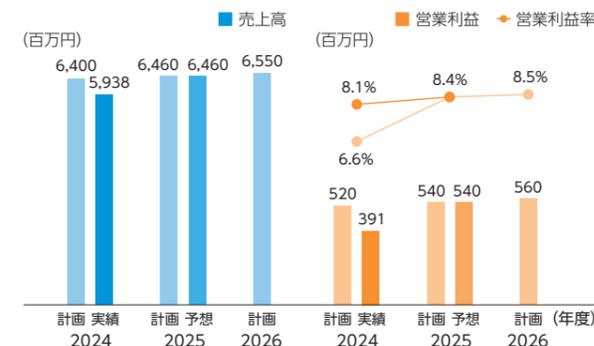
中期経営計画における2026年度の目標達成に向けて、2024年度はリニューアル・リフォーム市場への営業を強化しました。これまでは新築市場への売り込みがメインでしたが、建物の長寿命化により、リニューアル市場が拡大しているため、当社もその動きに合わせて営業活動の範囲を拡げています。その結果、リニューアル物件向けのウィンドウオペレーター売上は前年を上回ることができました。しかしながら、新規物件や住宅向け製品の売上が前期と比べて減少し、最終的に売上高、利益ともに前年同期を下回りました。

新規物件については市況の低調が続いているため、建築機器セグメントではこれまで以上に新たな取り組みが必要であると認識しています。営業活動において見直しと効率化をおこない、リニューアル・リフォーム市場への営業活動を強化することはもちろん、都市部において当社製品が設置されている大型建築物の動きを追跡し、機を逃さず顧客に営業活動をする体制を整えています。また、積極的にビルの管理会社やオーナーへの説明会を実施することで、管理・所有の建物に設置しているウィンドウオペレーターのリニューアルやメンテナンスの重

定量指標

2026年度 計画値	2026年度 計画値
65億円	5.6億円
24-26 CAGR +1.2%	24-26 CAGR +3.8%

(CAGR：年平均成長率)



要性を理解していただき、さらに顧客に合わせた提案をおこなうことで改修の受注を獲得したり、使い方に合わせたウィンドウオペレーターの保守契約を提案し、新規契約の獲得増加をはかっています。



改修工事の様子

既存製品の改良と新製品開発

ビル向け機器関連では、使用者の利便性向上を実現し、「健康空調・通風換気」に対する意識の高まりに対応するため、既存製品の改良及び新製品の開発に取り組んでいます。住宅向け機器関連では、WEBを活用しながら宣伝活動に力を入れている外付ブラインド「ブレイユ」について、お客様の要望を取り入れながら製品の改良開発に取り組んでいます。既存の「ブレイユ」については、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」にて発明奨励賞を受賞しています。地方発明表彰は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として1921年から続く歴史ある賞であり、新たに改良・開発する製品についても発明表彰受賞を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。

事業環境の今後の見通し

建設業界の投資額は回復傾向にあるものの、原材料費・エネルギーコストの世界的な上昇に伴う建設資材の価格高騰、働き方改革関連法の時間外労働の上限規制や人手不足等による工期の長期化など様々な問題を抱えており、今後も建築着工床面積の減少が予想されます。一方で、建築物に対する長寿命化へのニーズの高まりにより、リニューアル・リフォーム市場は引き続き拡大傾向にあります。現在当社が力を入れているリニューアル・リフォーム市場への営業活動や社内業務の効率化を推し進めることで、建設業界を取り巻く厳しい事業環境の中でも中期経営計画の目標達成を目指してまいります。

+Xによる貢献「新技術・新規事業創出」

オイレスグループの技術は「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジーにはじまり、今では「振動制御」のダンピングも加わって3つの事業(軸受機器・構造機器・建築機器)を支えています。ここで満足することなく、新しい技術や次なる事業を創出していくことがOILES 2030 VISIONに掲げた+Xのうちの1つです。

新技術開発に向けた取り組み

当社は、新製品や新技術の開発に向け、経営資源を研究開発活動に重点的かつ継続的に配賦することを心がけており、2025年3月期における研究開発費は、連結売上高の4.3%を占める28億7千8百万円でした。連結売上高に対する研究開発費の比率は、過去5事業年度平均で約4.2%であり、同業種間で比較しても高い水準にあります。また、研究開発活動における人的資源は、2025年3月末時点で全体の約8%である203名となっています。

●基礎技術・新材料・新技術の研究

当社では社長直轄の研究開発部が、基礎技術、新材料、新技術の研究を担っています。長年の研究開発で培ってきたトライボロジーとダンピングをコア技術とする強みを活かし、自己潤滑すべり軸受の低摩擦・長寿命など環境負荷の低減に寄与する製品や技術はもとより、材料開発に至るところまで、基礎研究から応用研究に幅広く取り組んでいます。

また、2016年から毎年開催しているポスターセッションでは、研究開発部員が研究テーマのポスターを作成し、経営層や他部署にテーマの説明や進捗の報告をしています。ポスターセッションは、単に研究テーマを発表するだけでなく、事業部の営業や技術の社員との社内交流により、製品化に向けた新材料の用途開発を検討するのに役立っています。

中期経営計画においては、「脱炭素社会への貢献」と「持続的な成長の推進」の2つの側面から取り組みを進めています。「持続的な成長の推進」という点では、産学連携による基礎研究の実用化、研究開発業務や開発設計プロセスの電子化、化学規制材の代替選定、すべり軸受に関する標準化活動を推進しています。

●製品の用途開発・改良開発

それぞれの事業における製品の用途開発や改良開発については各セグメントの技術部が担っています。軸受機器においては一般及び自動車ともに、成長している市場や関心の高い環境分野への参入に向けた開発を進めています。脱炭素や循環型社会の実現に貢献する製品を持続的に創出し、次世代の重要部品となる新製品開発に取り組んでいます。また、より専門的に新技術及び新製品の開発に取り組むための体制整備として、2020年に自動車軸受事業部技術部の中に新技術開発室を、2023年に一般軸受事業部技術部の中に開発課を新設しました。

構造機器においては、より高性能で高い品質の免震・制震装置の開発を継続的に推進しています。長周期長時間地震動に対応する製品や、低・中・高層など建物の規模に合わせた振動低減策といった市場のニーズに合った製品の開発・改良に取り組んでいます。建築機器においては、お客様の視点に立って、独創的かつ魅力的な製品やサービスを社会に提供できるよう新製品の開発を進めています。

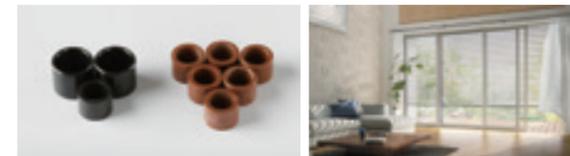
知的財産の活用

従来から、研究開発活動を通じて創出された発明については、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、製品の高性能化を図るための特殊な製造工程など、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で、競争優位性の確保に努めています。

●WIPO GREENへの登録

当社は、国連の専門機関である世界知的所有権機関(WIPO)が運営するWIPO GREENに参画しています。WIPO GREENは環境技術を世界中に普及させることを後押しする枠組みで、オイレスグループの持つ環境保

全に役立つ特許技術や特許製品を登録することで、他社との協業のきっかけをつくり、新規事業創出やオープンイノベーションにつなげる狙いがあります。2025年3月には軸受機器事業から植物由来原料を使用して地球環境に配慮した軸受「オイレスバイオライト#81-B1及び#83-B1」、建築機器事業から太陽の輻射熱をカットし省エネに貢献する外付ブラインド「ブレイユ」を登録しました。



オイレスバイオライト

外付ブラインド「ブレイユ」

●知見データの集積

トライボロジー技術は、言い換えれば、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す。当社では、一つの材料を開発する過程でおこなった各種材料や添加剤の数百、数千にも及ぶ組み合わせの実験結果一つひとつを有用なデータとして管理しています。こうして蓄積されたデータは、次の材料開発における貴重な基礎データとなっています。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を構築しています。このデータベースを用いることで、お客様の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。当社の重要な知的財産として、厳重な情報管理のもと、データベースの情報を事業活動とともに日々更新しており、新材料開発などの価値創造活動にも活用しています。

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、今後の持続的な成長に向けては、IPランドスケープ[※]への取り組みへの

発展も見据えて、価値創造活動を推進していきます。

※ 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

産業取得財産権総取得件数(オイレスグループ、2025年3月31日現在)

	特許	実用新案	意匠	商標
総取得件数(件)	3,607	612	77	840
国内(件)	1,934	607	75	528
海外(件)	1,673	5	2	312

新規事業創出に向けた取り組み

現在オイレスグループでは、既存3事業に次ぐ新たな事業創出に向けた取り組みの一つとして、従業員を対象とした社内新規事業提案制度「ソウゾー会議」を進行中です。創業者の川崎宗造と日本語の「想像・創造」が「ソウゾー会議」の由来で、創業者の意思を受け継ぐ新たな挑戦の機会となります。2024年秋からプログラムを開始、セミナーやワークショップを経て実施したアイデアプレゼン会には17件の提案がありました。プログラムは4つのフェーズと4つのゲート(審査)で構成され、最終報告会/最終審査を経て会社としての新規事業化を目指すプロジェクトに仕立てていきます。新たな挑戦機会の創出は、イノベーション活動として自ら考えたアイデアを具現化していく過程の中で、従業員のスキルアップや意欲向上にも繋がり、通常業務へも良い影響をもたらしています。また他の取り組みとして、経営理念である「技術で社会に貢献する」に基づき、自社の技術や知見などシーズ起点で新規事業領域探索とプロジェクトを推進しています。



ソウゾー会議

+Xによる貢献「基盤強化」

OILES 2030 VISIONにおいても1つの+Xとして掲げている「基盤強化」に向けては、「人的資本経営」「働く環境整備」「生産性向上」を重要なテーマとして、人材の多様性確保と従業員エンゲージメントの向上、制度の充実やオフィス改革、生産プロセスにおけるデジタル化に取り組んでいます。

人的資本経営

当社は、「人材は企業価値の源泉」との考えのもと、人的資本に対する積極的な投資をおこない、人材確保及び人材育成、ダイバーシティを推進しています。多様なバックグラウンドを持つ人材がその能力や個性を最大限に発揮できるよう働きやすい企業風土を作り出すことによって、従業員一人ひとりの会社への貢献意欲を高め、当社の事業推進力につなげていきます。

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)

ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、公正な採用をおこなうため、不当な差別を禁止し、選考には公正採用選考人権啓発推進員が参加しています。また、多様な人材確保のために目標を定めているほか、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、従業員の意識の底上げも図っています。

P.56 人権尊重 差別の禁止

ダイバーシティ&インクルージョン目標

● 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

実績

	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
女性従業員比率(正規雇用)	13.1%	14.3%	15.5%
女性管理職比率	2.7%	2.7%	2.1%
	2023年4月	2024年4月	2025年4月
新卒採用の女性採用比率	47.4%	29.6%	34.8%

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。

	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
女性管理職比率	6.1%	7.4%	7.5%
海外子会社女性管理職比率	22.0%	27.6%	28.3%

● 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。

	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
外国人従業員数	7名	8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。

	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
管理職に占める中途採用者の比率	40.7%	40.4%	40.2%

● 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

見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年度から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。また、女性管理職と女性社員との座談会を開催して両者の交流を促すことにより、女性社員が管理職の業務に関心を深める契機となりました。

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、当社は、2023年度から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」に認定されています。

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。

P.31 仕事と家庭の両立支援

● 外国人従業員の採用

当社では、外国人の管理職登用という目標に向け、外国人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、中途採用で2024年度1名入社、2023年度、2025年度には各1名が管理職有資格者に昇格しています。

● 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、障がいのある社員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日以上の有給の特別休暇を付与しています。

障がいのある社員には実際に業務上の動線を確認してもらうほか、研修も他の社員と同じく受講できるよう配慮しています。同じ障がいでも程度によって配慮事項は大きく異なるため、受け入れ部署にて障がいへの理解を深め、受入体制の整備に努めています。2024年度からは屋内農園型の障がい者雇用を始めて就業の機会を増やしており、2025年8月現在、障がい者雇用率は2.79%となっています。

	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者の新規採用者数(単体)	3名	2名	5名
障がい者雇用率(単体)	2.14%	2.36%	2.44%

● LGBTQへの理解促進

当社はLGBTQについて正しい理解を促すため、新入社員研修や職場内での啓発活動を実施しています。

毎年、全社員を対象にSOGIハラを含めたアンケート調査を実施しており、アンケート結果をもとにハラスメント防止のための動画を作成し、研修を実施しています。2025年度は、4年目の社員向け研修でもSOGIハラを取り上げ、理解促進を図りました。

また、2023年度より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を拡げました。

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、資質・個性を活かした能力開発を積極的におこなうとともに、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。

+Xによる貢献「基盤強化」

●教育研修制度

当社では、年次や階層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、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。

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
4年目社員研修	基礎技能教育 (機械加工・保全等)	海外赴任前研修
中堅社員研修	技能士養成 (特級・1級・2級)	海外派遣研修
キャリアオーナーシップ 研修	職種別外部講習 (営業・CAD等)	語学研修

●公正な評価・処遇

当社は、直接雇用の従業員(正社員・無期契約社員・有期契約社員・シニア社員)を対象に、半期に一度、考課表をもとに上司と面談を実施し、評価をおこなっています。評価基準は従業員に周知し、評価の結果をフィードバックすることで透明性・公正性を確保しています。

また、評価者となる上司は公正な評価をおこなえるよう、階層別研修で考課者研修を実施するとともに、評価結果の妥当性を確認する評価者会議を部長職・課長職ごとに毎回実施しています。

従業員エンゲージメントの向上

●従業員エンゲージメント調査

当社は、従業員エンゲージメント調査を定期的を実施しています。2023年度以前は3年に一回の実施でしたが、経営理念及び長期ビジョンであるOILES 2030 VISIONの実現に向け、より効果的なエンゲージメント向上施策を実施するため、2024年度より調査頻度を年1回としました。

この調査は、エンゲージメントに関わる30問程度のアンケートを実施し、各種属性ごとに分析し、エンゲージメント向上にかかる施策を立案し、定期的なアンケートにより評価するサイクルを回すことで、エンゲージメントの着実な向上に取り組んでいきます。

2024年度のアンケートでは、職場の風土と文化、公平な評価と報酬にかかる評価が相対的に低かったため、管理職強化研修として課長研修を実施しました。

働く環境整備

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。

●仕事と家庭の両立支援

当社の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、2024年度は取得率75%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。

また、女性活躍推進の一環で実施している意見交換であがった仕事と育児の両立に伴う課題については真摯に受け止め、新たな制度の導入や見直しにつなげています。従業員の声を聞き、より実態に即したものと制度

の充実化を図っていきます。

P.29 女性の活躍推進

WEB 両立支援制度
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/society/life/>

●男性の育児休業促進

当社では、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ています。面談は、育児に関する参考情報や制度の活用法を伝えるなど、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」として厚生労働省が認定している「くるみん認定」を取得しました。

	2022年度	2023年度	2024年度
男性の育児休業取得率(単体)	51.7%	68.4%	62.5%
男性の平均育児休業期間(単体)	59.5日	63.1日	69.4日

●有給休暇の取得

当社では、労使で協同して有給休暇取得を奨励しています。当社従業員(正社員及び契約社員)の2024年度年次有給休暇平均取得率は、81.2%です。

有給休暇積立制度について、2024年度からシニア社員、2025年度から無期契約社員も対象としました。

WEB ESGデータ
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/esg-data/>

●オフィス改革

当社は、業務効率化、従業員エンゲージメント向上を目的として、オフィス空間の見直しに取り組みました。従来のオフィスは全体的に彩りが乏しく、部署間のコミュニケーションが生まれにくいという課題を抱えていました。そこで、若手社員を中心に現状に対する率直

な意見を収集し、明るく開放的で、自然とコミュニケーションが促進される空間づくりを進めました。個人用の席に加え、集中作業に適した個室や打合せブース、リフレッシュコーナーを設けることで、業務内容や気分に応じて柔軟に働ける環境を整備しました。改修後のアンケートでは、働く環境の改善、コミュニケーションの活性化、業務のしやすさの向上といった効果が実感され、改革の成果が確認されています。今後はこの取り組みを全社に展開し、さらなる働きやすさの向上や従業員エンゲージメントの強化につなげていきます。

生産DXへの取り組み

当社では、生産プロセスにおける紙帳票をデジタル化することで、データを集約・可視化し、分析・共有を推進しています。当社製品は顧客ニーズに応じ多岐にわたる製品を提供しているため、画一的な生産管理システムでは柔軟な対応が難しく、当社の業態に適用するには課題がありました。

2023年4月に生産事業部内に設立した生産DX推進室では、パッケージシステムを活用しながら内製することで、様々な知見を獲得しつつ、業務フローの変更にも柔軟・迅速に対応できる体制で開発を進めています。また、生産プロセスの各工程でデジタル化されたデータを連携させることで、原材料の購入からお客様への製品提供まで、一貫した品質トレーサビリティの確保にも取り組んでいます。可視化されたデータをもとに現場と連携しながら改善のサイクルを回すことで、不良の発生を抑制する生産プロセスの確立を目指し、日々改善を重ねています。

今後は、生産プロセスの様々な場所で標準化を進めることで、適用範囲の拡大と省力化を図り、着実な改善を積み重ねながら、生産性と品質の向上を通じて経営基盤の強化につなげていきます。

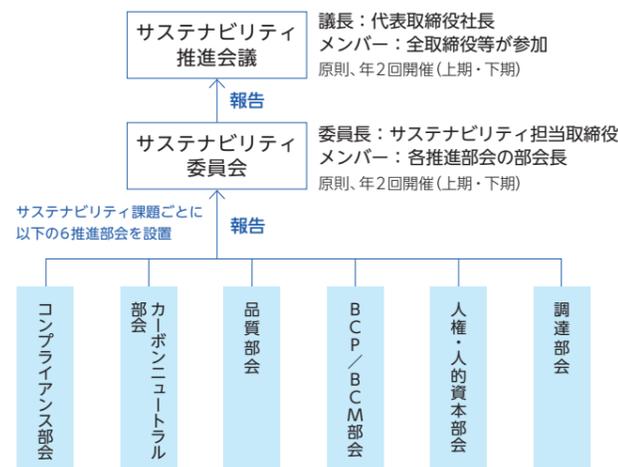
サステナビリティマネジメント

オイレスグループは、「環境 (Environment)」「社会 (Social)」「企業統治 (Governance)」に代表されるサステナビリティ課題の解決に向けた取り組みが、社会の持続可能な発展に寄与するだけでなく、オイレスグループの企業価値向上にも寄与するものと認識しており、サステナビリティ課題の解決に貢献することを企業活動の主軸と位置付けています。

ガバナンス

オイレスグループでは、当社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課題に関する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傘下には、サステナビリティ担当取締役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しています。

また、サステナビリティ課題ごとに構成した6つの推進部会をサステナビリティ委員会の傘下に置き、各課題の解決に向けて取り組んでいます。



戦略

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、財務資本はもとより非財務資本（人的資本・製造資本・知的資本・自然資本・社会関係資本）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、「持続的成長に向けたマテリアリティ」(p.35) を特定しています。これらマテリアリティに関するリスクと機会への対処を通して、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と企業価値の向上を目指していきます。

リスク管理

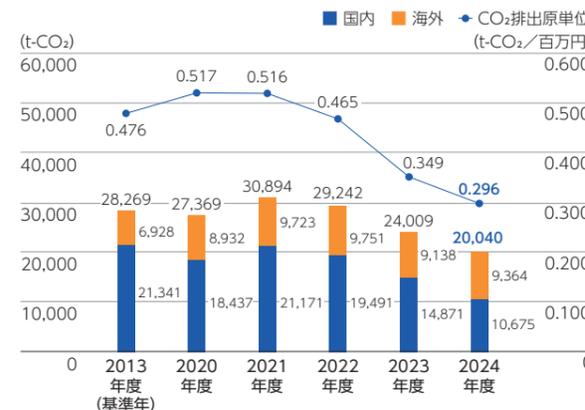
オイレスグループは、グループの企業価値に影響を及ぼすリスクについて取締役会の諮問機関である「リスク管理委員会」にて、その状況を包括的に把握するとともに、その対応状況を定期的に確認しています。リスク管理委員会は、リスクの影響度や発生可能性を踏まえたグループのリスク管理対応の強化を推進し、取締役会にも定期的に報告をおこなっています。詳細は「リスクマネジメント」(p.47) の項目をご参照ください。オイレスグループの企業価値に影響を及ぼす事業機会については、事業執行に関する重要事項を協議する経営会議にて把握し対処しています。

指標及び目標

● 気候関連

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年にあらためて見直しました。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 15,265t-CO₂以下) するとし、第2ステップとして、当企業グループ全体で2050年カーボンニュートラルの実現を目指します。

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

環境目標(対象はScope1及びScope2)

第1ステップ	2030年度までにCO ₂ 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

2024年度の当社単体のCO₂総排出量は、省エネ投資及び再生可能エネルギー調達により前年度比14%削減となり、今後は国内外子会社のCO₂総排出量の削減も推進していく計画です。

CO₂総排出量の実績については、当社ウェブサイトのESGデータに記載しています。当該サイトは2025年10月に更新予定です。

WEB ESGデータ
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/esg-data/>

● 人的資本

人的資本に関しては、社内の多様性(ダイバーシティ)の確保に向けた目標として、女性・外国人従業員・中途採用者の管理職への登用等に関する目標設定をおこなっています。目標や実績の詳細は、「ダイバーシティ&インクルージョン目標」(p.29) をご参照ください。

女性比率の目標値

		2025年度	2030年度
新卒採用の女性比率	単体	30%程度	
女性管理職比率	単体	3%程度	5%以上
	連結	—	10%程度

外部イニシアチブへの賛同

当社は、オイレスグループを代表して、世界で2万社以上の企業・団体が参加する世界最大級のサステナビリティに関する取り組み「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に2019年7月に署名し、参加しています。

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)への賛同を表明しています。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。

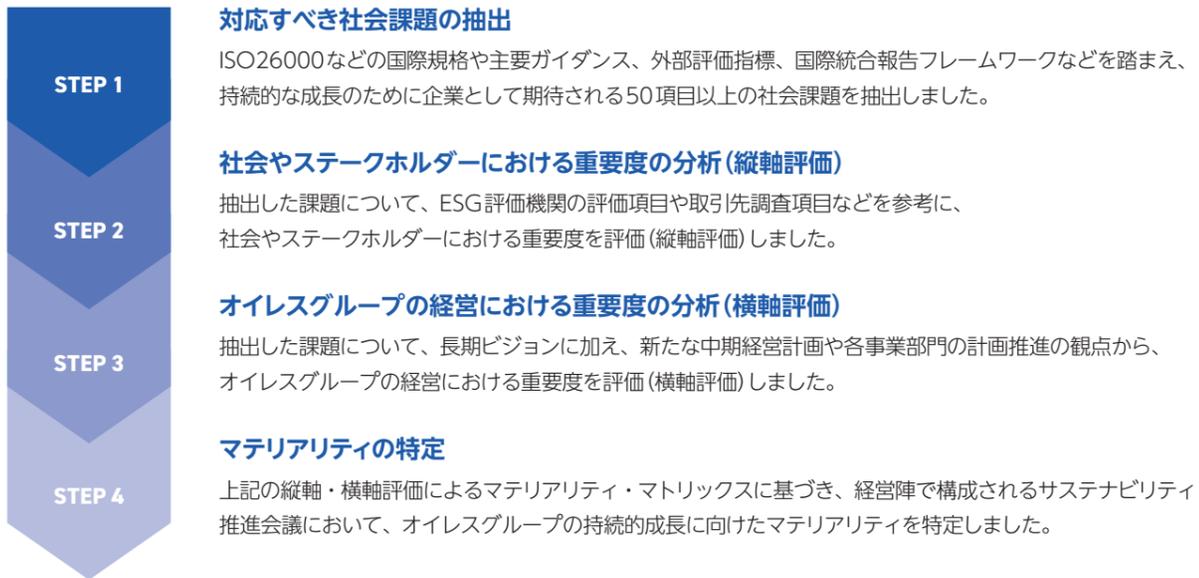
オイレスグループでは、持続可能な発展のために世界が共に取り組むSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向け、オイレスの技術力で貢献すべく取り組んでいます。また、従業員へのSDGs浸透にも注力しています。



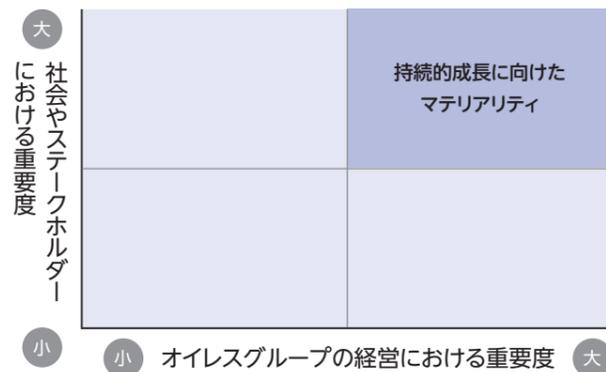
持続的成長に向けたマテリアリティの特定

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・製造資本・知的資本・自然資本・社会関係資本)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と企業価値向上を目指していきます。

持続的成長の観点でマテリアリティの見直しを実施



持続的成長に向けたマテリアリティの特定



持続的成長に向けたマテリアリティ

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 (27~28, 54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 モビリティ社会の進化への貢献 製品品質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 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・当社グループの「三方良し」の実現による持続的な企業価値向上の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 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
E 環境 環境対応 (49~53ページ参照) 	地球温暖化防止(気候変動問題への対応) 環境資源の持続可能な利用	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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喪失 自社CO₂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
S 社会 人材施策 (29~32, 55~60ページ参照) 	人材育成 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	<ul style="list-style-type: none"> 会社のビジョンに共感する優秀で多様な人材を確保することによる企業としての成長 従業員エンゲージメント改善で実現する企業価値向上 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材確保に向けた取り組みの推進 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
G ガバナンス コーポレート・ガバナンス (37~48ページ参照) 	ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性向上 監査等委員会設置会社への移行 取締役会実効性評価アンケートに基づく、取締役会の運営改善 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

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・ガバナンスの強化を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し運用しています。

基本的な考え方

オイレスグループでは、コーポレート・ガバナンスの強化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性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目指しています。

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に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月に監査等委員会設置会社へ移行しました。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っています。2025年6月末現在での取締役会の構成員は、女性1名を含む取締役9名(うち独立社外取締役4名)です。監査等委員会は、会計監査人、内部統制を含む内部監査部と連携を図る体制を構築しています。なお、監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用者を1名配置しています。

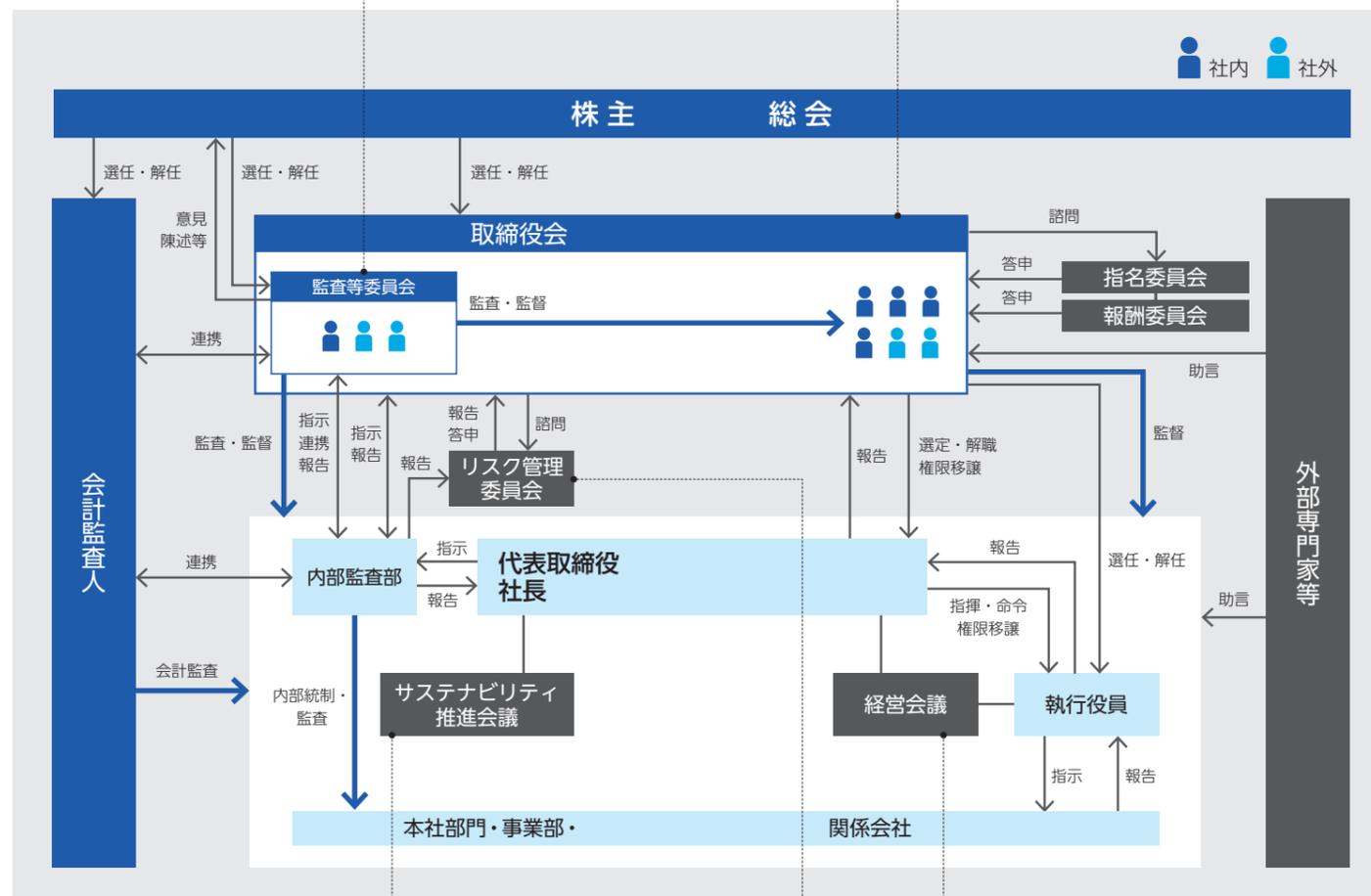
当社では、2003年6月から、業務執行機能と監督・監視機能の区分を明確化し、経営戦略意思決定の迅速化と効率化による取締役会機能強化の観点から、執行役員制度を採用しています。また、2023年3月から、事業部門の責任者に執行役員を据えることで、取締役と執行部門の役割・責任を明確にし、経営の監督機能強化と機動的な業務執行を推進しています。

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、監査等委員会規程や監査等委員会監査等基準を定め、取締役の職務執行の監査及び監査報告の作成などをおこなっており、企業経営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、監査機能の客観性及び独立性強化の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。取締役会では、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

独立社外取締役を含む全取締役及び執行役員が出席し、原則年2回(上期・下期)開催されます。サステナビリティ推進会議では、代表取締役社長を議長として、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しています。

経営会議

独立社外取締役を含む全取締役及び執行役員が出席し、毎月1回開催されます。経営会議では、業務執行に関する重要な事項について協議しています。

リスク管理委員会

リスク管理担当取締役と品質保証担当取締役のほか、監査等委員の中から1名と、経営企画部と法務部の責任者で構成され、原則年2回(上期・下期)開催されます。従前は「リスク管理部」として、サステナビリティ委員会の傘下でしたが、グループを横断したリスク管理の必要性から、2024年4月に取締役会の諮問機関として再編しました。

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のため、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：2025年3月末時点で在籍の取締役(9名)
- ・対象期間：2024年4月～2025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

2024年度の評価の結果、「取締役会の議論のプロセス」の項目において、内部統制やリスク管理体制の整備・運用の議論や、事業リスクに対する理解と議論のポイントが上昇しました。多面的な視点で議論が交わされるなど、取締役会での議論が活性化していることから、取締役会の実効性が高まっていると評価しています。一方で、課題認識としては、経営資源の配分など中長期的経営課題については一層の議論を重ねていくことが望ましいとの意見が挙がりました。当社としては、今後の取締役会の実効性をより高めるため、挙げられた課題や意見を真摯に受け止めて、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・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

コーポレート・ガバナンス

を設置しています。指名委員会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。なお、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。2024年度については、指名委員会は3回、報酬委員会は5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))」を導入しました。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、役員株式給付規程に従い、対象者に対し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。なお、2024年6月開催の第73回定時株主総会決議による監査等委員会設置会社への移行に伴い、従来の社外取締役を除く取締役及び執行役員に対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(社外取締役を除く)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。

今般、2025年6月27日開催の第74回定時株主総会においては、取締役等の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性を一層高めることを目的に、監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の報酬等の種類ごとの比率の目安において、本制度の非金銭報酬等の比率を高めるために取締役等に付与される1事業年度当たりのポイント数の上限増額につき承認をいただきました。

●取締役・執行役員に対するトレーニング

毎年1回以上、取締役及び執行役員を対象に、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は、取締役会や経営会議などに報告し、経営に活かしています。

内部統制

オイレグループは、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、主要な裁決書やその他業務に関する重要な文書を開覧し、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。

取締役紹介・スキルマトリックス



後列：②宮崎 聡 ①飯田 昌弥 ③坂入 良和 ④田邊 和治 ⑤米山 操
前列：⑥前田 達宏 ⑦大村 康二 ⑧宮川 理加 ⑨榊原 健郎

No.	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
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	○	○	●		●				●		●
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、各取締役が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

社外取締役の選任理由

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のもと、オイレグループの事業推進に資する独立社外取締役4名を選任しています。

取締役 大村 康二

長年にわたり会社役員として経営を担った経験及び豊富な知識・知見のもと、オイレグループの経営に有用な意見・提言・助言が期待できると判断したため。

取締役 宮川 理加

会社役員として経営を担った経験や知識及び内部監査や情報システム分野における専門性をもとにDXやHRの観点からガバナンスの充実に資すると判断したため。

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、企業会計に関する豊富な知識・経験を有していることから、オイレグループの適正な監査に活かすことができると判断したため。

取締役(監査等委員) 榊原 健郎

長年にわたり会社役員として経営を担った経験及び知識や、企業会計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、オイレグループの適正な監査に活かすことができると判断したため。



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。

代表取締役社長
坂入 良和

1989年当社入社。軸受第二事業部部長を経て、2016年にOiles India Private Limited 社長に就任。2018年から当社執行役員 企画管理本部長などを歴任し、2024年4月に当社代表取締役就任。

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。

個と組織の全社的な底上げを後押ししつつ、柔軟かつ多角的判断で会社の発展に尽力します。

オイレス工業は2024年度、「中期経営計画2024-2026」のスタートに合わせて新体制を発足させ、併せてガバナンス改革を実施しました。新たな一歩を踏み出してから1年余を経ての会社の現状と今後進んでいくべき方向性について、坂入社長、そして大村社外取締役と宮川社外取締役が意見を交わしました。

監査等委員会設置会社への移行によりガバナンスのバランスが最適化

●大村 グローバル企業としては比較的小規模なオイレスでは、社外取締役が経営会議と取締役会の双方に参加していることもあり、ともすると執行寄りの意見が出やすい傾向にありました。それが、昨年度から監査等委員会設置会社へと移行したことで、監査等委員の方々に取締役としての発言権が与えられ、「社会的にどう判断されるか」といった第三者的な視点での、より経営バランスの取れた発言が増えてきたと感じます。

●宮川 特にリスクの認識や規程の整備に関する意見が増えてきました。監査機能が強化され、会社にとってポジティブに働いたと評価しています。



●坂入 執行側としてはハードルが上がったと感じています。とはいえ、いただくご意見はご指摘の通りの方が多く、真摯に受け止めて対応していかなければならないと改めて痛感しています。



●大村 監査等委員会は、法やルールに則って業務執行がおこなわれているかをチェックする機能も備えているので、必然的に「問題はないか」「手順を踏んでいるか」といった意見が多くなります。一方、社外取締役は、会社を前進させる成長戦略に対して背中を押す役割も担いますので、「業務執行の効率を上げられないか」「より積極的に投資したらどうか」といった提案が増えていきます。経営のガバナンスには、このブレーキとアクセルの絶妙なバランスが求められます。体制移行によってそこが上手い具合に最適化されてきたのは、望ましい傾向だと思っています。

効果的な広報戦略による認知向上と経営戦略の全社浸透は必須

●大村 ここ数年、オイレスは収益が横ばい傾向にあり、積極的な投資も抑えられていました。「物足りない」と感じていた株主は少なくないはずです。それは、長らく停滞気味だった株価からも伝わってきます。オイレスは非常に素晴らしい製品を提供していますから、この現状には「将来性のアピール下手」も感じます。

●坂入 社外へのアピールが弱かったのは事実です。「欲がない」というご指摘もよくいただきました。そうした姿勢からの脱却、成長分野への積極投資は課題だと認識しています。

●大村 いい会社であったが故に、事業を成長させようという「欲」が感じられない保守的な風土であったかも知れません。それでも最近、変化を望む空気が醸成さ

れつつある気がします。「+X」のイノベーションの推進や対外的なイメージを変える情報発信など、若く柔軟性のある坂入社長就任の影響は大きかったはず。社員や役員の声に真摯に耳を傾ける姿勢を感ずるし、結果としてこの1年で事業戦略に関する議論も活発になってきた印象です。ベアリングという製品はその地味さゆえに社会への貢献度や製品として優れた点が伝わりづらいこともありますが、オイレスの技術のユニークさ、市場性ともに申し分ありません。それらを成長戦略と併せて上手くアピールしていけば、利益も株価もぐっと上がるかと期待しています。

●宮川 メディア広告の出し方ひとつにも工夫が見られますし、変革の機運は確かに高まっていると感じます。

●坂入 以前は会社の広告を出す際は製品紹介が中心でしたが、いまは会社全体をアピールする方向にシフトしていますし、世の中の動向を考慮してウェブ媒体などにも出稿しています。

●宮川 広告だけが要因ではありませんが、学生の就職活動をサポートするセミナーやオンライン仕事体験プログラムなどを実施し、採用数は大幅に増え、多くの方から興味を持っていただけているのは間違いありません。

●大村 一方で、「ROE10%」や「+X」のような経営目標が個人レベルで腹落ちしているかという、まだ十分とは言えません。成功体験の多いベテラン社員や経験の少ない若手社員の中には自分事として捉えられていない方がいるかもしれません。高い経営目標を具現化して



いくには、全社的な底上げが不可欠ですし、そのためには個々が生産性を高めていかなければなりません。中期経営計画や事業戦略を実践していくのは、あくまで社員です。社員一人ひとりが、経営目標を理解して力を発揮し、いかに貢献していくかを考えられるようになるかがポイントでしょう。

●**坂入** 私自身も、対話を通して従業員に「あなたのこういう行動が、こういう成果につながります」と説いていくつもりです。新しい取り組みが仮に上手くいかなくとも、「会社はトライさせてくれる」という雰囲気を醸成すれば、社員のなかにチャレンジ精神が芽生えるはずですよ。



●**宮川** 「+X」には、「こういうことをやってみたい」という企画を募り、審査を経て絞り込んだ後に、新たな収益源を探するという趣旨もありますよね。

●**大村** 個々の成長という観点では、すでに研究部門が始めているように、社員はもっと積極的に社外に出て、他社の動向や異業種の考え方について学ぶべきでしょう。その積み重ねのなかから新しいアイデアが生まれ、イノベーションにつながるのだと思います。

●**坂入** 外部から学ぶのはもちろん、良い事例があれば積極的に取り入れ、オイレス流にアレンジするのも手です。貪欲な姿勢は会社の発展を加速させるうえでのエンジンにもなり得ます。

●**宮川** 世の中のニーズが目まぐるしく変わるなかで、

着実に成長を遂げていくために重要なアクションとも言えます。

●**大村** ミドルマネジメント層の育成も鍵を握るでしょう。会社の方針や姿勢について全社へとブレイクダウンさせていくには、まずは何よりも上司である管理職がそこを正確に理解し、結果を残した部下を適切に評価できなければなりません。それが徹底されてはじめて、一般社員は会社の目標達成に向けて「自分が何をすべきか」を自覚していけると思います。

多様な人材が成果を発揮できる会社へ 必要な場と機会を提供し全社員活躍を後押し

●**宮川** いまや同じことを繰り返しては生き残っていけない時代です。社員が会社に興味を持ち、高いモチベーションで取り組む、そこが何よりも重要で、会社変革に向けての第一歩は踏み出されたと感じています。それは、女性管理職の会議などで女性の方々と話していて強く思います。皆さん、培ってきた知見を一生懸命に活かそうと奮闘しています。オイレスは新卒女性採用比率30%を目標に掲げ、女性が活躍できる職場環境の整備を進めています。女性向けのキャリア研修を6年継続し、女性の意識改革にも注力しているので、「私も管理職になりたい」と意欲を語る女性社員もいます。新たな挑戦に対する会社の理解が深まってきたからこそこの潮流だと思えます。

●**大村** 製造業は男性が圧倒的に多い世界ですが、オイレスでは少数ながらも女性の成功事例が見られるようになってきました。一方、管理職をめざすためのアプローチや自身の将来の可能性について考えを巡らせるに至っていない女性社員もまだ多いと思いますから、研修などを通して「オイレスにはチャンスがある」という意識の浸透を図って欲しいと思います。

●**宮川** 会社のマスコットキャラクターの「オスビー」は女性社員の提案から誕生しました。提案した女性社員は、当初デザインした後に自らシールを作って従業員に配ったり、会議の待ち時間にオスビーの動画を流したり

して知名度を高めていったと聞いています。これも企業イメージを変えたいと願う女性社員の提案がきっかけです。固定観念にとらわれない自由な発想を今後も採用いただきたいと思います。



女性社員の提案によって生まれた公式キャラクター「オスビー」。当社の製品をモチーフにしたデザイン

WEB [オスビー紹介ページ
https://www.oiles.co.jp/corporate/osbee/](https://www.oiles.co.jp/corporate/osbee/)

●**坂入** オフィス改革でも女性社員が斬新な視点でサポートしてくれました。近年は研究技術職でも女性の比率が上がってきていますから、いかにして管理職へと育成していくかが次のステップに向けてのテーマです。

●**大村** 但し、間違えてはならないのは、女性の比率をただ増やせばいいわけではないということです。外国籍の方なども含めて多様な人材が集い、多様なアイデアが生まれ、それが会社の成長の原動力になり、ひいては社会課題の解決につながる。そこに多様性の意義があります。数値目標を設定して取り組むことは有効ですが、その数字が最終目標ではありません。有能な人材が成果を発揮できる職場環境にしていくことが、真に目指す方向だと思います。

●**坂入** おっしゃる通り、全社員に活躍してもらわないと会社は成長しません。オフィス改革やキャラクターデザインなどでも証明された女性特有の視点が、新たな価値創出の源泉になると認識しつつ、必要な場と機会を提供して全社員活躍の会社を築き上げていきます。

自身と異なる考え方を尊重し より多角的な視点で経営判断を

●**大村** 会社のガバナンスにおける最大の危惧は、社長の孤立です。孤立すると周囲のことが信頼できなくなり、独断で重要事項を決定してしまいがちです。会社の不祥事の多くは、そうした企業で発生しています。幸い、坂入社長は他者の意見を積極的に聞く姿勢をお持ちですし、社員が発言しやすい空気も醸成されつつあります。これはある意味で、最大のガバナンス強化と言えるでしょう。今後も柔軟な姿勢を継続していただきたいと思います。

●**宮川** 社員との距離が近いと厳しい意見、反対意見を言ってくる方もおられ、今まで以上に判断が増えることと思いますが、しっかりとコミュニケーションをとることが次世代の人材育成につながり、より多角的な視点から経営判断ができます。一方で、社外取締役の熱意に比べ、執行役員の方々はまだ多少遠慮があるように見受けられます。積極的に議論を交わし、会社を発展させていただくことを期待しています。

●**坂入** 現在の取締役の構成を見ても、皆さまは私よりも人生においても会社経営においても先輩でいらっしゃるから、相談しやすい雰囲気を感じます。もちろん、難しい局面だろうと最後は責任を持って決断しますが、現状に満足せず、皆さまに育てていただきながら私自身も成長し、会社の発展に尽くしてまいります。



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、オイレスグループ企業行動憲章や企業行動規範を定めるとともに、当社社是の一つである「Liberty and Law (自由と秩序)」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。

WEB https://www.oiles.co.jp/corporate_conduct_charter_and_code_of_conduct/

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(企画管理本部長)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。コンプライアンス部会は部会長をトップとした、すべての事業部やグループ会社を網羅した組織であり、コンプライアンス部会員(5名)、推進委員(約25名)、実践リーダー(約50名)を社内に配置するなど、オイレスグループ全体のコンプライアンスの取り組みを推進する役割を担っています。コンプライアンス部会の会合は部会長及び部会員が参加して年2回開催され、前年度のコンプライアンス活動結果及び当年度のコンプライアンス年間活動計画・進捗状況などについて審議しています。企業行動憲章・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・研修なども部会が中心となり定期的におこなっています。

なお、コンプライアンス違反が認められた場合、速やかに、部会長からコンプライアンス担当取締役、サステナビリティ委員会委員長及び監査等委員に報告され、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にも定期的に報告されています。

内部監査

オイレスグループは、事業活動の健全性や生産性を確保するために、グループ内部監査規程に基づいて、内部監査部が内部監査を実施しています。内部監査は国内外すべてのグループ会社を対象に監査等委員会と協議のうえ、リスクの重要度に応じて実施頻度を定めて実施し、その結果は取締役会に直接報告されています。

内部監査は、事業内容や規模、コンプライアンスの取り組み状況を踏まえて重要と判断した事業所及びグループ会社は年に1回、それ以外の拠点は3年に1回おこなっています。秘密情報管理・贈収賄・不正・人権・競争法など、幅広いテーマについて、法令や社内規定の遵守状況を監査しており、監査項目は社会情勢や法改正などに応じて継続的な見直しをおこなっています。

また、オイレスグループでは、監査等委員会、内部監査部、国内外のグループ会社監査役(監査役設置のないグループ会社は社長)によるグループ監査役会を組織しています。グループ監査役会は、当社とグループ会社監査役との重要な監査視点の共有、グループ会社監査役による監査結果(財務諸表監査等)の共有、監査等委員会からのオイレスグループへの指摘や指示の浸透等を目的として年2回開催し、オイレスグループ全体のガバナンス向上に努めています。

P.39 内部統制

内部通報制度

オイレスグループは、コンプライアンス違反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。国内外のすべてのオイレスグループの従業員を対象に、社内通報窓口(コンプライアンス部会事務局)と社外通報窓口(法律事務所)を設置し、通報者が通報したことによる不利益を被らないよう配慮を徹底するとともに、匿名での相談や通報も受け付けています。通報の内容については、窓口担当者が通報者保護に留意しながら関係先へヒアリングするなど事実を確認し調査

しています。その結果、コンプライアンス違反が明らかとなった場合には、就業規則に基づく対象者への注意もしくは処分をおこなっています。法改正を踏まえ、内部通報窓口を再周知したところ、2024年度は通報件数が増えましたが、重大な違反はありませんでした。

内部通報の実績 (対象:オイレスグループ)

	2022年度	2023年度	2024年度
通報件数	5	6	15

コンプライアンス推進の取り組み

●コンプライアンスに関する研修及び意識啓発

オイレスグループは、すべての従業員のコンプライアンス意識を醸成するために、研修や意識啓発をおこなっています。

主なコンプライアンス研修・意識啓発の詳細

内容	対象範囲/受講率	詳細
企業行動憲章・企業行動規範	オイレスグループの全従業員	英語・中国語にも翻訳し、日本語以外を母国語とする従業員にも周知
「コンプライアンス実行の手引き」の改定及び周知	国内グループの全従業員	「コンプライアンス実行の手引き」では、企業行動憲章の趣旨や、コンプライアンスに関する用語・解説を分かりやすく掲載(法律改正等に合わせ定期的に改訂)。本手引きについては、冊子で全従業員に配布され、且つイントラネットを通じて従業員が常時閲覧可能
法務部による動画研修 ^{※1}	国内グループの全従業員 受講率:78~100% 当社管理職向け研修は100%	2024年度は経費不正使用防止について、過去にはハラスメントなど、社会情勢に応じた幅広いテーマについて取り上げ、受講後テストの実施により、理解度の把握と受講率の拡大に取り組み
階層別のコンプライアンス研修	国内グループの各階層の役職員 受講率:100%	コンプライアンス全般をテーマとした新入社員研修、中途社員研修、中堅社員研修、新任監督者研修、管理職研修など
コンプライアンス月次教育 ^{※2}	オイレスグループの全従業員 受講率:約95%	コンプライアンスに関する様々なテーマを年間計画として定め、月1回、すべてのグループ会社に展開。本社及び各グループ会社の推進リーダーは、読み合わせや質疑応答形式など、各社に応じた手段で意識啓発を実施のうえ、コンプライアンス部会に活動状況を報告し、未受講者には適宜フォローを実施 [2024年度のテーマ] インサイダー取引、下請法、環境保全、贈収賄、内部通報制度、ハラスメント、独占禁止法、企業倫理(反社会的勢力の排除)など

※1 テーマによっては管理職のみを対象とすることもあります

※2 1年間で12テーマの月次教育を実施しており、年間の延べ受講者/年間の延べ対象者で受講率を算出しています

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を鑑み、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グループ贈収賄防止規程を定めています。グループ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贈賄行為や民間事業者に対する華美な接待・贈答を禁止しています。接待・贈答をおこなう場合は、国内外法令に準拠するほか、地域別に金額基準を定めており、上長への事前申請を義務付けています。これらのオイレスグループ内の遵守状況について、内部監査部が定期的に監査をおこなっています。



オイレスグループ
コンプライアンス実行の手引き

リスクマネジメント

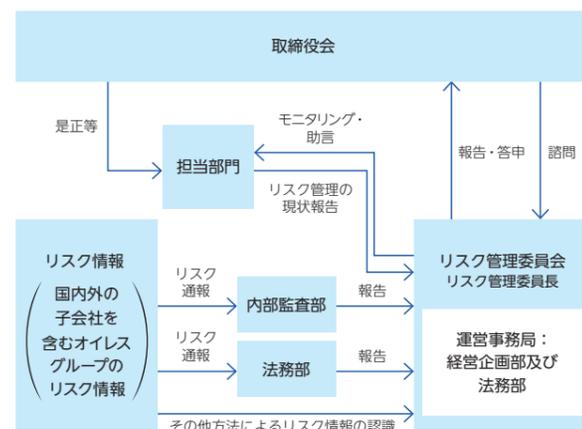
基本的な考え方

オイレスグループは、リスクマネジメントがグループ経営での重要な項目であると認識し、「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的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、サステナビリティ委員会傘下の「リスク管理部」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。オイレスグループでは、リスク管理委員会を指名・報酬委員会とともに監査等委員が監督すべき会議と位置づけています。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



オイレスグループの役員及び従業員は、以下で特定した事業リスクの発生を認識したときは、各リスクの管理・対応責任部門(リスクオーナー部門)と協議します。仮にリスクオーナー部門が適時適切に対処しない場合には、従業員はリスク管理委員会の事務局(経営企画部または法務部)にリスクを通報します。

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。

リスク発生時の対応

リスク事象が発生した場合、オイレスグループの社員等は、リスクオーナー部門が作成した対応マニュアルに基づき適切に対応します。なお、リスク発生によりオイレスグループの経営に重要な影響が生じるおそれがあると社長が判断した場合、リスク対策本部(本部長：社長、事務局長：リスク管理担当取締役)を設置します。対策本部は、情報収集や分析、対応策の策定、再発防止策の策定、関係機関への連絡等をおこないます。

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「オイレスグループ情報セキュリティ方針」を策定し、各種規程に基づく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、全従業員に継続的に教育をおこない、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継続的な維持・改善を目的として、2022年6月にオイレスグループの情報システムを対象に情報セキュリティマネジメントシステムISO/IEC27001の認証を取得し、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、ネットワークの冗長化、重要データのバックアップ、複数のデータセンターにおける保管・インシデント検知システム導入や情報セキュリティ研修の強化など、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。情報システム部では従業員向けに情報システムに関するコラムを毎月発信するなどして、従業員の情報セキュリティへの意識啓発に努めています。

情報セキュリティ研修

(対象：国内グループの全従業員)

研修項目	研修内容	実施回数
標的型メール訓練	攻撃メールへの対応力を高めるための研修	年2回
Eラーニング	情報セキュリティに関する体系的な研修	年4回

WEB 各種方針(オイレスグループ情報セキュリティ方針)
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/policy/>

WEB ISO認証取得について
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/iso/>

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。



BCP訓練の様子

環境への取り組み

オイレグループは、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。

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

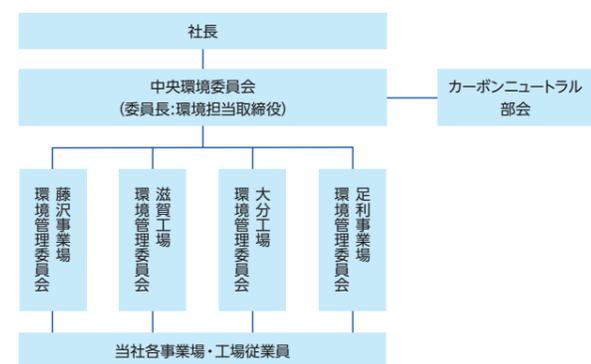
環境マネジメントシステム

● 推進体制

藤沢、滋賀、大分、足利の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。中央環境委員会(委員長:環境担当取締役)は、方針・目標・課題・活動の進捗状況などの情報を共有し、社長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。

品質環境安全部長を部会長とするカーボンニュートラル部会は、中央環境委員会と連携し、オイレグループの環境保全の取り組みを強化しています。また、環境安全衛生室は、国内グループ会社や海外グループ会社と環境マネジメントシステムに関する情報を共有しています。

環境マネジメントシステム体制図



WEB 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

当社では、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・執行役員が出席して年に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当社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しています。

また、サステナビリティ推進会議の傘下には、「サステナビリティ委員会」を設置しており、カーボンニュートラル部会からの報告をもとにサステナビリティ委員会は、気候変動対応などのサステナビリティ課題の主要な取り組み状況をサステナビリティ推進会議に報告しています。

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しています。

● 戦略

オイレグループは、摩擦や摩耗によるエネルギーロスや、建物の地震対策となる免震・制震装置、室内への太陽光を遮り省エネに役立つ外付ブラインドなど、環境に配慮した製品群を展開しています。経営環境の分析として、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 ・新たな材料開発 ・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(工場設備の水害対応強化)
平均気温上昇に伴う従業員の健康への影響や生産性の悪化	中程度/長期	従業員の健康管理の強化と業務の効率化

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、カーボンニュートラル部会を中心に、CO₂排出量削減を中心とする気候関連リスクへの対応を進めており、サステナビリティ委員会からの報告に基づき、サステナビリティ推進会議によって評価・特定するとともに、総合的なマネジメントの方向性を決定しています。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。

P.33 当社グループのサステナビリティ推進体制

● 指標及び目標

2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、当社グループは2021年に見直しをおこなった環境目標を2023年にあらためて見直しました。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%削減し、第2ステップで、オイレグループ全体で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(対象はScope1及びScope2)

- 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

環境への取り組み

● 取り組みの状況

環境目標の達成に向けては、サステナビリティ委員会傘下のカーボンニュートラル部会が中心となり、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設備を稼働し、2022年度には再生可能エネルギー電力の調達を開始し、当社国内4工場で段階的に拡大し、2024年11月から藤沢事業場は100%再生可能エネルギー電力の調達に切替えました。また、海外では、2025年1月から、オイレス タイにてPPAによる太陽光発電設備を稼働、オイレス チェコにて再生可能エネルギーを100%導入するなど、地域に応じた取り組みを順次推進しています。

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に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」の策定を必須とし、環境対応への意識強化を図っています。そして、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、前年度との比較や他の職場との比較により、使用エネルギーの多い職場での自発的な原因説明や省エネ対策の実行を促しています。



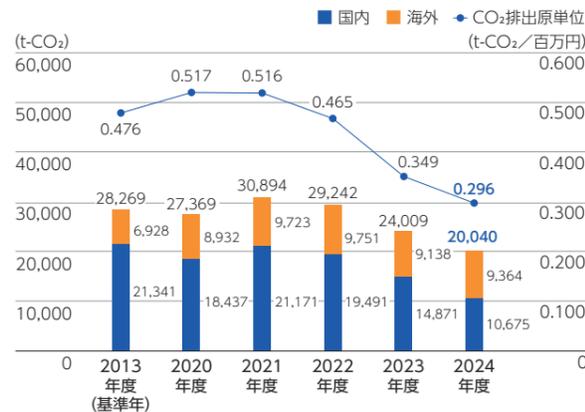
OILES (THAILAND) CO., LTD.
PPAによる太陽光発電

こうした取り組みを進めた結果、2024年度の連結売上高が対前年度比で1.7%減となる中で、海外を含めグループ全体の2024年度のCO₂排出量は20,040t-CO₂となり、前年度比では16%減となりました。また、CO₂排出原単位は0.296t-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2024年度のCO₂排出量は10,675t-CO₂となり、前年度比では28%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、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。

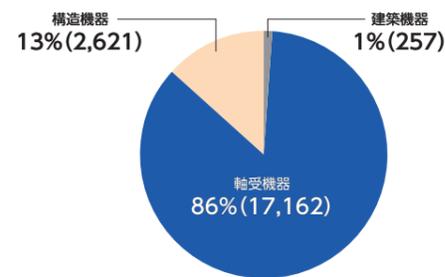
そして、第2ステップの2050年カーボンニュートラルという目標の実現には、全社的なエネルギー調達構造や、生産方法の抜本的な見直しも必要であると考えています。この世界の課題解決に貢献する製品や技術を提供し、当社グループとしての2050年カーボンニュートラルを実現するため、イノベーションの実現に向けた「技術へのたゆまぬ探求」に努めます。

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

2024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。

TCFD提言に基づいた情報開示
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/environment/tcf/>

サプライチェーンCO₂排出量

オイレスグループでは、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CO₂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排出量合計の約78%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

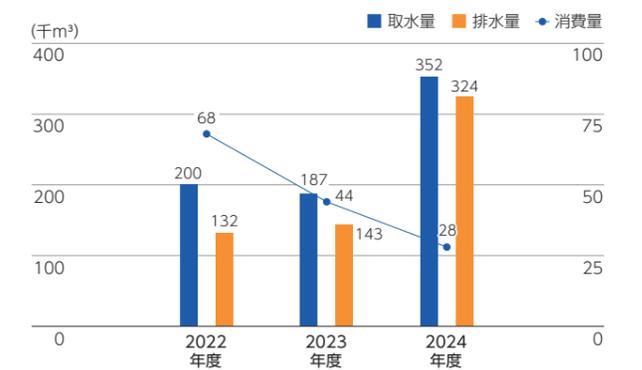
カテゴリ	2023年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	2024年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	2024年度 構成比 (%)
Scope1	5,899	5,580	2.3
Scope2(マーケット基準)	18,110	14,460	5.9
Scope1,2の合計	24,009	20,040	8.2
Scope3			
1. 購入した物品・サービス	131,379	190,225	77.9
2. 資本財	7,233	14,386	5.9
3. Scope1,2に含まれない燃料等	5,041	4,956	2.0
4. 輸送・配送(上流)	12,846	12,299	5.0
5. 事業から出る排出物	1,117	960	0.4
6. 出張	268	269	0.1
7. 従業員の出勤	932	931	0.4
Scope3の合計	158,817	224,026	91.8
サプライチェーンCO ₂ 排出量合計	182,826	244,066	100.0

環境負荷低減の取り組み

● 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抑制に努めています。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。2024年度から上水以外の取水量の計測範囲を拡大したため、取水量・排出量が増加しています。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。

水の使用状況(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

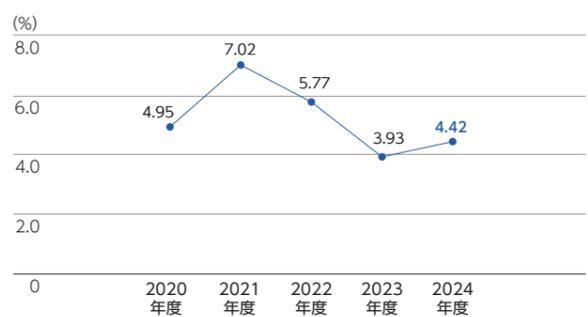
オイレグループでは、各事業場・工場における廃棄物の適正処理の徹底のため、委託処理業者の現地確認やマニフェストによる管理をおこなっています。国内工場において材質の異なる複数の鋼材で構成された製品を分解し処理することなどで埋め立てゴミの減量化を実施してきました。

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つつ、事業場・工場単位における廃棄物の削減を推進するとともに、製品発送には、再利用が可能な通い箱の活用等、サプライチェーンも含めた廃棄物の削減を目指していきます。

廃棄物排出量(オイレグループ)



最終処分率(国内グループ)



●化学物質の適正管理

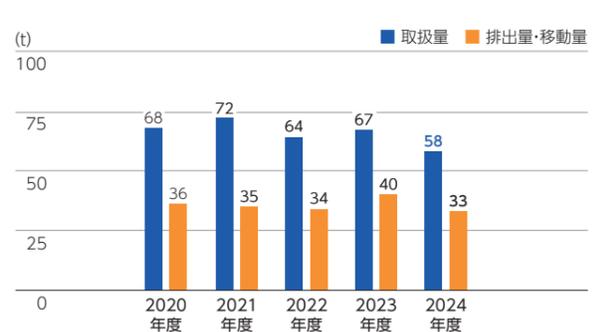
オイレグループは、法規制及びお客様の要求事項を遵守し、地球環境の保全に取り組むべく、製品含有化学物質管理規程に基づいて運営し、化学物質の適正管理に努めています。

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(欧州連合)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)



●循環型社会や生物多様性の保全に向けて

オイレグループは、環境に配慮した製品群を展開するとともに、循環型社会への移行のためにサーマルリサイクルからマテリアルリサイクルに向けて活動しています。また、藤沢事業場では、生物多様性保全への取り組みの一環として、一度は絶滅したと考えられていた藤沢地域にのみ生息する固有種「藤沢メダカ」が安心して自然繁殖できるビオトープを設置し、繁殖した藤沢メダカを教育機関などに寄贈してきました。また、滋賀工場では近隣の植樹イベントへの協賛や琵琶湖の清掃活動に参加しています。オイレグループはこれからも地域の生物多様性の保全と森林資源保全に努めていきます。

品質への取り組み

オイレグループは「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つのコア技術を高めるとともに、お客様と社会の期待に応える品質の提供に努めていきます。

品質信頼性の向上に向けて

オイレグループは、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、計画・実行・評価・改善に加え、観察・判断・意思決定・行動のサイクルを通じた継続的な改善と組織横断的な事業活動を推進することで、品質信頼性の向上に努めています。

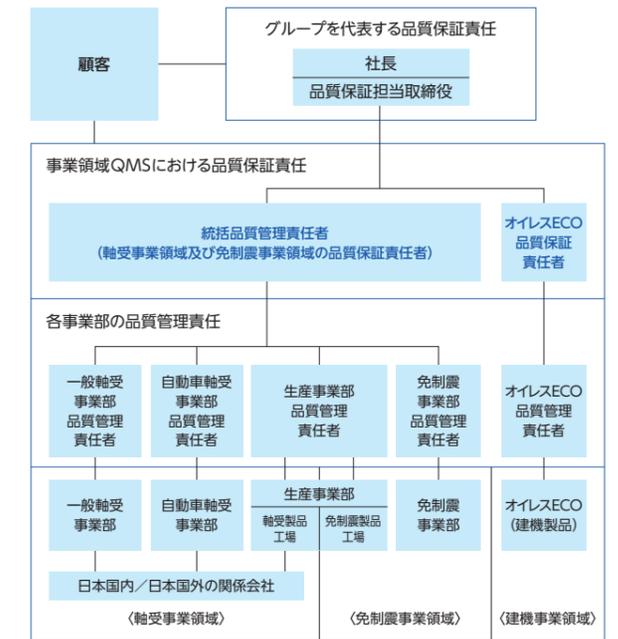
WEB [オイレグループ品質方針](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy(JP).pdf)
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy\(JP\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Quality_Policy(JP).pdf)

品質保証推進体制

オイレグループでは、品質保証担当取締役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、品質保証担当取締役が毎年1回「マネジメントレビュー」を開催し、オイレ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農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。

オイレグループ品質保証体制図



※本図は説明のため組織を一部省略しています

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

クレーム防止と対応の仕組み

オイレグループでは、社長及び品質保証担当取締役が、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。

人権尊重

すべてのステークホルダーの人権を尊重することは、企業の持続可能な発展と社会的信頼の構築に不可欠な責任です。オイレスグループは、個人の人権や多様な個性が尊重される環境づくりが企業に当然求められると認識し、人権に配慮した取り組みを積極的に推進しています。

人権方針

オイレスグループは、「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則り、「オイレスグループ人権方針」を制定しています。

本基本方針は、当社ウェブサイトでの開示や人権研修等を通じて、オイレスグループのすべての役員と従業員への浸透を徹底しています。また、サプライヤーに対しては、差別の撤廃・児童労働や強制労働の禁止をはじめとする人権・労働の条項を定めた「オイレスグループサステナブル調達ガイドライン」の周知及び協力要請をおこない、サプライチェーン全体で人権尊重に向けて取り組んでいます。

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](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Human_Rights_Policy(JP).pdf)

WEB [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)
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines_JP.pdf

推進体制

オイレスグループの人権に関する取り組みとして、国内グループ従業員に関しては人権・人的資本部会が、国内・海外のサプライヤーに関しては調達部会が、それぞれ人権への取り組みの運用状況や人権侵害の発生状況などをモニタリングし、サステナビリティ委員会(委員長：サステナビリティ担当取締役)及び、全取締役・執行役員が参加するサステナビリティ推進会議に報告しています。

人権デュー・ディリジェンス

オイレスグループは、グループのすべての事業活動

を通じて生じうる人権への負の影響(潜在的な影響を含む)を発生可能性と影響度をもとにマッピングし、オイレスグループが優先的に対応すべき人権侵害リスクの特定・評価をおこなっています。具体的な人権侵害リスクは以下の通りであり、負の影響を防止・軽減、是正するための施策を講じ、対策後の残存リスクも評価しています。これらの人権侵害リスクに対する施策について、対策後のアンケート、内部監査、人権・人的資本部会やサステナビリティ委員会におけるモニタリングなどを通じて、その運用状況や有効性を確認し、継続的に見直しをおこなうこととしています。

2024年度からはハラスメントアンケートの対象者を当社従業員から国内グループ従業員に拡大し、ハラスメントの発生状況について調査をおこないました。

オイレスグループが優先的に対応すべき人権リスク

- **オイレスグループ内**
ハラスメント、賃金の不足・未払い
- **サプライチェーン**
海外サプライチェーンの人権問題
(強制労働、児童労働)

防止・軽減、是正の施策

オイレスグループは人権侵害を防止するために、様々な施策をおこなっており、2024年度は当社で発生した人権侵害の事象は、0件でした。

● 児童労働・強制労働の禁止

オイレスグループは、「オイレスグループコンプライアンス実行の手引き」にて、児童労働及び強制労働の禁止を明示しており、原則として18歳以上を採用要件とするほか、入社時には公的な身分証明書の提示を義務付

け、年齢の確認を徹底しています。また、外国人の従業員からパスポートを取り上げて、移動の自由を奪うことがないようにしています。内部監査(重要な拠点及びグループ会社は毎年、それ以外は3年に1回)においても、満15歳未満の者の雇用及び満18歳未満の者の深夜労働または危険有害業務の有無、外国人従業員の意に反した身分証の取り上げを監査項目として、人権を侵害する行為が生じていないかを確認しています。

● 差別の禁止

オイレスグループは、従業員に対して不当な差別を禁止しています。従業員の採用は、定期的に研修を受けている公正採用選考人権啓発推進員が担当し、応募者の基本的人権を尊重し、本人の適性や能力によって判断しています。加えて、人事考課については、考課者が明確な評価基準で公正な評価や処遇を下せるよう、任命された際に考課者研修を実施しています。

● ハラスメントの防止

国内グループは、あらゆるハラスメントの防止のために、各研修の中でハラスメント防止の講義をおこなうほか、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(当社)

	テーマ	受講率
2022年度	性的マイノリティへの理解とSOGIハラ防止	98.2%
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	85.5%
2024年度	ハラスメントの加害者にならないために(マイクロアグレッション)	91.0%

救済措置

オイレスグループは、人権侵害が生じた場合の救済措置として、内部通報制度を設けています。国内外のすべてのオイレスグループの従業員は、ハラスメントを含む人権侵害について匿名での相談や通報ができます。

P.45 内部通報制度

また、国内グループの従業員から仕事上や人間関係の悩み、各種ハラスメントについての相談を受け付けるオイレス人事相談窓口(相談者の秘密遵守)を設置しており、ハラスメントの未然防止に努めています。

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。

労働安全衛生

当社は「すべての従業員の安全と健康を守る」という基本理念及び安全衛生管理規程に基づき、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。

方針

当社は、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、快適な作業環境の整備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。

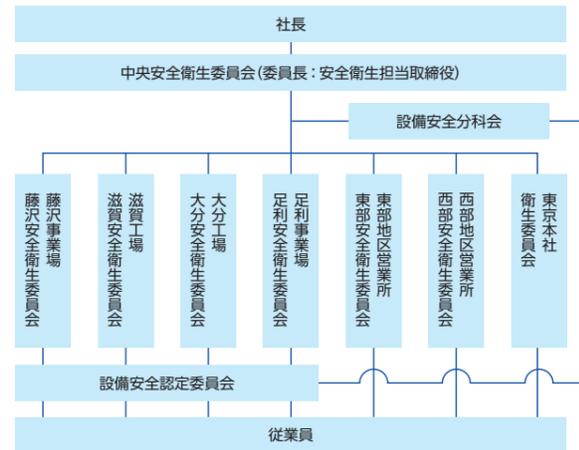
管理体制

当社は安全衛生管理規程に基づき、社長が任命した取締役をトップに、中央安全衛生委員会が当社全体を束ねる管理体制を構築しています。中央安全衛生委員会は年4回開催され、傘下の藤沢事業場、滋賀工場、大分工場、足利事業場の事業場・工場安全衛生委員会（毎月実施）、東部地区営業所、西部地区営業所の安全衛生委員会（3カ月に1回実施）、東京本社の衛生委員会（毎月実施）で協議された内容の報告を受け、労働安全衛生にかかわる諸問題の調査・審議をするほか、基本方針や目標設定などをおこない、社長に上申しています。

グループ会社とは、重大労働災害事故の発生状況及び再発防止の情報共有をおこない、グループ全体で労働災害発生防止に努めています。

なお、設備の安全性については、中央安全衛生委員会傘下の設備安全分科会（設備安全分科会委員長の招集により不定期に開催）において、全ての事業場の生産設備、試験機器、運搬機器などの安全認定基準を協議し、基準の向上・統一化を促進するとともに、設備安全認定委員会（各事業場・工場の安全衛生委員会の傘下）において、当該安全認定基準に基づき設備の安全上の審査及び認定をおこなっています。

安全衛生管理体制図



リスクアセスメント

国内グループは、労働安全衛生上のリスク低減のため、事業場・工場ごとに「設備」「化学物質」「作業環境」「作業手順」「その他業務」に関する危険性及び有害性を特定し、その結果に基づいたリスク低減活動を実行しています。これらの活動は四半期に一度、中央安全衛生委員会に報告する仕組みとしています。

とくに化学物質に関しては、国内グループにてリスク低減活動を実施しており、使用する化学物質の危険性・有害性のレベル分類とリスク評価の推進を継続しリスクの最小化を図っています。

安全パトロールの実施

当社は安全活動強化の一環として、2024年度から事業場・工場で管理監督者が1日2回安全パトロールを実施しています。また、事業場安全衛生委員会の職場巡視は藤沢・滋賀・大分・足利を対象に実施しており、経営層による役員安全巡回は、4拠点を対象に年1回おこなっています。

巡回で労働安全衛生リスクについて指摘された箇所は改善に取り組み、進捗状況を中央安全衛生委員会に報告しています。これらのパトロール・巡回をきっかけに、作業環境のさらなる安全性向上や安全意識醸成につなげています。

職場巡回

（対象：藤沢・滋賀・大分・足利）

巡回	頻度
経営層による安全巡視（役員安全巡回）	年1回
事業場安全衛生委員会（安全分科会）	毎月

労働災害撲滅に向けた取り組み

オイレスグループは労働災害ゼロをスローガンに、労働災害撲滅に努めています。

安全衛生に関連する法令を遵守するとともに、管理レベル向上を図っています。労働災害が発生した際は、速やかに原因究明と再発防止策を策定し、他拠点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。

健康被害防止に関しては、荷崩れ防止を目的としてラップ梱包作業場にラップ半自動設備（ストレッチフィルム梱包機）の導入、ホルムアルデヒドが発生する作業場には吸排気設備を導入しています。

取り組み内容	対象	頻度
「安全衛生活動計画」を策定し、計画に基づく活動を実施	当社の事業場・工場	四半期ごと
労働安全に関する自主規程の策定・改定	当社の事業場・工場	適宜
設備の定期点検	当社の事業場・工場	適宜
危険予知トレーニング（KYT）	当社（営業所を含む）	月1回
作業ルールや危険箇所、緊急時の対応を明記した手順書・要領書の策定	当社の関係・協力会社	適宜
従業員の熱中症対策	当社の関係・協力会社	適宜

各事業場・工場の法令順守状況や労働災害防止対策の有効性は、重要な拠点及びグループ会社は毎年、それ以外は3年に1回、内部監査部が内部監査を実施し、監査結果を社長に報告しています。監査で発見された問

題点は該当の事業場・工場に通知して是正を求め、改善状況を確認しています。

労働災害発生状況

当社の2024年度の労働災害発生件数は、12件でした。労働災害の傾向としては、設備などへの挟まれによる打撲や裂傷が多く見受けられたため、再発及び未然防止対策を策定し、作業手順を改定して注意喚起をおこないました。グループ会社でも各社の安全衛生委員会等で労働災害の防止に取り組んでおり、オイレスグループで発生した労災情報は環境安全衛生室にて共有しています。また、前年度に藤沢事業場で発生した労災事故の再発防止策として作業手順の見直し、安全帽子の着用を徹底しました。

2024年度実績（対象：当社）

取り組み内容	件数	
労働災害発生件数	不休業	10
	休業	2
休業災害度数率	2.08	
休業災害強度率	0.05	

安全衛生教育

当社の各事業場・工場の従業員を対象に、新入社員研修などの中で労働安全衛生に関する教育を実施しています。

新入社員に対しては、技能研修センターで実施する技能研修の中で危険体験の安全教育をおこなう（対象者：27人、受講率100%）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。階層別の安全教育では、特に安全衛生活動を管理する安全衛生委員や安全・衛生管理者に対して、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。

健康経営推進体制

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・人的資本部会が一丸となり、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。また2020年11月には、健康推進体制を強化するため人事部に「健康経営推進チーム」をつくり、健康経営戦略マップに基づいた取り組み事項を安全衛生活動計画に組み込んで全拠点で推進できる体制を整えています。その結果、経済産業省が認定する健康経営優良法人の認定を、2023年度から2025年度において3年連続で取得しています。

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た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。加えて、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。

2024年度からは健康保険組合とのコラボヘルスを強化し、特定保健指導実施率向上などに取り組んでいます。また、厚生労働省エイジフレンドリーガイドラインに基づき高年齢労働者への支援強化も開始し、転倒労災防止の取り組みとして転倒リスクチェックや骨密度測定を実施しています。

海外赴任者に対しては、2023年度から健康支援を拡充させており、赴任前のメディカルチェック強化やスト

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。また、国内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。2022年からは臨床心理士を人事部に配置し専門的な支援をおこなっています。労働安全衛生法に基づき、年に一度「ストレスチェック」を実施し、個人のストレスマネジメントだけでなく、職場別集団分析を毎年おこなっています。2024年度からはエンゲージメントやプレゼンティーズムに関する質問項目を追加し多角的な評価を加え、その集団分析結果を各管理職へフィードバックし、職場環境の改善につなげています。



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、スムーズな職場適応を目的とした保健師による新入社員面談も実施しています。また、休職者については休職前から産業保健職がかかわり、休職中も継続した支援をおこなっています。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

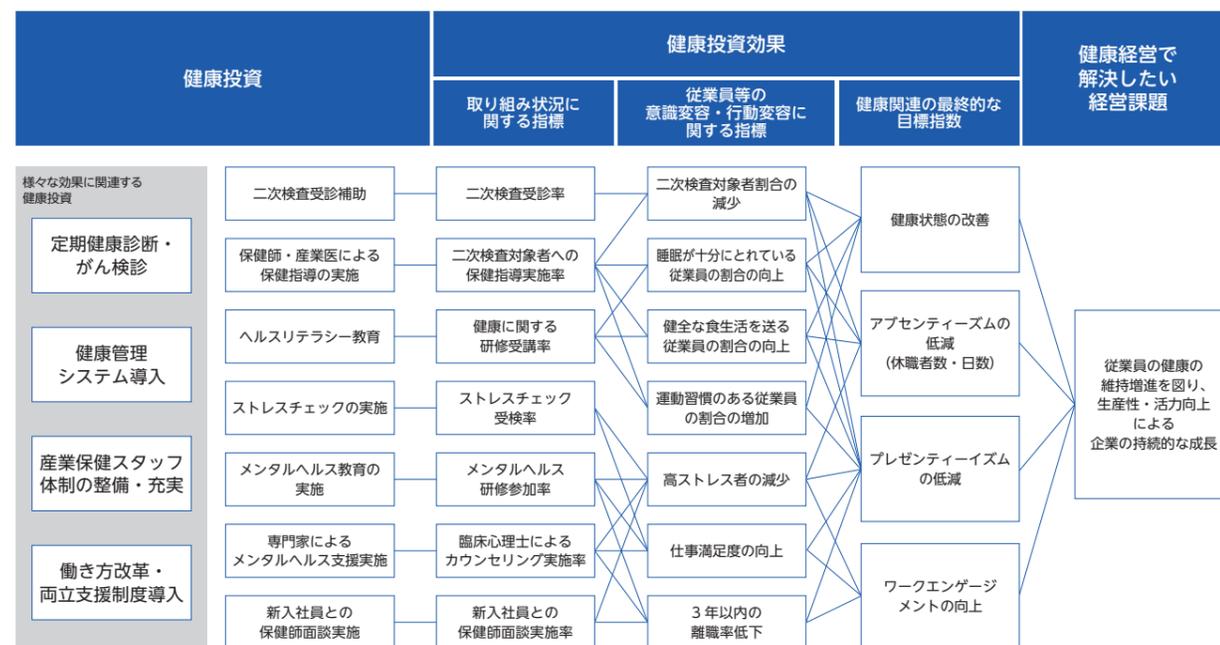
スムーズな職場復帰の後押しをしています。2025年度からはア ril ジュ株式会社の治療と仕事の両立支援クラウドサービス「ア ril ジュ SUPPORT」を導入し、病気になった従業員や医療機関との連携を効率的におこない支援体制の強化を進めています。

当社の健康投資効果

	2022年度	2023年度	2024年度
二次検査受診率	60.0%	55.0%	61.4%
要医療者への保健師面談実施率	100.0%	100.0%	100.0%
健康に関する研修参加率	72.5%	96.0%	93.3%
ストレスチェック受検率	91.0%	94.3%	95.5%
ストレスチェック高ストレス者率	17.0%	16.1%	14.8%
メンタルヘルス研修参加率	69.5%	94.5%	94.1%
新入社員との保健師面談実施率	100.0%	100.0%	100.0%
喫煙率	30.1%	29.8%	28.4%
飲酒率	17.1%	18.1%	16.1%
アブセンティーズム ^{*1}	1.99	1.94	1.97
ワークエンゲージメント ^{*2}	2.31	2.66	2.69
プレゼンティーズム ^{*3}	—	—	24.0%

※ 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
 ※ 3 良好な状態を100%としての業務効率の低下割合

健康経営戦略マップ



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(CSR)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いきます。

WEB **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) (日)
[https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy\(EN\).pdf](https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy(EN).pdf) (英)

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、年2回開催しています。調達部会は、軸受事業部・免制震事業部・企画管理本部の企画部門及び各工場の生産管理課長が出席し、調達方針に基づくサプライチェーンマネジメントの実施状況を共有するとともに、必要に応じて規程や運用の見直しをおこなうことで、安定的かつ持続可能性の向上を図っています。2024年度には、当社と国内グループのお取引先に関する情報を集約し、グループ内で既存のお取引先の共有化を推進しています。お取引先に対して、グループベースで関係強化を図るとともに、サプライヤーリスクへの対応力を高めるために、代替調達や生産体制の検討・構築などの課題解決に活用しています。これらの活動は、グループ全体での調達の質と信頼性を高めると同時に、持続可能な社会の実現に向けた企業責任の一環に位置づけています。

サプライチェーンマネジメント

サステナブルな社会の実現に貢献するオイレスグループの技術や製品は、オイレスグループ内の活動だけでなく、お取引先のご協力があってはじめて生み出されま

す。調達にあたっては、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て「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、オイレスグループのサステナブル調達における基本的な考え方をお取引先にも共有し、共通認識を深めながら継続的に啓発活動をおこなっています。

WEB **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 (日)
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines_EN.pdf (英)

「オイレスグループサステナブル調達ガイドライン」では、「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(BCM)」「社会貢献と地域との共生」「サプライチェーンへの浸透」に関する取り組みをお取引先に要請しています。2024年度の改定では、お取引先における従業員の安全に配慮し、労働安全衛生の項目の拡充を図っています。また、双方向のコミュニケーションとして「サステナブル調達アンケート」を実施し、基準を下回るお取引先に対しては、三現主義(現場、現物、現実)に則り、現地に訪問の上、現状の把握とサステナブル調達への協力量を要請をおこなっています。また2025年1月には、サプライチェーンにおける情報セキュリティ強化の一環としてお取引先を対象に外部講師を招いた情報セキュリティセミナーを実施しました。

サステナブル調達アンケート実施状況

		実施時期	回答社数	フォローアップ社数
当社	直近	2024年5月	298	23
	前回	2022年5月	324	58
国内製造4社	直近	2024年10月	117	22
	前回	2022年10月	114	37
オイレスECO	直近	2024年6月	55	9
国内販売2社	直近	2023年12月	90	18
海外グループ	直近	2024年1月	186	38

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、企業の持続的成長にとって重要な課題です。オイレスグループが安定的に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供給上の問題を迅速に把握する体制を整えています。特に主要な原材料については、BCP(事業継続計画)に基づくリスク調査を実施しており、供給停止が事業に与える影響度とリスク調査の結果から設定した優先度に応じて、具体的なリスク対策検討を講じています。さらに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の実現に向けた取り組みを推進しています。これらの施策は、グループ全体の事業継続力を高めるとともに、社会的責任を果たす企業としての信頼向上にも寄与しています。

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、いわゆる紛争鉱物(タンタル、すず、タングステン、金)は、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国際的に懸念されています。近年では、これらに加えて拡張鉱物としてコバルトやマイカに加え、銅、黒鉛、リチウム、ニッケルなども、人権や環境に対するリスクが高い鉱物として注目されています。

こうした責任ある鉱物調達への対応は、グローバルなサプライチェーンにおける重要課題と認識し、オイレスグループでは製品で使用する材料や構成部品について、対象地域由来の鉱物資源の使用状況を調査しています。

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沿って実施し、リスク査定プロセスの一環として位置づけられています。特に紛争鉱物に関しては、対象地域の鉱物資源の使用が判明した場合、もしくは使用の可能性が懸念される場合には、使用回避に向けて是正措置を講じるように努めています。

お取引先とのパートナーシップ強化

オイレスグループでは、お取引先との信頼関係を基盤としたパートナーシップの構築を持続可能な企業活動の根幹と位置付けています。継続的な対話を通じて、調達プロセス全体の強靱性と透明性の向上に努めています。

2025年度上期には、主要取引先への訪問を通じて、受注量の変化、経営課題や事業継続に関する懸念など、現場の声を直接把握する取り組みを実施しました。これらの声に真摯に耳を傾け、課題の共有と解決に向けた対話を進めていきます。

特に適正価格での取引に関する懸念や不安に対しては、誠実かつ公平な姿勢で臨み、お取引先との信頼性を維持しつつ、継続的な取引関係の構築を目指しています。

このような取り組みは、お取引先の持続可能な経営を支援するだけでなく、当社の調達活動におけるリスク低減にもつながります。今後も、お取引先とのパートナーシップを深化させることで、社会的責務を果たす企業としての信頼性を高めるとともに、お取引先とともに成長し、持続可能な社会を築いていきます。



お取引先を対象にしたサプライチェーンセミナー

財務データ

経営成績、経営指標の推移(通期)

		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	2025年3月期
経営成績												
売上高	百万円	61,880	60,067	56,878	59,031	61,343	60,144	52,954	59,853	62,882	68,765	67,604
売上総利益	百万円	21,962	21,167	20,524	20,894	21,241	20,144	17,119	20,217	19,909	22,987	23,685
販売費及び一般管理費	百万円	15,894	16,231	16,120	16,078	16,230	15,416	14,004	14,355	14,853	15,695	16,743
営業利益	百万円	6,067	4,935	4,404	4,815	5,011	4,728	3,115	5,861	5,056	7,291	6,942
経常利益	百万円	6,637	5,054	4,601	5,283	5,247	5,072	3,762	6,514	5,730	7,791	7,381
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	4,300	4,927	1,466	3,583	3,738	3,432	2,525	4,325	4,132	5,476	6,308
減価償却費	百万円	2,870	3,108	2,959	2,639	2,709	2,857	2,823	2,981	3,276	3,364	3,466
設備投資額	百万円	4,045	2,393	2,526	3,515	5,316	3,442	4,284	3,397	2,696	2,260	4,506
研究開発費	百万円	2,882	2,775	2,668	2,908	2,698	2,573	2,472	2,445	2,527	2,529	2,878
総資産	百万円	74,426	70,247	68,848	72,607	79,315	79,887	80,615	85,530	86,991	95,075	93,361
純資産	百万円	60,210	57,748	56,299	58,839	59,806	60,642	62,557	66,591	69,589	74,900	76,844
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	6,545	8,160	6,440	6,126	3,861	8,292	4,139	5,850	7,987	7,196	8,773
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△3,827	1,308	△2,445	△3,802	△5,295	△3,549	△4,171	△3,142	△2,200	△1,172	△2,447
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△3,787	△4,968	△2,694	△2,758	4,332	△1,744	△1,030	△3,363	△4,071	△4,312	△6,893
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	11,196	15,369	16,419	16,208	18,860	21,832	20,587	20,337	22,597	24,891	24,966
1株当たり情報												
1株当たり当期純利益(EPS)	円	128.01	150.54	46.37	114.37	119.49	109.62	80.63	137.58	132.44	177.79	208.41
1株当たり純資産(BPS)	円	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	2,590.73
1株当たり配当金	円	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	40.00	55.00	55.00	75.00	85.00
経営指標												
営業利益率	%	9.8	8.2	7.7	8.2	8.2	7.9	5.9	9.8	8.0	10.6	10.3
自己資本当期利益率(ROE)	%	7.5	8.6	2.6	6.4	6.4	5.8	4.2	6.8	6.1	7.6	8.4
総資産経常利益率(ROA)	%	9.1	7.0	6.6	7.5	6.9	6.4	4.7	7.8	6.6	8.6	7.8
自己資本比率	%	78.9	80.1	79.6	79.7	74.1	74.5	76.4	77.2	79.3	78.1	81.6
配当性向	%	39.1	33.2	107.8	43.7	41.8	45.6	49.6	40.0	41.5	42.2	40.8
総還元性向	%	93.8	97.1	176.4	71.7	41.8	45.6	49.6	40.0	66.1	60.6	103.7
連結従業員数(正規雇用)	人	1,918	1,993	2,089	2,051	2,092	2,085	2,046	2,035	2,030	2,064	2,069

※ 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

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/
上場取引所	東京証券取引所 プライム市場

国内連結子会社一覧(8社)^{*1}

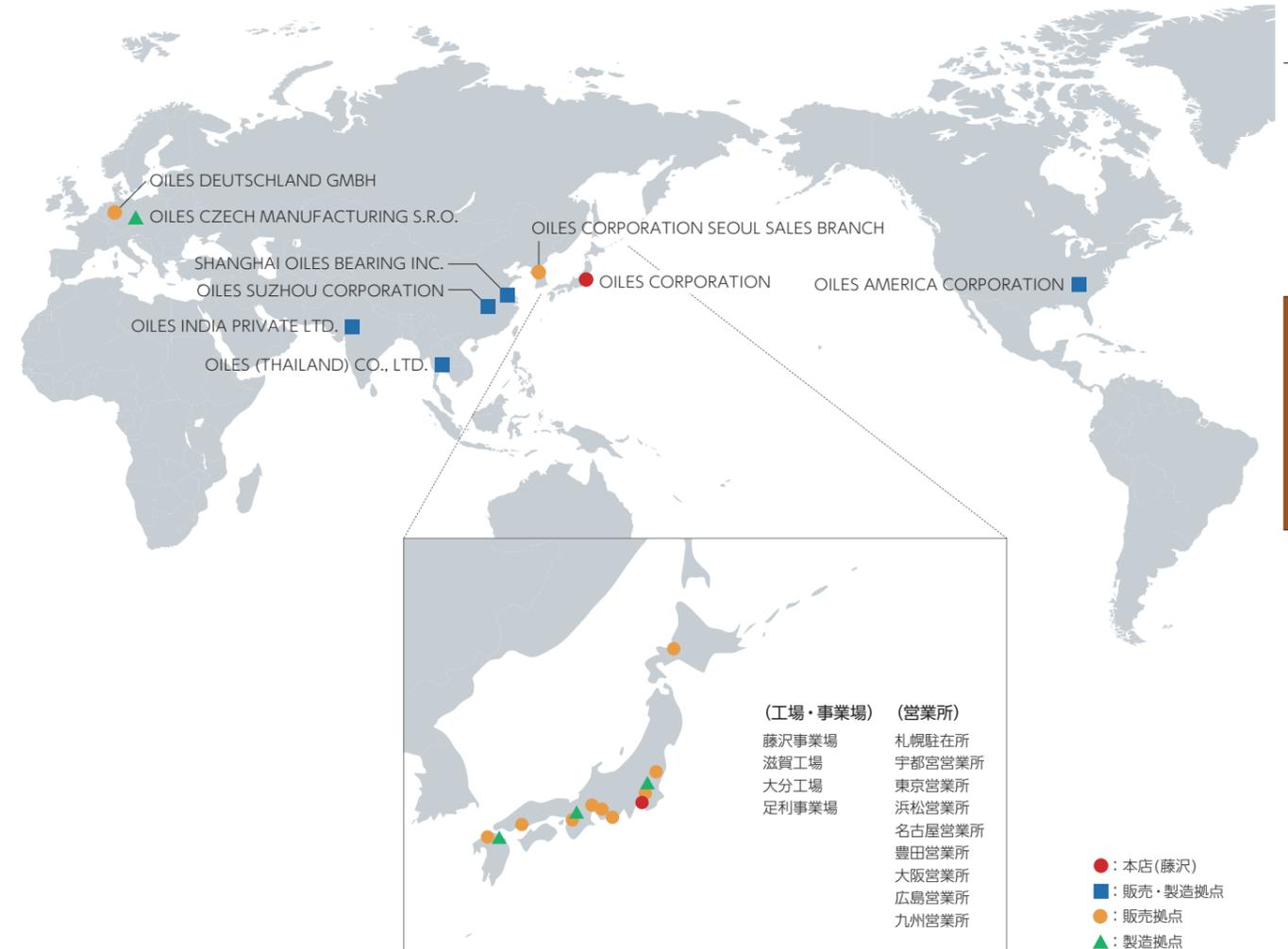
会社名	住所(本社所在地)	主な事業の内容 ^{*2}
オイレスECO株式会社	東京都 品川区	建築機器
オイレス西日本販売株式会社	大阪府 大阪市西区	軸受機器、その他
オイレス東日本販売株式会社	東京都 港区	軸受機器、その他
ユニプラ株式会社	埼玉県 川越市	軸受機器、構造機器
株式会社リコーキハラ ^{*3}	新潟県 中魚沼郡	軸受機器、構造機器
ルービィ工業株式会社	福島県 大沼郡	軸受機器、構造機器
オーケー工業株式会社	滋賀県 守山市	軸受機器
株式会社免震エンジニアリング	東京都 品川区	構造機器

海外連結子会社一覧(7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 ラコン県	軸受機器
OILES INDIA PRIVATE LIMITED ^{*3}	インド ハリヤナ州	軸受機器

※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な(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3年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。



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月から4年連続で選定されています。



当社は、持続可能な開発目標の達成に向けた取り組みに力を入れています。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ブである国連グローバル・コンパクト(UN Global Compact)に賛同し、2019年7月から参画しています。

WEB 国連グローバルコンパクト <https://unglobalcompact.org>