

OILES CORPORATION
INTEGRATED REPORT
2021

オイレス工業株式会社
統合報告書

○
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 Vison

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。

Onward
日々前進を

Idea
創意と工夫を

Liberty and Law
自由と秩序を

Expert
みんな専門家に

Service
社会に奉仕を

統合報告書発行にあたって

オイルスグループでは、持続可能な社会の実現を目指したCSR(ESG)活動について、ステークホルダーの皆さまにご報告することを目的に、2017年度からCSRレポートを発行してきました。そして、このたび、2021年度を初年度とする中期経営計画(2021年度～2023年度)がスタートしたことを踏まえて、ステークホルダーの皆さまに当社グループの事業内容や経営戦略、ESGへの取り組みなどをご報告することを目的に、財務情報に加えてESGなどの非財務情報を関連づけた「統合報告書2021」を新たに発行することとしました。この冊子では、“技術で社会に貢献する”という経営理念のもと、当社グループの技術や製品で社会課題の解決に貢献し、企業としても持続的な成長を続けるという「価値創造」に向けた考え方も記載するなど、今後の成長戦略についても説明しております。

当社は2022年3月に創立70周年を迎えます。新たな決意のもと、グループ一丸となってさらなる持続的成長を目指してまいります。

○ 編集方針

オイルスグループは、持続可能な社会の実現に向けて当社グループの姿勢や具体的な取り組みについて、ステークホルダーの皆さま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さまとより広くコミュニケーションを図ることを目的に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。CSRレポートを発行して5年目を迎え、さらに充実した情報公開を目指し、統合報告書として発行することとしました。

● 対象期間

2020年4月1日～2021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

2021年11月(次回発行：2022年秋)

● 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**」または「**当社**」「**単体**」

・オイルス工業株式会社およ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および国内外のグループ会社の場合：「**オイルスグループ**」または「**当社グループ**」

● 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。

<http://www.oiles.co.jp/corporate/csr/>

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

・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」

・環境省 「環境会計ガイドライン2005年版」

・GRI 「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード2016／2018／2019／2020」

● 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、業績および経営戦略に関する将来の見通し、予想等が含まれています。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、読者の皆さまにおかれましては、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。

Contents

経営理念・社是／統合報告書発行にあたって 01

編集方針 02

持続的な価値創造に向けて

当社グループの理念とあゆみ 03

トップメッセージ 05

持続的成長に向けた
重要課題(マテリアリティ)の特定 09

価値創造プロセス 11

オイルスの事業内容

オイルスの事業 13

軸受機器 15

構造機器 19

建築機器 21

知的財産に関する取り組み 23

ESGへの取り組み

経営とCSR(ESG) 25

コーポレート・ガバナンス 27

社外取締役インタビュー 30

コンプライアンス 31

リスクマネジメント 32

環境への取り組み 33

人材への取り組み 37

品質管理 43

公平・公正な取引 45

社会貢献・地域貢献 47

データブック

コーポレートデータ 49

財務データ 51

非財務データ 56

財務ハイライト 60

Our Philosophy/DNA & Our History

当社のあゆみ

1930～1950年代

1932年	創業者川崎宗造が「無給油木質軸受製造方法」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	「日本オイルレス工業株式会社」に商号変更

1960～1970年代

1966年	「オイルレス工業株式会社」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	「ウインドウ オペレーター」の販売開始
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「オイルレスLRB」の製造開始。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建設
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設立
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)Company 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、「オイルレスECO(株)」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 Ltd」を設立(工場新設は2013年)
2018年	大分工場2号棟増築
2021年	藤沢事業場の研究開発機能強化の一環として新工場棟竣工

オイルレス技術の系譜

全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、オイルレスの、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「無給油木質軸受製造方法」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



木製軸受
#100

金属軸受

#300

樹脂軸受

#250

#500

#80

免震・制震装置

トライボロジー技術を地震動のアイソレーション(絶縁)技術に適用し、さらに振動を制御するダンピング技術を加えて応用展開することで免震・制震装置へと進化しました。

● 構造機器



橋梁用ベアリング
(BP支承)

建築用免震ゴム

LRB

弾性すべり支承

SSR

制震壁

VWD・WFD

球面振子支承

FPS

制震壁

VFD

生産設備用免震装置

住宅用免震装置

橋梁用免震ゴム

LRB

ケーブルダンパー

粘性シリンダ型ダンパー

BM-S

コンパクトすべり支承

HPB

空気軸受

エアベアリング

スライドシフター

#550
#2000

カムユニット

ルーテック

グライترون

#81-B1, #83-B1

(バイオマスプラスチック)

コンパクトフローティングカッター

● 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、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

ウインドウ オペレーター

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

トップメッセージ

Message from the President



コア技術のたゆまぬ探求により、 すべての事業で社会課題の解決に貢献する

代表取締役社長 飯田 昌弥

2020年度の 振り返り

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の世界的蔓延は2年近くの長きにわたり世界中の人びとの生活や経済活動に大きな影響を与えることとなりました。そして、こうした環境のもと、当社グループにおいても、従業員一丸となってさまざまな感染対策に取り組む、従業員の健康と安全に配慮しながら、製品の供給責任を果たしてきました。

2020年度の業績については、主力の軸受機器事業が上期にコロナショックによる急激な需要減退の影響を受けることとなり、下期には自動車分野を中心とする回復があったものの、上期の減速をカバーするには至りませんでした。一方、構造機器事業においては、全般的にコロナ影響僅少となり、建築機器事業においては、感染対策による換気需要の高まりに伴う受注増加がありました。その結果、当社グループの2021年3月期業績は、連結売上高529億7千7百万円(前期比△11.9%)、連結営業利益は、31億3千8百万円(前期比△33.9%)となりました。

一方、2020年度は、コロナ影響の側面もありますが、会社の変革が進んだ一年でもありました。全社的なコスト構造の見直しは、筋肉質の収益構造の実現に向けた一歩となりました。また、社内外でのオンライン面談やテレワーク、ワークフローシステムなども進展し、これらは、DX(デジタルトランスフォーメーション)も含めてポストコロナの生産性向上を実現する布石となっているものと考えます。2020年度に結実したさまざまな変革を今後も継続することにより、新たな成長につなげてまいります。

社会課題の 解決への貢献

創業者川崎宗造が当社を設立してから2022年3月で創立70周年を迎えることになります。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」ですが、創業者から脈々と続く「技術で社会に貢献する」という思いは当社グループの普遍的な価値観です。

当社グループの事業ポートフォリオは、軸受機器・構造機器・建築機器の3事業で構成されています。オイルレスという特性を持つ軸受機器は、環境負荷低減に貢献する製品であり、例えば、自動車業界におけるEV化の進展についても、軽量化や低摩擦によってEVの長距離走行に貢献します。また、大規模地震から建物・設備を守る構造機器(免震・制震装置)は、地震大国日本において「安心・安全」を提供するとともに、わが国インフラ整備の課題となっている橋梁の老朽化への対策としても重要な役割を果たします。加えて、ウインドウ オペレーターなどの建築機器は、火災による排煙リスクから人命を守るだけでなく、感染症対策として重要となる建物の換気をサポートするという点で、社会に「安心・安全」や「快適さ」を提供します。

国連の定めたSDGs (Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標)においては、気候変動の対応などの環境課題、持続可能な都市の実現、レジリエントなインフラ整備などの目標が定められており、これらの目標は持続可能な地球環境の実現に向けた「社会の課題」です。そして、当社グループの3つの事業は全て、こうした社会課題の解決に貢献するものであり、いわば当社の事業そのものが高い社会貢献性を持ち、「技術で社会に貢献する」という企業理念を具現していると考えております。このように当社グループの価値創造の根源は、「すべての事業が社会課題の解決に貢献していること」にあり、持続可能な社会が実現することは、当社の持続的な企業価値向上につながっているのです。

また、当社グループは、2020年度に企業として目指す姿や理想とする企業像をグループ内で共有するため、当社グループの「長期ビジョン」を新たにしましたが、その最初の項目は、“世界が求める製品と技術を通して、地球環境の保全に寄与し、「安心」「安全」「快適」を届ける企業”としています。社会課題の解決につながる製品・技術を提供し続けること、本業を通じてSDGsに貢献すること、その決意をグループ一同で共有して、その実現に向けて進んでまいります。

長期ビジョン

- 世界が求める製品と技術を通して、地球環境の保全に寄与し、「安心」「安全」「快適」を届ける企業
- トライボロジー技術(摩擦・摩耗・潤滑)とダンピング技術(振動制御)を究め、「世界に一つ」の製品を創り出す市場創造企業
- 高い社会貢献性を有する事業により、社会的責任(CSR)を果たし、持続可能な社会の実現に役立つ企業

価値創造を支える コアコンピタンス

そして、その価値創造を支えるものが、「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジー技術と、ダンピング(振動制御)技術の2つのコア技術のたゆまぬ探求です。市場創造企業として当社グループにとって大切なことは、「ダントツ」の性能を持つ独自の材料開発を行うこと、お客さまの課題を革新的に解決し、お客さまの製品が世界一・世界初を実現するための部材を提供することにあります。また、そのためには、材料開発の成果を用途開発として事業に結び付け、経済的価値を生み出すことでもあります。

こうした研究・技術開発の成果を実現するには重点的な経営資源配賦は必須です。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4.6%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、2021年3月末時点の国内外の研究開発・技術部門の要員は185名で、オイルス工業単体従業員数の約4分の1に及びます。さらに、2021年11月には当社の研究開発拠点である藤沢事業場に新工場棟が竣工しましたが、それに伴う事業エリアの再編によって、技術・研究開発エリアの面積は

Message from the President

大幅に拡充されることとなり、新たな価値を提供するシステム提案に向けた技術・研究開発の強化や、樹脂・複層を中心とする材料開発の強化を図ります。

営業部門・技術部門・研究開発部門が一体となってお客さまに価値を提供するという点も、当社グループの独特なビジネスモデルであり、強みであります。当社では、TDS(テクニカル・ダイレクト・セールス)と呼ばれる独自の営業活動があります。これは営業部門と技術部門が連携してお客さまの製品開発の初期段階から参画するもので、お客さま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発揮する提案や新たな材料を開発・提案し、お客さまとともに製品を作り上げることになります。

また、お客さまに代わって当社が製品評価を行うEKと呼ばれる研究活動もありますが、これも当社独自のサービスであり、よりお客さまの実機に近い形態やシステム評価を行うことで、新たな課題に対する提案などを行い、お客さまから評価をいただいています。

さらに、生産部門においては、トヨタ生産方式に由来するニュー・プロダクション・システム(NPS)に基づき、不断の生産効率向上を図るとともに、各工程で正確できめ細かい品質管理を行っています。そして、こうした研究・技術開発力、営業・技術部門のシームレスなお客さま対応、高品位の生産活動が三位一体となって、持続的な価値創造につながる当社グループのコアコンピタンスになっているのです。



中期経営計画について

2021年度を初年度とする3カ年の中期経営計画(2021年度～2023年度)における中期経営方針は、「各事業部門が成長目標を実現すること」、「経営資源の有効活用による、技術力強化・生産性向上」、「社員の成長」の3点となります。また、指標である連結売上高・連結営業利益については、最終年度の2023年度は、連結売上高2020年度比で20%超増、連結営業利益率は10%を目指しています。

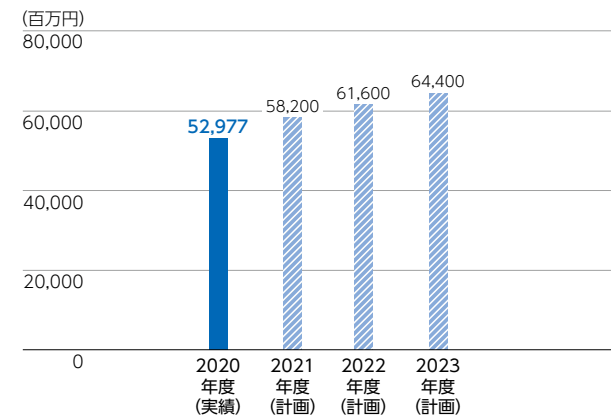
構造機器部門と建築機器部門の今後の市場規模を考えますと、中期経営計画における成長の中核は当社グループ売上の約7割を占める軸受機器部門となります。軸受機器部門は、2020年度には新型コロナウイルス感染症による需要減退の影響を余儀なくされましたが、2023年度の部門売上高は2020年度比で25%を超える伸びと、2023年度の部門営業率も10%弱の水準を目指します。特に、軸受機器部門の最大販売領域である自動車領域においては、新型モデルへの採用が成長の要諦であり、中期経営計画3年間にとどまらず、中期経営計画に続く3～5年先を見据え、研究開発部門、営業・技術部門が一体となった取り組みを進めます。

中期経営計画(2021年度～2023年度)

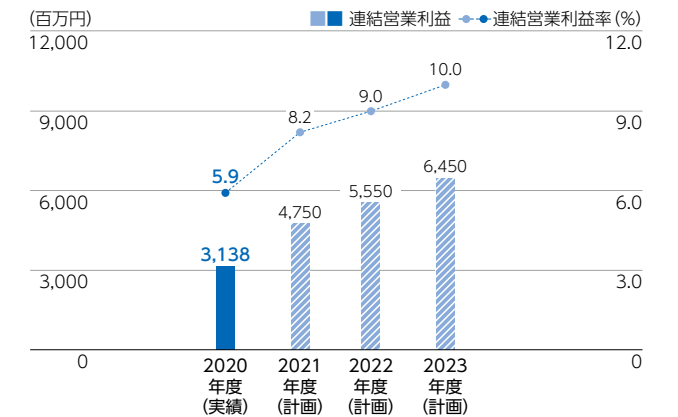
〈中期経営方針〉

- ・グローバル経営を推進し、各事業が成長目標を実現する
- ・選択と集中により、経営資源を有効活用し、技術力の強化と生産性を向上させる
- ・社員の多様性を尊重し、会社とともに成長できる環境、風土をつくる

・連結売上高



・連結営業利益・連結営業利益率



持続的な成長に向けて

ESG要素を含む持続可能性、すなわちサステナビリティが重要な経営課題である中、当社グループでは、CSR(ESG)推進が社会の持続可能な発展に寄与するものであると同時に新たな企業価値創造を実現する基盤であるという考えのもと、CSR推進を企業行動の主軸と位置付けています。また、それを明確にする上でも、新たに定めた長期ビジョンにおいて、“高い社会貢献性を有する事業により、社会的責任(CSR)を果たし、持続可能な社会の実現に役立つ企業”が当社グループの目指す姿の一つであるとして、全従業員で共有しています。

環境対応においては、「2050年カーボン・ニュートラル」が新たなグローバルスタンダードになるなど、この1年間で環境に関する世界の課題認識が大きく進展することとなりました。当社グループにおいても、製品や技術という本業で環境負荷低減に貢献することはもちろんのこと、地球社会の一員の責務として、CO₂排出量削減などの自社での環境対策もいっそう強化する必要があると考えています。設備面の整備だけでなく、従業員一人ひとりの環境意識の強化を含め、継続的な取り組みを進めていきます。

また、中期経営方針にもあるとおり、従業員の多様性の尊重や従業員が成長できる環境整備も重要な課題であり、ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包括・包含)を両立する職場を実現したいと考えています。多様性をもつ従業員一人ひとりが最大限の能力を全ての職場で発揮できることが理想の姿であり、そうした環境の実現に向け、会社としても従業員の成長をサポートしていきます。

さらに、ガバナンスに関しては、東京証券取引所の市場構造改革やコーポレートガバナンス・コード改訂も踏まえ、ガバナンス体制のいっそうの強化に努めます。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、引き続きのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

持続的成長に向けた重要課題(マテリアリティ)の特定

Identifying Materiality for Sustainable Growth

オイレスグループでは、2018年度にCSR活動領域において取り組むべき重要課題として下記の8項目を設定してCSR活動の取り組みを推進してきました。

2021年度に策定した中期経営計画(最終年度:2023年度)の実現には、非財務資本(人的資本・知的資本・製造資本・自然資本等)のさらなる進化を土台とした企業としての持続的成長が不可欠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)」を改めて特定しました。

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、当社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。

CSR活動領域における重要課題 ～これまでの重要課題(マテリアリティ)

- コンプライアンス
- サプライチェーンマネジメント
- 地球温暖化防止
- 製品の品質・安全性の確保
- 人権の尊重
- 人材の確保と育成
- 労働安全衛生の確保
- 地域社会との共生／社会貢献活動

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

STEP 1

対応すべき社会課題の抽出

ISO26000などの国際規格や主要ガイダンス、ESG外部評価、国際統合フレームワークなどを踏まえ、持続的な成長のために企業として期待される50項目以上の社会課題を抽出しました。

STEP 2

社会やステークホルダーにおける重要度の分析(縦軸評価)

抽出した課題について、ESG評価機関の評価項目や取引先調査項目などを参考に、社会やステークホルダーにとっての重要度を評価(縦軸評価)しました。

STEP 3

オイレスグループの経営における重要度の分析(横軸評価)

抽出した課題について、長期ビジョンにくわえ、新たな中期経営計画や各事業部門の計画推進の観点から、オイレスグループの経営における重要度を評価(横軸評価)しました。

STEP 4

重要課題(マテリアリティ)の特定

上記の縦軸・横軸評価によるマテリアリティ・マトリックスに基づき、経営陣で構成されるCSR推進会議において、オイレスグループの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。

持続的成長に向けた重要課題(マテリアリティ)の特定 ～新たな課題

大 社会やステークホルダー における重要度		持続的成長に向けた重要課題 (マテリアリティ)
	小 オイレスグループの経営における重要度	大

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		区分	関連するSDGs	機会	リスク
社会課題の解決に資する先進的な製品・技術の開発・提供 13～24ページ参照	お客さまのニーズを超える先進的な製品・技術の開発	S 社会	   	- 市場創造企業として競争力強化、企業価値向上の実現 - お客さま・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	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
	モビリティ社会の進化への貢献				
	製品品質の向上				
環境対応 33～36ページ参照	地球温暖化防止(気候変動問題への対応)	E 環境	    	- 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 - 気候変動問題に対する企業としての対応が不十分な場合、顧客や株主などのステークホルダーからの信認を失う可能性 - 地球温暖化を原因とする未曾有の自然災害(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すること
	環境資源の持続可能な利用				
人材施策 37～42ページ参照	人材育成	S 社会	    	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機会の確保	- 生産年齢人口の減少や採用競争激化に伴う雇用継続への影響 - 不適切な労働慣行への罰則・批判に伴う企業価値毀損
	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				
コーポレート・ガバナンス 27～32ページ参照	東証市場構造改革を踏まえたガバナンスの強化	G ガバナンス		- コーポレート・ガバナンス強化による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
	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

Value Creation Process

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、当社グループが目指す姿 —

- 世界が求める製品と技術を通して、地球環境の保全に寄与し、「安心」「安全」「快適」を届ける企業
- トライボロジー技術（摩擦・摩耗・潤滑）とダンピング技術（振動制御）を究め、「世界に一つ」の製品を創り出す市場創造企業
- 高い社会貢献性を有する事業により、社会的責任（CSR）を果たし、持続可能な社会の実現に役立つ企業

関係するSDGs



社会的課題

気候変動リスクの深刻化

継続的な
技術イノベーションの必要性

少子高齢化・労働人口の減少

新たな
モビリティ社会への移行自然災害の増加・
感染症リスクの拡大

INPUT (強み) ※

製造資本

グローバル事業展開
(日本・欧米・中国・アジア)
設備投資額: **43**億円
連結子会社数: **16**
国内生産拠点数: **13**
海外生産拠点数: **6**

財務資本

安定した財務基盤
連結総資産: **806**億円
連結純資産: **626**億円
自己資本比率: **76.4**%

人材資本

グローバル人材
(日本・欧米・中国・アジア)
グループ従業員数: **2,517**名
国内子会社従業員数: **587**名
海外子会社従業員数: **847**名

知的資本

二つのコア技術を基盤とする
高い研究開発・技術力
国内外特許件数: **2,568**件
研究開発費: **25**億円
研究開発・技術部門: **185**名

自然資本

環境に配慮した
エネルギー・水の使用
総エネルギー投入量: **584,602**GJ
水使用料: **190**千m³

研究開発・技術部門による
**独自の材料開発、
用途開発**製品の品質の
信頼性向上営業・技術・研究開発
部門の連携による
顧客対応**2つのコア 技術の追求**
トライボロジー ダンピング**人材育成と
従業員の多様性の
尊重**品質向上・コスト削減・
作業安全とともに、IoTを駆使した
自動化も推進する
生産体制持続可能な社会の
実現に向けた
CSR推進

OUTPUT ※

製品

- 環境負荷低減につながる「オイルレスベアリング」
- 大地震の被害を低減する免震・制震装置
- 火災からの安全のみならず「健康空調」も実現する建築機器

営業実績

連結売上高: **530**億円
連結営業利益: **31**億円
営業キャッシュフロー: **41**億円

多様性の推進

グループ
女性従業員比率: **24.7**%

環境関連

CO₂排出量: **27,369**t-CO₂

OUTCOME

持続可能な社会の
実現に向けた貢献環境負荷低減
(温室効果ガス削減)自動車の機能向上
(エネルギー効率向上・
より快適な空間)安心・安全・快適な
社会の実現いつまでも働きがい
を持てる環境

リスク管理、 コンプライアンス遵守

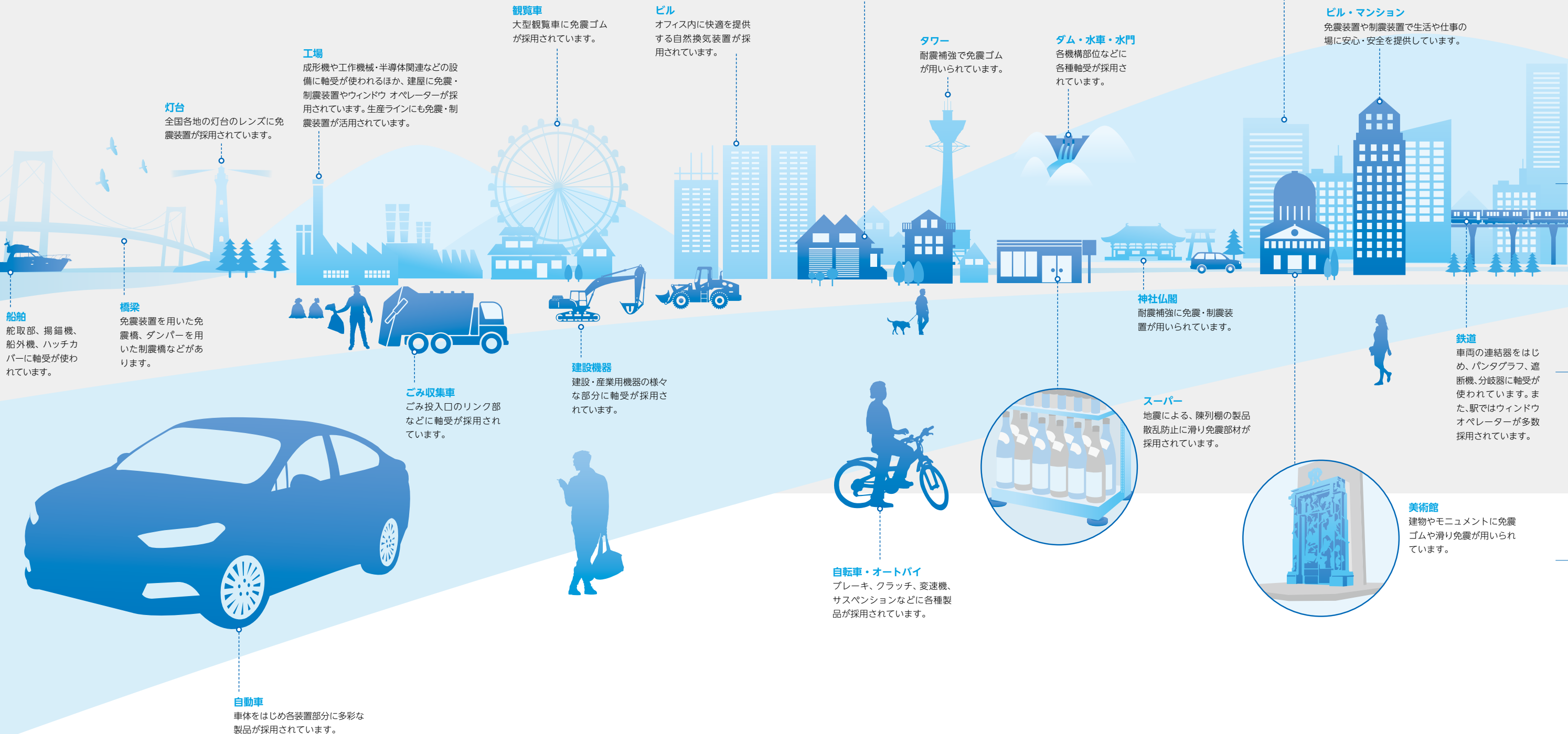
持続的な経営 資源の投入

※データは2021年3月末時点もしくは2020年度

オイレスの事業

Oiles Business Activities

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二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・安全を支えるさまざまな機器や装置、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。



Bearings 軸受機器

環境負荷低減につながるオイルスベアリング

自動車やオートバイなどの輸送機器、機械設備、発電設備、オフィス機器などあらゆる機械には回転や往復運動を伴う構造があり、その動く部材には摩擦が発生します。摩擦により生じる部品の消耗や稼働のロス等の経済的損失は、わが国だけで年間15兆円を超すという試算もあります^{*}。当社は、トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑の技術）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さまざま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。

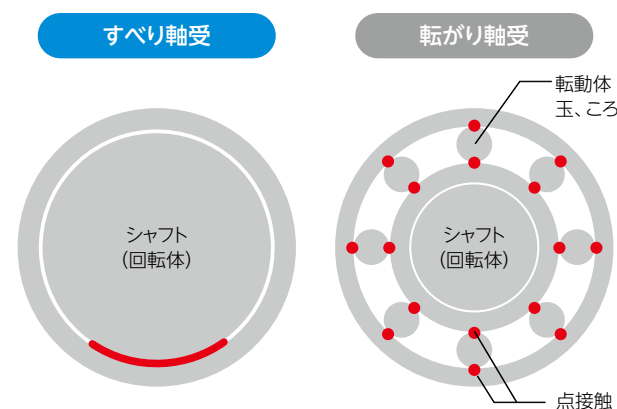
軸受は、「すべり軸受」と「転がり軸受」に大別さ

れますが、オイルスベアリングは給油量や給油回数を少なく、または無給油で利用できるすべり軸受です。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、優れた耐久性と性能安定性を発揮します。

また、オイルスベアリングは潤滑油の使用量が少ない環境にやさしい製品であると同時に、同じサイズで比較した場合は、転がり軸受と比較して小型・軽量であるという特性もあります。

SDGs（持続可能な開発目標）を達成するため、当社は環境負荷低減につながるオイルスベアリングによって、その解決に貢献していきます。

^{*} JOSTレポート日本版より



・特徴比較

	オイルスベアリング	一般のすべり軸受	転がり軸受
給油	無給油も可	給油が必要	給油が必要
サイズ	薄肉・コンパクト	薄肉・コンパクト	厚肉・大型
重量	軽い	普通	重い
耐衝撃	優れる	やや優れる	劣る
耐熱性	高温も可	やや優れる (一般的に150℃まで)	劣る (高温は使用不可)
摩耗係数	低い	やや低い	極めて低い

一般産業分野

オイルスベアリングは、生産設備、建設機器、ダムや水車・水門・風力発電機など、インフラ施設からオフィス機器まで、生産や暮らしの中のさまざまな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。

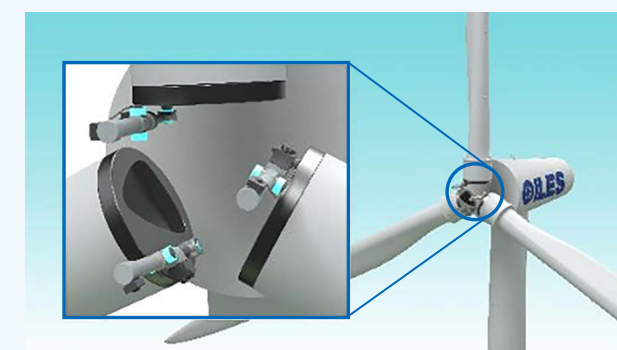
半導体製造機械などの精密機器に使われる製品から、ダムや水門に利用される数メートルの大型製品まで、さまざまな形状、材質、大きさの製品が採用されています。

また、オイル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貢献しています。一例として、環境配慮型製品であるバイオマスプラスチック軸受を2019年に開発しました。バイオマスプラスチック軸受は、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。

再生可能エネルギーの分野では、風力発電の発電効率の安定・向上に寄与する優れた摩擦効率を有する軸受の開発を進めていることに加え、次世代再生エネルギーの波力発電ではその実証実験に当社軸受が採用されるなど、環境貢献をテーマとした事業活動を加速させています。

風力発電効率向上に寄与



使用部位：羽の可変ピッチ（角度調整）機構

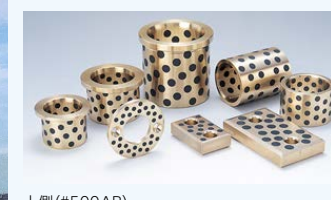
- 優れた摩擦特性により、発電効率の安定に貢献
- 優れた耐久性により、設備の耐用稼働時間（発電時間）を長期化

沿岸型波力発電装置



使用部位：浮体昇降ガイドローラー

- 浮体の動きをスムーズにガイドすることで発電効率向上に貢献
- 海水中・汽水中でも耐食性・耐摩耗性に優れ、メンテナンス回数を削減することに貢献



上側（#500AB）



下側（FF-OH）

自動車分野

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になります。ドアやトランク、シートなどのボディ・内装、サスペンション、ステアリング、トランスミッション、排気など、自動車を構成するさまざまなアプリケーションにおいてオイレスベアリングが使われており、製品によっては、世界で約50%、日系完成車メーカー向けでは、70%を超えるシェアを有しています。

自動車業界は今、「CASE」※1、「MaaS」※2に代表される100年に一度の変革期といわれていますが、オイレスグループでもこの変革に対応して、自動車の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、電気自動車(EV)の普及を加速する上で、航続距離の延長の課題を解決するには車両の軽量化は不可欠です。小型・軽量という特長を持つオイレスベアリングは、製品によって重量を50%以上も低減することが可能であり、車両の軽量化を通して電気自動車(EV)の普及に大いに貢献できると考えています。

また、EVの普及や自動運転の実用化に伴い、自動車

を単なる移動手段でなく居住空間として捉える趣向が高まってきています。車内の静粛性、乗り心地がよりいっそう重要視されることとなり、音、振動制御へのニーズが増えています。当社のコア技術である「トライボロジー」、「ダンピング」技術と自動車用途での幅広い採用実績、知見を最大限に活かし、これらの課題、ニーズを解決する製品開発を進めています。

変革期における製品開発を迅速かつ柔軟に進めるべく、当社は、2020年10月に自動車分野の技術部門に新技術開発室という組織を新設しました。新技術開発室では、CASE、MaaS等への対応製品を開発することに加え、さらに10年、20年先を見据えた長期視点での先行開発を進めています。外部企業との協力、協業も視野に、当社の従来技術、製品の枠組みを超えて、新たな価値創造に努めてまいります。

※1 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)の頭文字をとった造語
※2 MaaS(Mobility as a service)は、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

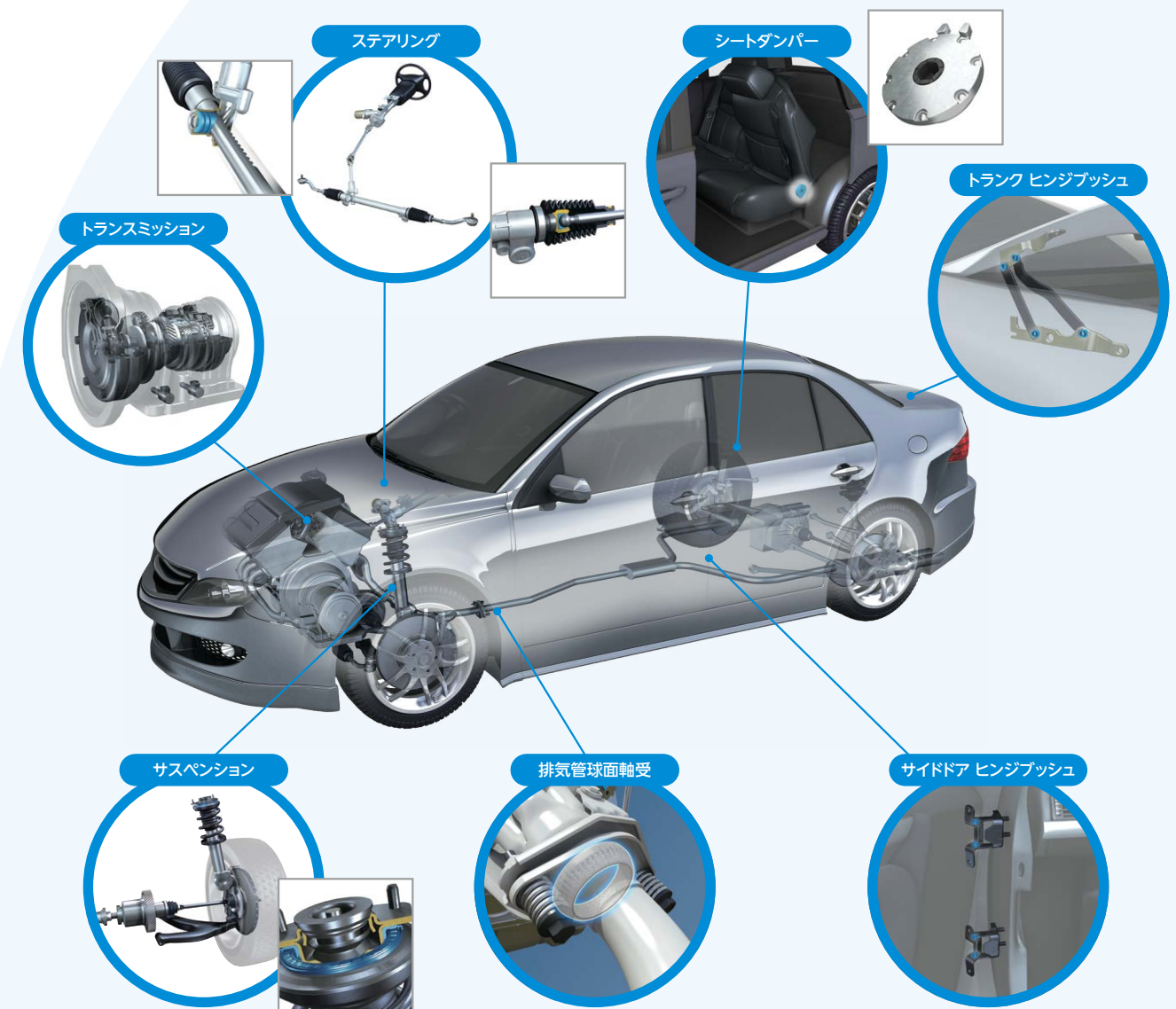
知の探索でイノベーションを目指す

軸受機器事業部門では、中期経営計画(2021年度～2023年度)の方針の一つに「知の探索」を掲げています。「知」とは当社の技術や知見を意味します。これまで蓄積した当社のコア技術を深掘りすることで、さらなる技術や知見の向上を目指すことと、未知の「知」を積極的に探索して当社の「知」と融合し、次世代の柱となる新製品や新技術を開発し、新しい生産方式を導入す

ることを目指しています。技術・研究開発部門、生産部門、営業部門が一体となり、知の探索によって新たなイノベーションの創出に向けて全力を尽くします。

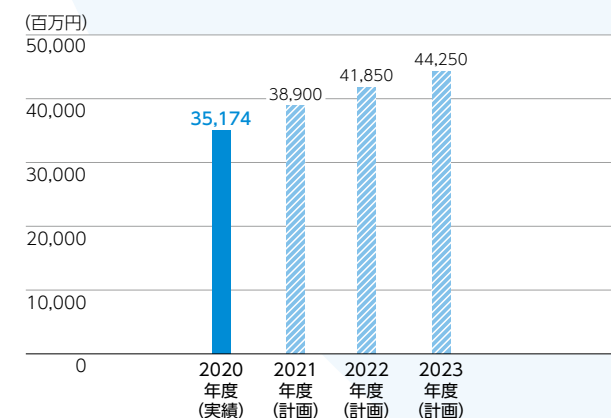
また、中期経営計画では収益改善も重要な課題です。環境変化に対応して収益構造を強化し、最終年度の2023年度では約10%の連結営業利益率の確保を目指します。

自動車のさまざまな部材に使われるオイレスベアリング

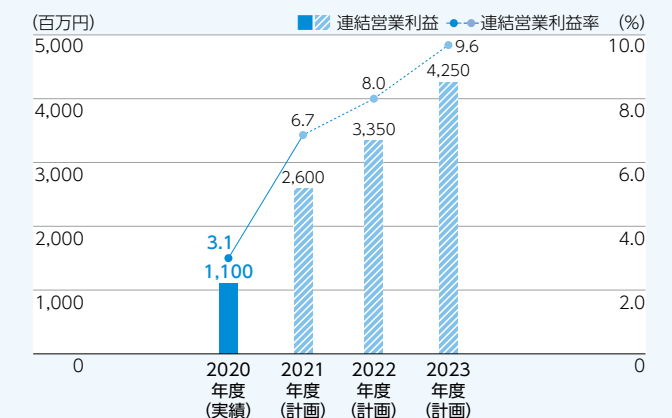


軸受機器事業 中期経営計画(2021年度～2023年度)

・連結売上高



・連結営業利益・連結営業利益率



Structural Devices 構造機器

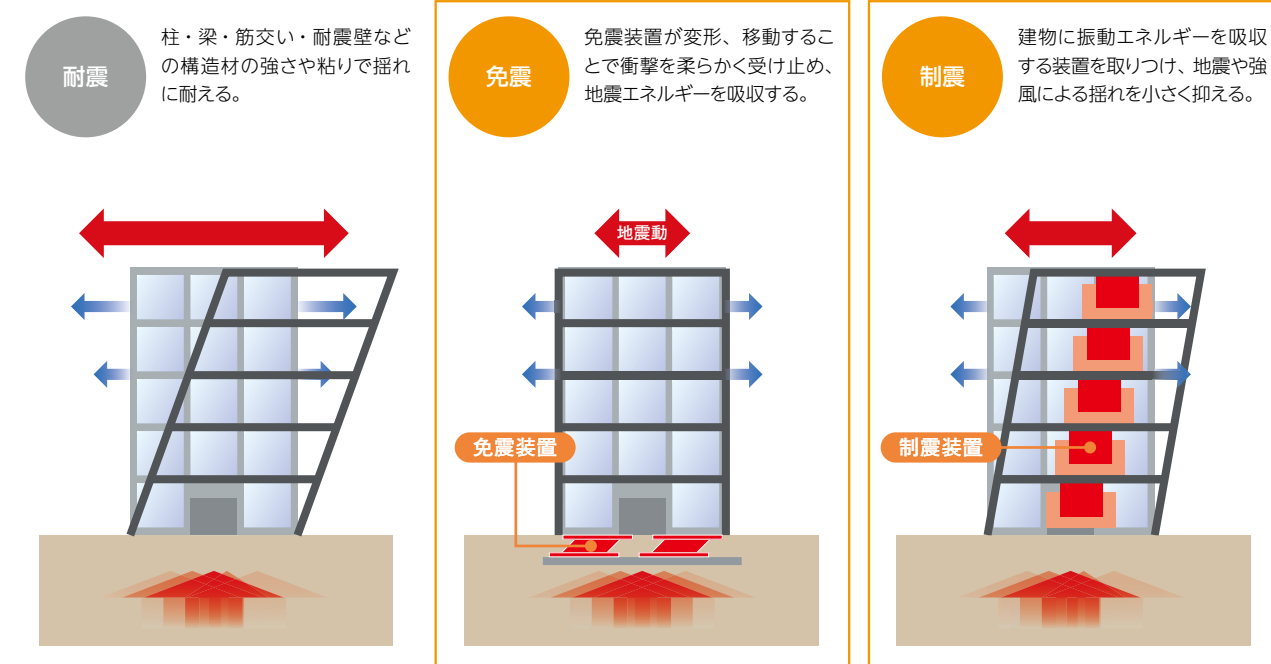
免震・制震装置のパイオニア

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などの数多くの橋梁に採用されていましたが、1964年の新潟地震で橋げたが落下する事故が発生し、当社は地震対策の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。

国連が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)には、「住み続けられるまちづくり」という目標があり、都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にすることが目指されています。当社は、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、安全で強靱な都市(まち)を実現する社会課題の解決に貢献しています。

「耐震」「免震」「制震」の違い



さまざまな構造・建築物の安全を守る

オイレスの免震・制震装置は、近年の防災・減災意識の高まりにより、災害時の拠点となる庁舎や消防署・病院などの公共施設、高層ビル、高速道路や高架橋などの社会インフラ、歴史的建築物など、さまざまな建築物に利用されています。企業においても、BCP(事業継続計画)の観点から、工場などの生産設備装置を対象にした免震装置や、eコマースの急拡大に伴い建設が増加している大型の物流倉庫への採用が広がっています。

また、高度成長期に集中的に整備された社会インフラが今後一斉に老朽化するということも、我が国の特有の大きな課題となっています。国家のリスクマネジメント

である国土強靱化(ナショナル・レジリエンス)の観点からも、橋梁などの社会インフラの耐震リニューアルや補修に対しても、きめ細かく対応していきます。

・大型物流倉庫への採用事例 DPL浦和美園



画像提供: 大和ハウス工業株式会社

さらなるイノベーションを目指して

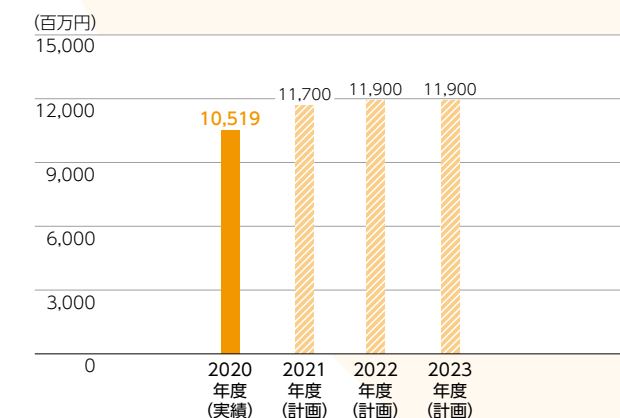
東日本大震災をきっかけに、超高層建物に対する長周期地震動の規制が強化されました。今後発生が想定される南海トラフ地震では、震源地から離れた大都市圏においても、振幅が大きく震動時間が長い長周期・長時間地震動によって、建物の被害が拡大することが懸念されています。当社では、地震動に対する制振装置の性能や耐久性に対する評価の高度化に努め、試験データの提示などにより、他社との差別化を図っています。また、当社は、100年に一度の巨大地震に対応する免震装置の開発

を進めて、株式会社竹中工務店・北海道大学と共同開発した建築用免震装置QTB(Quake-Thru-Bearing)が、2020年度の第21回日本免震構造協会賞(技術賞)を受賞しました。

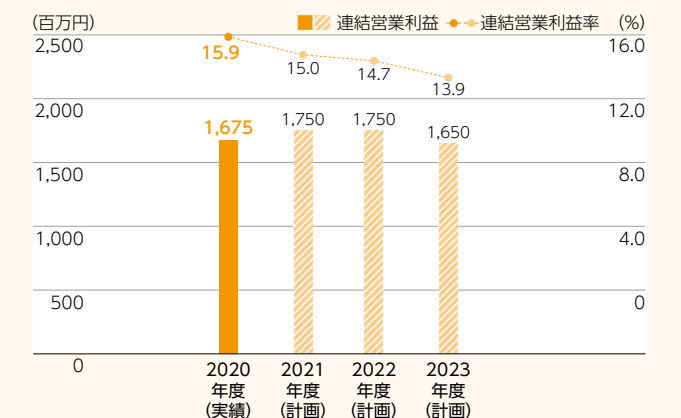
さまざまな建築物の安全を守る免制震技術のイノベーションに努め、中期経営計画(2021年度~2023年度)においても、連結営業利益率で10%を超える高い収益水準を維持することを目指します。

構造機器事業 中期経営計画(2021年度~2023年度)

・連結売上高



・連結営業利益・連結営業利益率



Architectural Devices 建築機器

暮らしの安全を支える

1970年代初期、日本国内で相次いで発生した大規模ビル火災で多くの方が煙にまかれて亡くなり、建物に排煙機能が求められるようになりました。一方、火災の際に有害な煙を外に出す排煙窓は、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もありました。

オイレスグループは、こうした課題を解決するた

め、滑り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。万一の火災の際に、有毒な煙をすばやく排出する排煙窓は、安全・安心なビル環境を実現します。建築機器事業は2003年10月に分社化し、オイレスECO株式会社(オイレスECO)が、暮らしの安全を支えています。

省エネと快適・安心な居住空間の実現

オイレスECO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)や快適な居住空間の実現に貢献しています。

ビル用外付電動ブラインド「エコシェイド」は、「すだれ」のように窓の外で日光を遮り、室内の温度上昇を抑えて省エネを実現します。ビル用自然換気装置「エコレーター／エコサプリ」は、窓が開けられないビル内に自然の風を取り込み、冷房効率を高め、快適な居住空間

を実現します。

住宅向け外付ブラインド「ブライユ」は、シャッターとブラインドの機能を兼ね備えた製品であり、自然の光をコントロールし、窓の外側(遮熱)で太陽光熱射熱を約80%カットします。また、室内ブラインドと比較して窓ガラスの表面温度上昇を約10℃抑えることで空調負荷を低減し、住宅や低層建築物の省エネをサポートしています。「ブライユ」については、その機能をより多くの方々に認識いただくために、B to C戦略としてWEBやテレビでの広告展開も推進しています。

ビルディング・エコロジーシステム

自然換気の導入により空調負荷を大幅に削減。オフィスに快適な自然の風と光を届けるビル用換気・遮光システム。

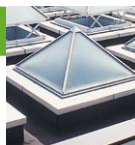
ウィンドウ オペレーター 換気・排煙窓開閉装置

排煙窓を開閉する排煙装置。あらゆる排煙窓の開口形式に対応する豊富な製品シリーズをラインアップ。点検・修理も行っています。



トップライト 採光・換気・排煙

室内にやさしい光を導く採光機能に、換気・排煙の機能を兼ね備えた製品。開閉式・固定式・連続式など用途に合わせたシリーズを用意。



エコレーター 自然換気装置

独自の機構と特殊なフラップ形状により、風の強さに応じて外気の流出入量を自動的にコントロールし、常に安定した一定風量の換気を可能に。



エコシェイド 外付電動ブラインド

日射熱の屋外カットで、室内ブラインドの約3倍の日射遮蔽効果を実現。日射熱の室内への侵入を防ぐとともに、光の多彩なアレンジで空間の多目的利用を可能に。



「健康空調」を目指して

2020年初頭から、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の世界的な蔓延が長期にわたり、感染予防の点からも居住空間における換気的重要性が広く認識されることとなりました。窓を開けることによって換気ができる住宅と違い、ビルなどの気密性の高い建築物ではウイルス飛沫感染を予防する換気機能が空調設備だけでは十分にはならないリスクがあります。そうした点でも、外気との換気を実現する「ウィンドウ オペレーター」は、健康につながり安心な居室空間を実現する製品として関心を集めることとなりました。パンデミッ

クのリスクという新たな社会課題に対して、オイレスECOは、安心な空調環境で居住者の健康を実現すること、すなわち「健康空調」をお客さまに提供することも新たな使命として業務に取り組んでまいります。

そして、今年度からスタートした中期経営計画においては、新築市場におけるシェア堅持とともに、設置済製品のリニューアル市場にもきめ細かく対応し、パンデミックリスクの中で高まる換気ニーズを踏まえ、「健康・快適」「省エネ」の提供によって安定的な収益水準の確保を目指します。

住宅用アメニティシステム

日本の四季を感じとりながら、住まいの快適と安心をコントロール。家族一人ひとりを守ります。

ブライユ B/Cモデル(電動) 遮光・プライバシー保護

ルーバーの上昇・下降だけでなく、ルーバーの角度調整も操作スイッチで行えます。1回の開閉操作にかかる電気代は約0.2円、わずかな電気代で操作可能。静かな開閉音で朝も夜も隣家に気兼ねなく開け閉めができます。



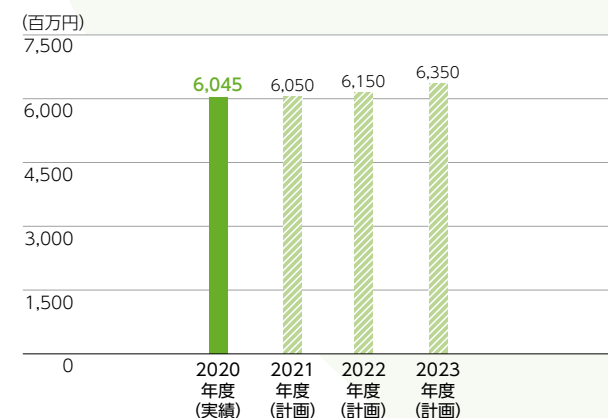
ブライユ Sモデル(手動) 遮光・プライバシー保護

室内側の操作ロープで開閉操作。セキュリティに配慮した安心ロック機能付きで、ロックは外部からの操作はできません。標準カラーは5色。柄もオーダーメイドできます。

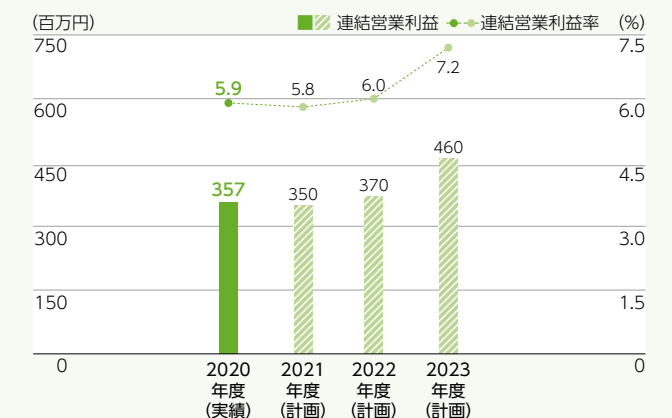


建築機器事業 中期経営計画(2021年度～2023年度)

・連結売上高



・連結営業利益・連結営業利益率



知的財産に関する取り組み

Intellectual Property Initiatives

「技術で社会に貢献する」ことを経営理念とする当社グループは、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、ダンピング（振動制御）技術の二つのコア技術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、2021年3月期における研究開発費（連結ベース）は、2,472百万円（連結売上高比4.7%）で、連結売上高に対する研究開発費の比率は、過去5事業年度平均で約4.6%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、2021年3月末時点の国内外の研究開発・技術部門の要員は185名に及びます。

各事業部門の主な研究開発のテーマ

軸受機器事業	自動車領域
	CASEに対応した高付加価値製品の創出、CAE解析による予測技術やシステム評価技術の強化
構造機器事業	一般産業領域
	グリーン社会の実現に貢献する高付加価値製品の創出
構造機器事業	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	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

当社グループでは、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

知的財産面から当社グループの製品・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、当社グループの製品・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

他者が当社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、適切な対応を行います。

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行い、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言えます。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さまざま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、お客さま要求に対する適切かつ迅速な提案活動につなげていきます。これらデータベースは事業活動とともに、日々、

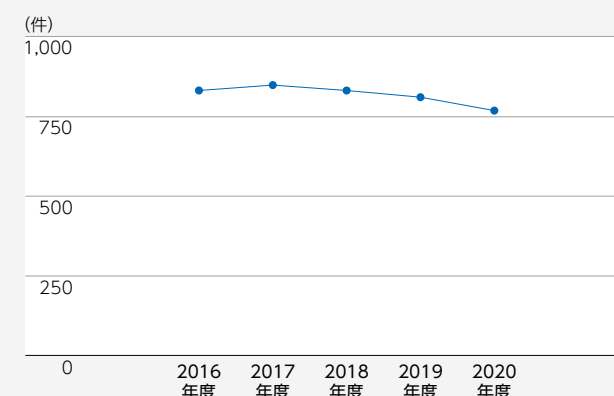
データの蓄積が行われており、当社の重要な知的財産として、営業秘密として厳重な情報管理のもとに新材料開発などの価値創造活動にも活用されています。

また、ダンピング（振動制御）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行う、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。

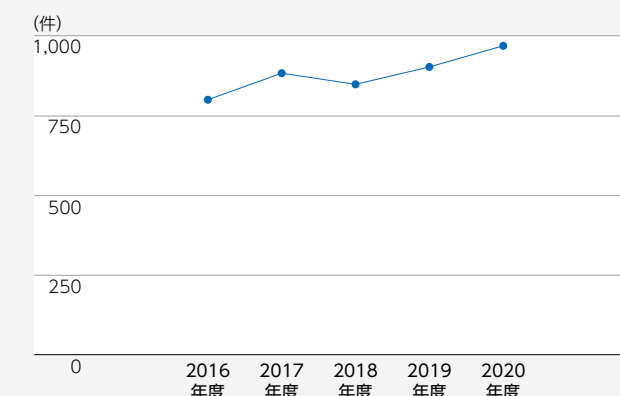
これらの各種取り組みに加え、個別製品ごとにパテントマップを整備して、パテントマップの活用により特許出願の強化にも取り組んできましたが、今後の持続的成長に向けては、IPランドスケープ*への取り組みへの発展も展望して、価値創造活動を推進していきます。

※IPランドスケープ：自社およ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

●日本特許保有件数



●外国特許保有件数



製品ブランド戦略の一例

当社グループでは、B to Bビジネスを中心とした製品群を扱った企業活動を行っておりますが、一部製品においては一般消費者向けの製品も取り扱っております。戸建て住宅向けの外付ブラインド『BRILL』（商標登録第5913846号、商標登録第5913848号）の認知度向上の施策としてテレビCMの他に、ソーシャルメディアを利用し、消費者との接点を増やして製品ブランドの浸透を図っております。



経営とCSR(ESG)

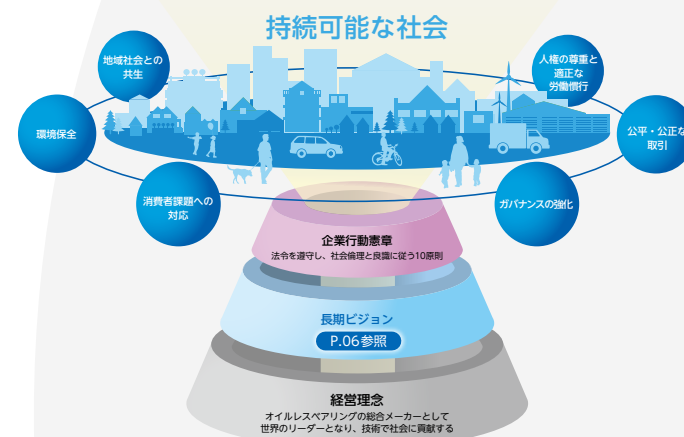
Corporate Management and CSR(ESG)

○ オイレスグループのCSR(ESG)の考え方

国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)に対する世界的な関心が高まるなど、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)が企業にとっての重要な経営課題であるという意識が高まっています。こうした環境の中、オイレスグループは、経営理念「オイレスペ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、CSR(ESG)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、CSR(ESG)推進は企業行動の軸であるとして位置付けています。

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.「消費者課題への対応」3.「環境保全」4.「人権の尊重と適正な労働慣行」5.「公平・公正な取引」6.「地域社会との共生」という6つのCSR(ESG)重点項目を実践することで、企業としての社内的責任を果たしていきます。

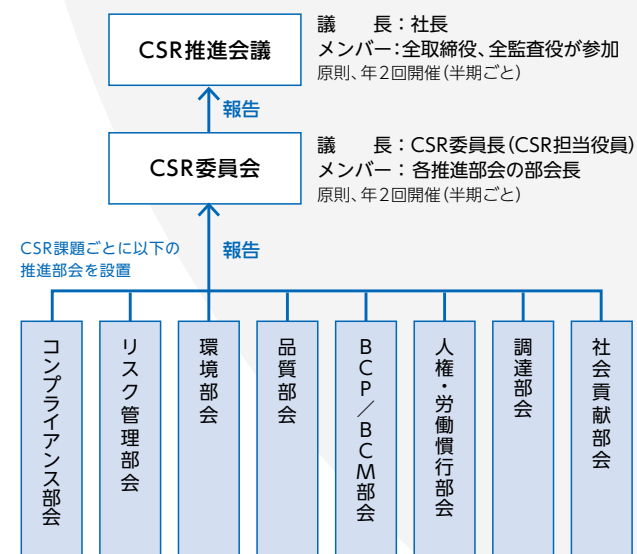


○ CSR(ESG)推進体制

サステナビリティの実現に向けてCSR(ESG)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・全監査役が出席するCSR推進会議を年2回開催し、環境対応やダイバーシティー等のCSRの取り組み方針や取り組み状況等、重要なCSR課題に関する事項について、経営層が協議を行っています。

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

また、CSR課題ごとに構成した8つの推進部会をCSR委員会の傘下に置き、各CSR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、さまざまなステークホルダーの皆さま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さま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。



○ 国連グローバル・コンパクトへの署名

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等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1万社以上の企業・団体が参加しています。当社もグローバル・コンパクトの趣旨に賛同し、SDGs実現に向け、CSR活動を加速させるべく2019年7月に署名しました。



○ SDGsへの取り組み

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

Corporate Governance

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およ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

当社は監査役制度を採用しており（組織形態：監査役設置会社）、2021年6月末現在で、取締役7名（うち独立社外取締役2名）、監査役4名（うち独立社外監査役2名）による体制となっています。取締役会は、経営上の重要な事項についての意思決定を行うとともに、取締役の業務執行にかかわる経営の監督を行います。なお、取締役会の構成は、男性6名・女性1名です。監査役会は、取締役会および執行機能の監督を行い、監査役は会計監査人、内部統制を含む内部監査室と連携を図る体制を構築しています。（なお、役員一覧や取締役のスキル・マトリックスは49～50ページに掲載しています。）

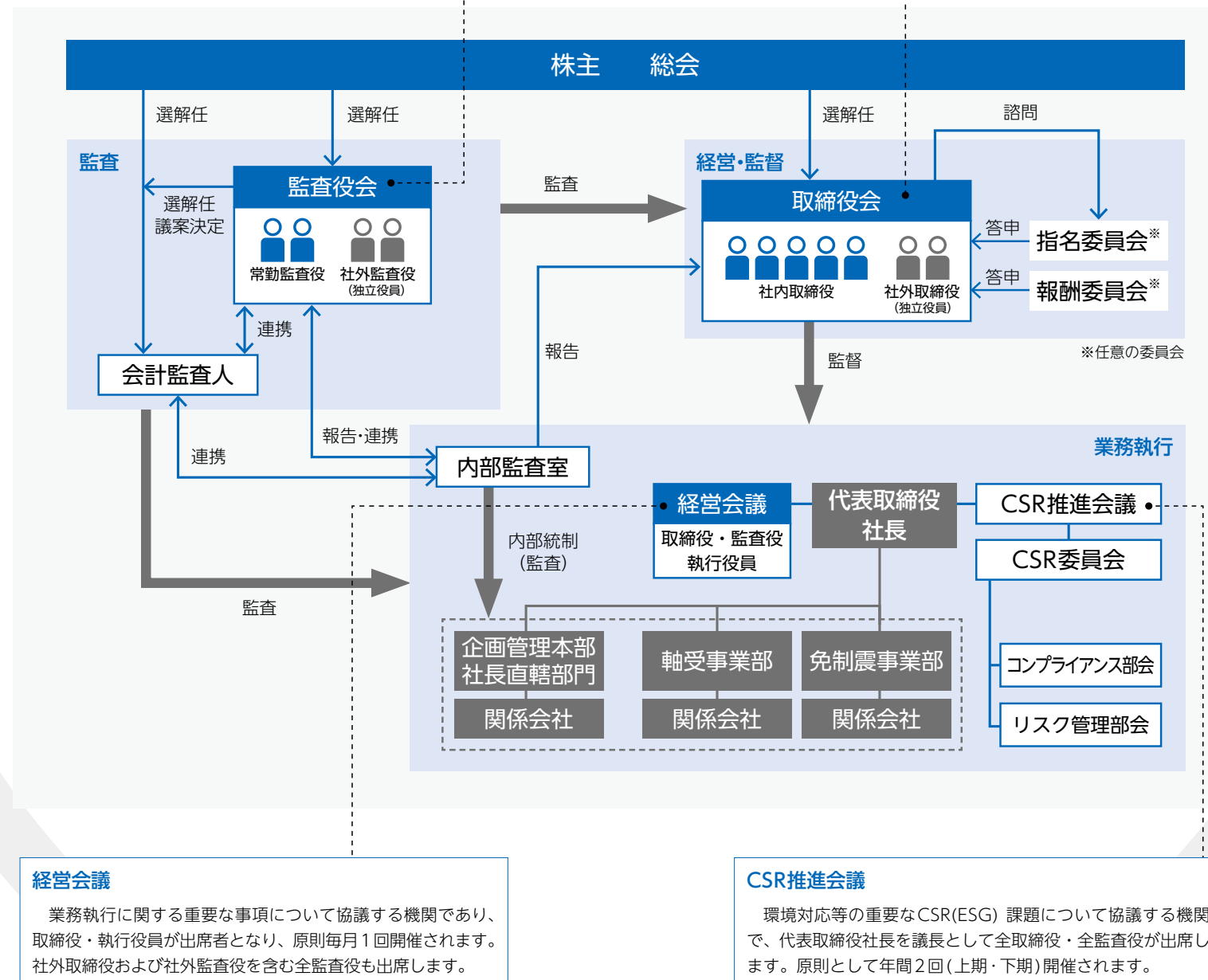
また、業務執行機能と監督・監視機能の区分明確化、および経営戦略意思決定の迅速化と効率化による取締役会機能強化の観点から、執行役員制度を採用しています。現行の体制は、取締役兼務者を含む執行役員10名の構成です。

監査役会

監査役4名（うち社外監査役2名）で構成され、原則毎月1回開催されます。監査役会では、監査の方針、各監査役の職務の分担等を定め、各監査役から監査の実施状況および結果について報告を受けることで、経営への監査機能を果たしています。社外監査役は、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7名で構成され（社外監査役を含む全監査役も出席）、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および法令・定款に定める事項を決定するとともに、業務執行の監督を行っています。社外取締役は、豊富な経験に基づき、経営方針や重要事項等に関して助言をいただくため選任しています。



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、取締役・執行役員が出席者となり、原則毎月1回開催されます。社外取締役および社外監査役を含む全監査役も出席します。

CSR推進会議

環境対応等の重要なCSR (ESG) 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・全監査役が出席します。原則として年間2回 (上期・下期) 開催されます。

社外役員の選任理由

取締役 大村 康二

長年にわたって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。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

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やダイバーシティ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。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

監査役 君島 得宏

会社役員として経営を担い、かつ監査役として培った豊富な知識・経験を有していることから、当社の監査体制の強化に寄与いただけるため。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

監査役 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、企業会計等に関する豊富な知識・経験を有していることから、当社の監査体制の強化に寄与いただけるため。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

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、2015年度から毎年、アンケート方式により各取締役の自己評価などに基づく取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、取締役会の機能向上を図つ

ています。2020年度の実効性評価の結果では、「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」においてポイントが上昇し、全体として取締役会の評価が向上したことが確認されました。また、社外取締役・社外監査役の発言状況が活発であり、議長によるスムーズな議事進行のもと、忌憚なく発言できる場であ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を得ています。一方で、課題認識として、中長期的な戦略や方向性に関する議論のいっそうの活発化に加え、その進捗のフィードバックや経営の方向性の現場への浸透の徹底などがあげられました。

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ました。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りました。(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ました。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うえで、取締役会で決定する体制となりました。なお、2020年度については、指名委員会は2回、報酬委員会は3回開催しています。

●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および執行役員(取締役等)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、取締役等に対して、役員株式給付信託規程に従って、当社株式およ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、取締役等が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として退任時です。

○内部統制

オイレスグループは、技術で社会に貢献するという企業理念のもと、多くのステークホルダーとの良好な関係を築き、企業価値の向上を図るために、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および組織を整備し、財務報告を適正かつ有効に運用しております。

また、その有効性を高めるために、さまざま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内部監査室による監査を通じて、業務が法令、定款および社内規程などに準拠し、適正・妥当かつ合理的に行われているのかを調査・検証し、その結果を社長に報告しています。また、各職場に対し、是正指示・改善提案を行い、その後のフォローアップも実施しています。

取締役および取締役会から独立した監査役会および監査役についても、会計監査人から会計監査内容の説明、内部監査室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、必要な情報交換を行うことで連携を確保しています。また、監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程およ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または従業員にその説明を求めています。

社長は、定期的に開催する監査役会およ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。

社外取締役インタビュー

Interview with Outside Director

オイレス工業初の女性社外取締役の立場からガバナンス強化や多様性の推進に尽力していきます。

宮川 理加

富士通マイコンシステムズ株式会社、富士通オーエー株式会社を経て、1989年川崎航空サービス株式会社(現ケイラインロジスティクス株式会社)に入社。同社BPI推進室長、内部監査室長を務め、2016年6月取締役に就任(2019年6月退任)。2021年6月、当社社外取締役に就任。

○オイレス工業の印象を教えてください。

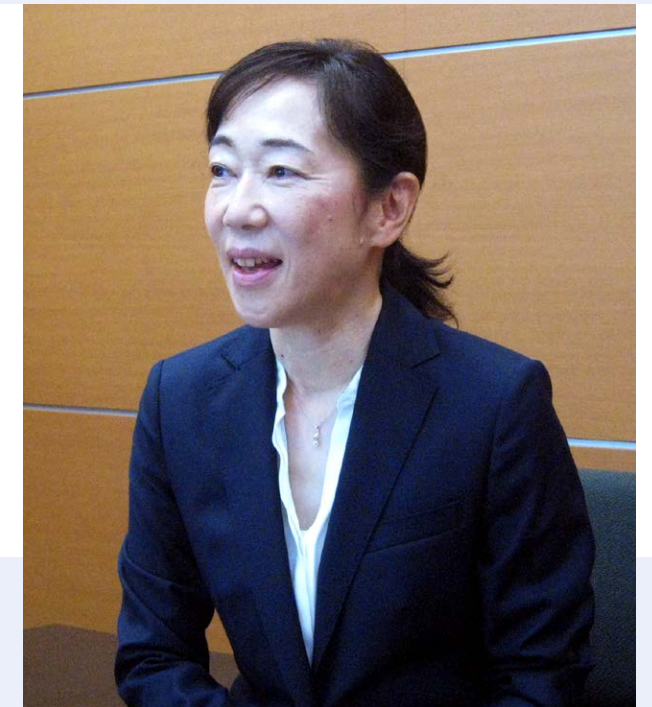
さまざまな分野で使用されているオイレス工業の製品は、社会にとって「縁の下の力持ち」のような存在。地味だけれど高度な技術力で確実に前進・成長している会社という印象を持っていました。就任後もその印象は変わりませんが、製造業は初めて経験するので、需要と供給のバランスを見極めながら安定した収益を上げるため、長期的展望を見据えて経営計画を立てなければならない難しさを感じます。

就任からまだ間もない中で出席した取締役会は、先輩の社外取締役が的確な発言をされ、活発な議論の場となっていました。女性取締役は私一人ですが、温かいフォローもいただき大変意見を言いやすい雰囲気でした。

また、社内の情報発信にも熱心という印象があります。最近発行された社内報では、中期経営計画や決算の解説、コーポレートガバナンス・コード改訂などの難しい話題も分かりやすい記事にして、従業員一人ひとりに伝えようという姿勢が表れています。社内のいろいろな情報も参考にしながらオイレス工業の業務や環境を深く理解し、最適な進言ができるように努めます。

○コーポレート・ガバナンスについての評価をお聞かせください。

オイレス工業には外部からのさまざまな知見に耳を傾け、多角的、客観的な視点を積極的に取り入れようとする姿勢が感じられます。これまで異業種で情報システムなどの管理部門を担当してきた私を社外取締役に選任いただいたことも、その表れではないでしょうか。前職では内部監査やコンプラ



イアンスも担当していましたが、その経験も活かしたいと考えています。オイレス工業はコンプライアンスにもしっかりと取り組んでいますが、それが十分に機能する組織であるよう注視していきます。

○オイレス工業の多様性確保の現状と課題をお聞かせください。

製造業は女性が少ない業界と言われています。オイレス工業も例外ではなく、女性管理職の比率は1%にも届きません。すでにダイバーシティに向けた取り組みを推進していますが、女性管理職を増やすことに向けて、さらに女性従業員のキャリアアップの取り組みを強化していただきたいです。

しかし、いくらお膳立てをしても女性自身がやる気を持たなければ活躍の場は広がりません。環境づくりだけでなく従業員全体の意識改革、働き方改革も必要です。私がワークライフバランスを保ちながらキャリアを積めたのは、理解して協力してくれた上司や部下の存在と、業務改善プロジェクトという大きなミッションを任せていただいたからだと思っています。今度は私がこのような環境やチャンスをオイレス工業につくることに貢献していきたいと思っています。それにはまず、私自身が社外取締役の一人として「女性の意見」ではなく「私の意見」が認められる努力を重ねていく必要があると感じています。それがオイレス工業としての継続的な多様性の確保にもつながると信じています。

コンプライアンス
Compliance

○ 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、CSR推進会議傘下の推進部会として、法務部長を部会長とする「コンプライアンス部会」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、推進委員等を置き、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・研修を行うなど、事業活動の全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」を定期的に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行い、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

当社は、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（法務部法務室）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

当社グループは、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等にかんがみ、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・啓発を行うとともに、管理面の強化を図っています。

- 腐敗・贈収賄の防止

当社グループでは、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、当社グループ従業員による公務員などへの贈賄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・贈答を行う場合も、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

当社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およ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、反社会的勢力に該当しないことを検証するとともに、「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行わないようにしています。反社会的勢力およ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。

リスクマネジメント

Risk Management

○ 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、当社および子会社に影響を及ぼす可能性のあるさまざま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

CSR推進会議傘下の推進部会である「リスク管理部会」(会長：法務部長)を通じて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。部会は原則として半期に1回開催し、該当する期間中に発生したリスクについて討議することで、リスクの内容、発生可能性、当社グループへの影響などを診断し、リスク回避に努めています。

- ・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」および「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、業務でかわかる人・物・環境など全てのリソースに関連する情報資産を適切に管理・保護するとともにサイバー攻撃などの脅威に対応すべく情報セキュリティに関する各種規程を策定し、これ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、情報資産管理の重要性の観点から、情報資産を扱う全ての従業員に対して継続的に教育を行い、情報資産管理の徹底を図っています。

また、情報セキュリティ強化の一環として、当社では、情報セキュリティマネジメントシステムであるISO27001 (ISMS 認証) についても2022年度中に取得する予定です。

○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しながら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います。また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対しても、社内クラスターの発生を防ぐべく、感染予防の対応を進めています。

環境への取り組み

Environmental Initiatives

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、気候変動などの地球環境問題というサステナビリティ課題についても取り組みの強化を進めています。

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行うために、以下のように環境方針を定めています。

環境方針(抜粋)

オイレスグループは、地球環境保全の重要性を深く認識し、持続可能な社会の実現と共生のために、軸受・免制震装置・建築機器の事業活動および製品のライフサイクルを通して環境負荷の低減を目指すとともに水環境の配慮に努めます。

1. 環境の保全
2. 資源の有効活用および地球温暖化防止への取り組み
3. 環境法規制等の順守
4. 環境配慮製品の開発および再資源化への取り組み
5. CSR調達(グリーン調達)
6. 関係者への周知徹底
7. 情報公開の推進

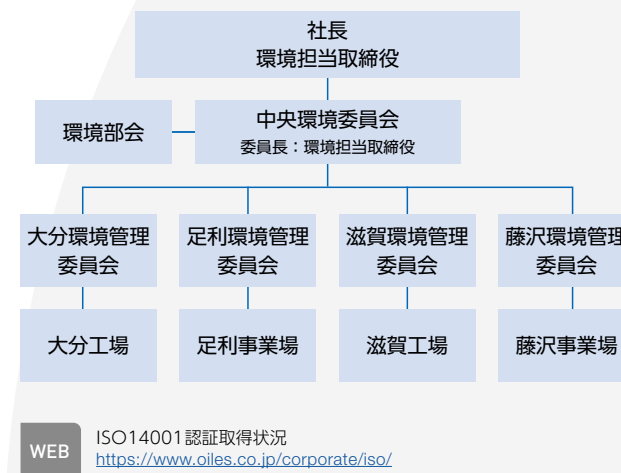
環境マネジメントシステム

●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、事業活動を進めています。

また、環境部会を設置し、問題点・活動の進捗状況などの情報を共有し、社長および環境担当取締役へ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化を推進しています。

●環境マネジメントシステム体制図



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、取締役会ならびに全取締役が出席する経営会議などの会議体において、気候変動問題に関する「リスク」や「機会」に対して監督を行っています。特に、全取締役が出席する「CSR推進会議」では、代表取締役社長が議長となり、気候変動問題や環境対応に関する方針や対応施策について議論を行っており、環境対応に対する継続的な強化を進めています。

●戦略

気候変動問題にかかわる「リスク」と「機会」については、2100年の平均気温が産業革命前と比べて2℃程度上昇するという、いわゆる2℃シナリオを想定した場合、中長期的には以下の内容になるものと考えています。

気候変動問題にかかわる「リスク」と「機会」

気候変動問題にかかわるリスク

- ・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
- ・気候変動問題に対する企業としての対応が不十分な場合、顧客や株主などのステークホルダーからの信認を失う可能性
- ・地球温暖化を原因とする未曾有の自然災害(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すること

気候変動問題にかかわる機会

- ・軸受機器事業：環境負荷低減に貢献する製品特性を活かした新たな需要の創出・拡大
- ・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における需要拡大
- ・建築機器事業：空調負荷を低減し省エネを実現するという観点での製品に対する需要の拡大

気候変動問題は、グループとしての環境対応が不十分であると顧客に認識されれば、顧客からの信認を失い売上高が10%単位で減少するリスクがあり得ます。また、株主の信認を失うことに伴う企業価値低下のリスクもあります。一方、気候変動問題に関する機会については、オイレスグループの3事業ともに需要拡大の機会を考えています。特に、軸受機器事業については、環境負荷低減に貢献する製品特性を一層進化させることによって、さまざまな領域において新たな需要を創出することが可能であると考えています。

このような気候変動問題にかかわるリスクと機会を踏まえ、当社は、2021年度から「環境対応」を持続的成長に向けた経営としての重要課題(マテリアリティ)の一つと位置付け、地球温暖化防止すなわち気候変動問題への戦略的な取り組みを進めています。

そして、中期経営計画(2021年度～2023年度)においても重要な課題として、さまざまな施策が行われています。例えば、軸受機器事業の一般産業領域においては、再生可能エネルギーを成長分野の一つと位置付け、需要の創出に向け取り組んでいます。軸受機器事業の自動車領域においては、EV化の進展は環境負荷低減に貢献する当社製品にとっては大きなビジネスチャンスであると捉え、新技術開発室を新設し、CASE時代に必要とされる新たな主力製品開発に向けた取り組みを強化しています。

構造機器事業では、橋梁などのインフラリニューアルを注力分野の一つとして取り組み、建築機器事業では、外付ブラインド「ブリエユ」などの省エネ製品の拡販に努めています。

●リスク管理

最も重要なステークホルダーからの信認リスクについては、CSR推進会議の傘下に品質環境安全部長を部会長とする「環境部会」を設置し、リスクを踏まえて環境への対応強化を進めています。環境部会では、気候変動問題に対するオイレスグループの施策を立案するとともに、経営陣に対して環境対応の進捗状況を定期的に報告しています。また、気候変動が引き起こす水害リスクについては、その発生可能性は低いものではあるものの、CSR推進会議傘下の推進部会である「BCP/BCM部会」においてフォローを行っています。

●指標と目標

環境目標は、2018年度にCSR中長期目標・KPIを設定し、2030年までにCO₂総排出量を2013年度比26%削減すると、気候変動問題に取り組んできました。

そして、気候変動問題に対する世界的な取り組みの強化が進む中、日本政府が2020年10月に「2050年カーボンニュートラル」を掲げ、温室効果ガス削減目標を見直したことを踏まえ、オイレスグループとしても政府目標と合わせて環境目標を見直し、2021年度から新たな環境目標を「2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減」としました。この目標については、まずは国内生産拠点を対象として進め、海外生産拠点については、それぞれの拠点の所在する各国の環境目標も踏まえ対応を進めます。

この目標の実現は大変高いハードルであると考えますが、気候変動問題への対応は、持続可能な社会の実現に向けた経営としての重要課題であるという認識のもと、取り組みを進めています。

新たな環境目標

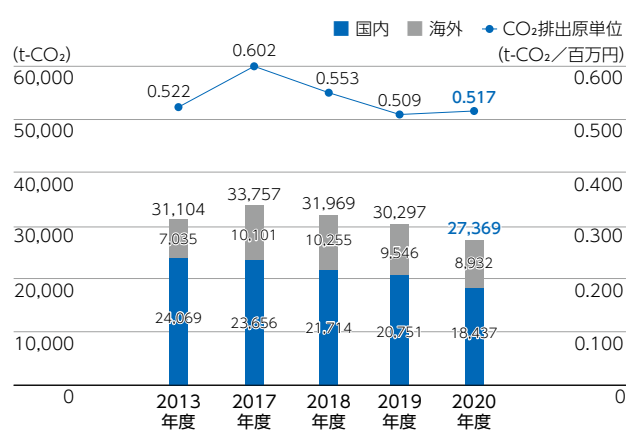
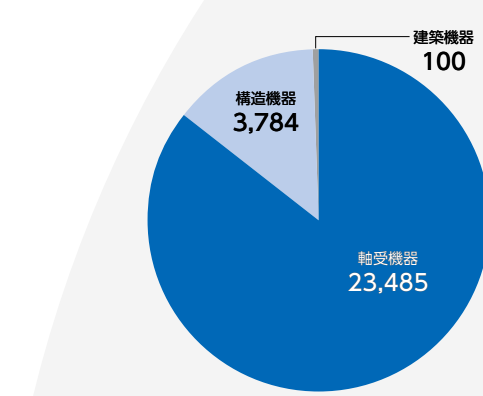
2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減

●取り組みの状況

環境目標の達成に向けては、CSR推進会議の傘下部会である環境部会を中心に生産拠点と連携して取り組みを進めています。各生産拠点においてエネルギーロス・不良の削減などに取り組むほか、省エネ機器の導入、生産ラインの効率化、LED照明への切り替え、電力のデマンド管理などの施策を推進しています。また、2021年11月に竣工した藤沢事業場の新工場棟（NP棟）の屋上には太陽光パネルを設置し、当社として初めて自社設備による本格的な太陽光発電を2021年12月に開始します。

また、気候変動問題への対応については、従業員一人ひとりの「環境意識・省エネ意識」を高めることも重要です。環境マネジメントシステムの枠組みの中で全社的な環境対応の強化を図るという観点からも、ESG研修などを通じた環境問題に対する従業員への啓発にも継続的に取り組んでいます。

海外を含めグループ全体の2020年度のCO₂排出量は27,369t-CO₂となり、前年度比では9.7%削減となりました。また、CO₂排出原単位は0.517t-CO₂/百万円となり、基準年である2013年度を下回りました。なお、国内生産拠点の2020年度のCO₂排出量は18,437t-CO₂となり、前年度比では11.2%削減となりました。環境目標の実現に向け、今後もCO₂排出量削減に向けて継続して取り組んでいきます。

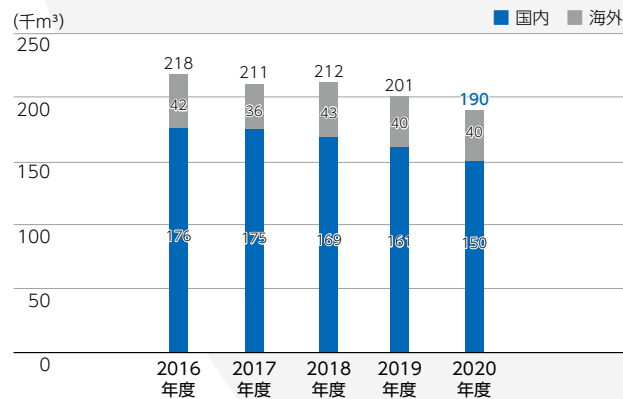
●CO₂排出量・原単位(オイレグループ)●2020年度事業別CO₂排出量(t-CO₂)

○水資源の保全、廃棄物処理

●水資源の抑制と汚染防止

オイレグループは、生産活動における効果的な水資源の抑制と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行っています。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。

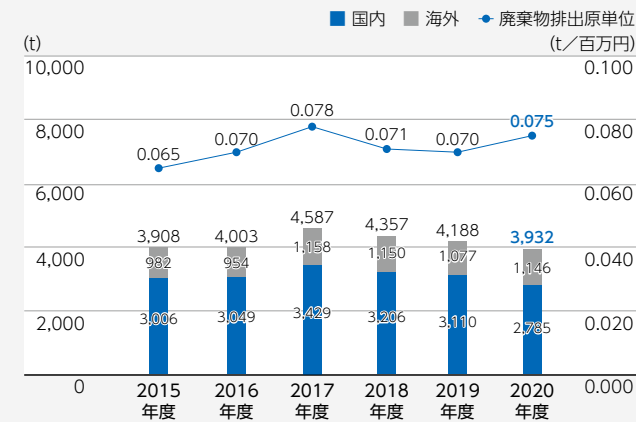
●水の使用量(オイレグループ)



●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行っています。2020年度は、一部のリサイクルごみが埋立ごみとなり最終処分率が上昇しましたが、今後もリサイクル化を進めていきます。また、廃棄時に分別しやすい製品開発と、リサイク

●廃棄物排出量(オイレグループ)



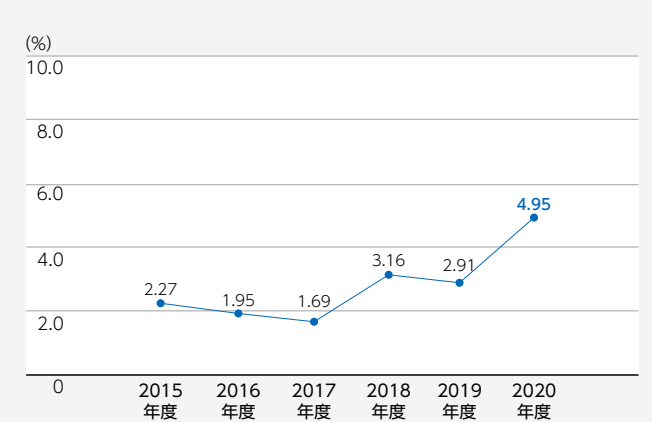
○第三者保証



ル可能な分別技術の確立に取り組んでいます。

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しながら、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・工場単位における廃棄物の削減を推進していきます。

●最終処分率(国内グループ)



人材への取り組み

Human Resource Development Initiatives

オイレスグループは、人材への取り組み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、人権尊重、ダイバーシティの推進、人材育成、適正な労働慣行の実現など、全ての従業員の成長を支援し、働きやすい職場環境の実現を推進しています。

○ 人権尊重への取り組み

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。

人権方針(抜粋)

オイレスグループは、「摩擦・摩耗・潤滑」というコア技術を極め、グローバルに展開し社会に貢献するという経営方針のもと、人々の暮らしに安心・安全、快適を与え、環境保全に対応した製品作りを追求し、社会に奉仕していきます。その中で、常に人権が尊重される社会の実現を目指し、人権尊重の責任を自ら果たしていきます。

「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当社グループとして、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」および国際労働機関（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。また、オイレスグループは2019年7月に「国連グローバル・コンパクト」へ署名しました。

この基本方針が、グループ全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行い、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全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。

● 従業員の人権尊重と差別の禁止

従業員一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、性別、言語、宗教、政治上その他の意見、国籍またはその有無、財産、門地その他の地位による不当な差別を一切行わず、採用をはじめいかなる時も機会の均等を図る

とともに、明確な評価基準により公正な評価を行い、処遇しています。

● ハラスメントの防止

従業員の人権や働く権利を守り、業務が円滑に行われるよう、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。毎月職場ごとにコンプライアンス教育を実施しており、定期的にハラスメント防止のテーマを設け、その啓発を進めています。また、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、誰もが悩みを相談できる体制を整えました。

○ ダイバーシティの推進

● 多様性の確保に向けた方針

オイレスグループはダイバーシティの推進を重要な経営課題の一つとして位置付けています。多様な背景を持つ人材がそれぞれの能力・個性を十分に発揮できるよう、誰もが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。

オイレスグループの「人事基本方針」では、多様性の確保に向けた「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を定めています。

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。

人材育成

オイレスグループは、すべての従業員に次のことを求めるとともに、その実現に向けた成長を促します。

- ・人権と多様性を尊重し、グローバルに活躍すること
- ・高い専門性を発揮し、創造と革新に情熱を持って挑戦し続けること
- ・自律的に行動し付加価値を生み出し、社会に貢献すること

人権の尊重

個人の人権を尊重し、人種、皮膚の色、性別、言語、宗教、政治上その他の意見、国籍またはその有無、財産、地位等による不当な差別を一切行いません。また、いかなる時も機会の均等を図るとともに、あらゆるハラスメントの防止に努めます。

多様性の尊重

多様な背景を持つ人材一人ひとりがそれぞれの能力・個性を十分に発揮できるよう、誰もが働きがいを感じられる企業風土づくりを進めます。

人材育成

一人ひとりの資質・個性を活かした能力開発を積極的に行い、組織的な人材育成・活用・評価・処遇により、従業員それぞれが持つ能力を最大限に引き出すよう努めます。

社内環境整備

オイレスグループは、すべての従業員の安全と健康を守り、多様な働き方を受け入れられるよう、職場環境の整備に努めます。

安全で健康な職場づくり

すべての従業員の安全と健康を守るため、安心・安全・快適な職場環境の実現を目標に掲げ、労働安全衛生管理システムを活用し、全員参加による安全第一の社風づくりに取り組みます。また、すべての従業員が心身ともに健康で働き続けることができるよう産業保健体制を構築し、従業員の健康維持・向上に努めます。

ワーク・ライフ・バランス

すべての従業員が仕事とプライベートの両立を実現でき、生き生きと暮らせる環境をつくるため、出産・育児・介護をはじめとしたライフイベントに備えた両立支援制度を充実させるとともに、柔軟で効率的な働き方を実現できるよう、就業支援制度を整備しています。

○ 多様性の確保に向けた目標

オイレスグループは、2021年6月に改訂された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、多様性確保に向けた目標（ダイバーシティ目標）を定めました。この目標の実現に向け、ダイバーシティの確保に向けた取り組みを推進しています。

また、ダイバーシティのみならず、多様な従業員一人ひとりがお互いを認め合いながら一体感を持って働く職場、すなわちインクルージョン（包括・包含）を実現する職場環境の実現に向けても取り組みを進めています。

● 女性従業員

オイレス工業

- ・**女性従業員比率**は、製造業という事業特性もあり、2021年3月末時点で11.6%

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。

- ・**女性管理職比率**は、2021年3月末時点で0.7%

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およ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

Human Resource Development Initiatives

連結

- 海外子会社は女性管理職登用が進んでいることもあり、2021年3月末のグループ全体の**女性管理職比率**は5.0%
- 目標** 2030年度に10%程度を目指す。

●外国人従業員

オイレス工業

- 当社の現在の**外国人従業員**は、20歳代から30歳代前半で人数も5名程度
- 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および管理職有資格者を育成する。

●中途採用者

オイレス工業

- 当社では、人材ポートフォリオの強化の観点で中途採用も積極的に行っており、2021年3月末の管理職に占める**中途採用者比率**は38.9%
- 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。

●女性の活躍促進に向けて

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、女性従業員が今まで以上に生き生きと活躍できるよう、職場環境の整備・改善を進めています。

上記の行動計画の実現に向けて、出産・育児・介護・配偶者の転勤などを理由とした退職者を対象とする再就職制度を2018年度に新設しました。

●多様性推進セミナー

ダイバーシティ推進を経営戦略の一つとして位置付け、多様な人材がそれぞれの能力・個性を十分に発揮でき、誰もが生き生きと働ける環境の整備に努めています。その一環として、女性の活躍推進にも力を入れており、女性従業員のキャリア形成を支援する「パーソナルデザイン研修」を実施しました。

これまでの仕事を振り返り、キャリア形成の考え方を

学び、女性活躍についての意見交換も行いました。また、受講者のキャリアフォロー面談を実施し、上司とキャリア形成について話し合う機会を設けました。

●障がい者雇用の促進

当社では、ダイバーシティの一環として障がい者の働き方支援を行っており、業務および職場環境の整備に取り組んでいます。法定雇用率（2.3%）を上回る障がい者雇用を継続することを目標とし、障がい者の個性を尊重し特長が活かせる職場づくりを推進するとともに、より多くの障がい者が当社で生き生きと働けるよう、採用活動にも力を入れて取り組みます。

ワーク・ライフ・バランス

全ての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。

●両立支援制度

育児・介護との両立を支援するため、育児ならびに介護に関する支援制度の充実を図り、下記の制度を取り入れています。配偶者の出産休暇の取得は該当者全員が積極的に活用し、取得率は95%以上でした。

●育児・介護支援制度の概要

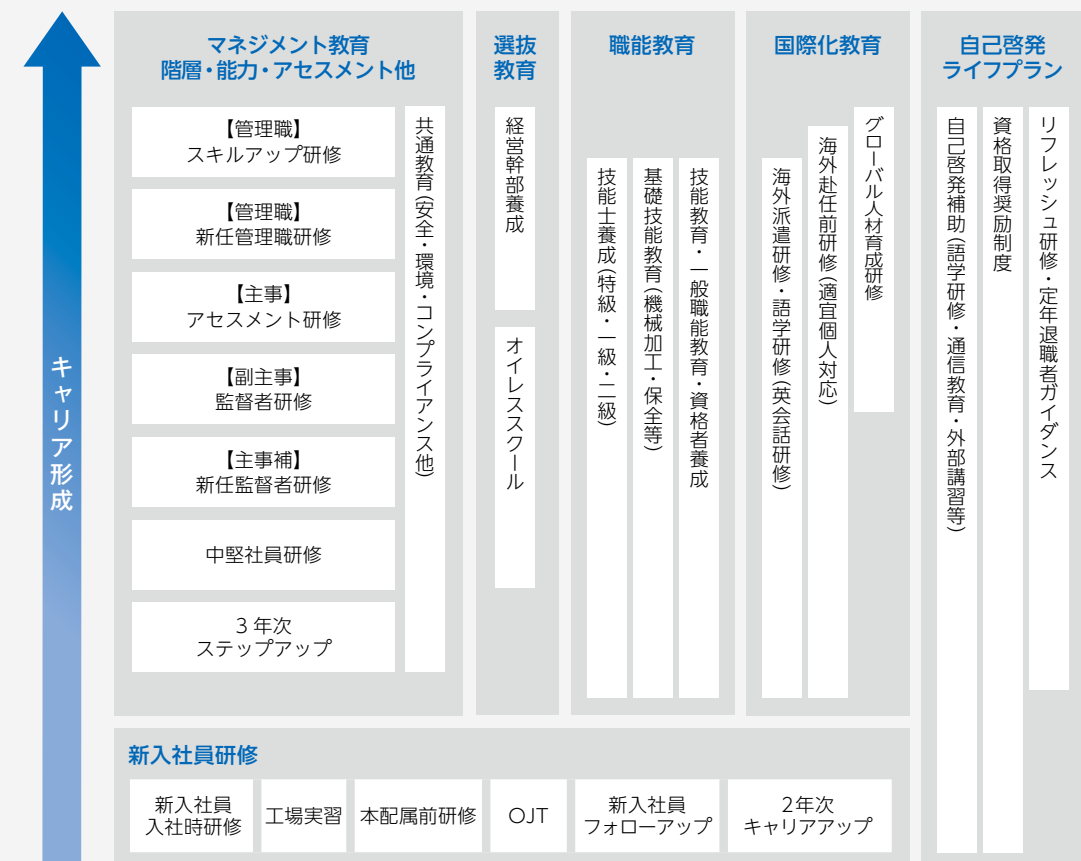
育児	
育児休業	・子が2歳まで
配偶者の出産休暇	・3日間
短時間勤務	・1日2時間限度の短時間勤務 ・時間外勤務免除申請 ・深夜勤務免除
子の看護休暇	・小学校就学まで ・一人当たり年間5日間で10日間を限度
育児特別休暇	・障がい児または多胎児を養育する者 ・年間12日間（半日単位での取得可）、うち月1日は有給
介護	
介護休業	・通算93日間
介護支援措置	・1日3時間限度の短時間勤務、月10時間までは有給 ・時間外、休日労働の免除申請 ・深夜勤務免除
介護休暇	・年間12日間（半日単位での取得可）、うち月1日は有給

共通	
退職後再雇用制度	・結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤により自己都合退職した従業員に、当社で再度就労する場を提供する

●ワーク・ライフ・バランス支援制度の概要

項目	内容
勤務間インターバル規制	・勤務間休憩時間を10時間で設定
定時退社日の推進	・毎週水曜日、金曜日の2日間実施
有給休暇計画取得推進	・月1日の計画申請による取得促進 ・年1回2日以上連続取得の推進
有給休暇積立制度	・消滅分から年3日を限度に積立、最大60日
誕生月休暇	・誕生月に1日の特別休暇
リフレッシュ休暇	・勤続10年：連続3日、勤続20年：連続5日、勤続30年：連続7日 ・定年後再雇用時：連続10日
ボランティア活動支援	・特別休暇：年間7日 ・費用補助：活動交通費（上限 年間10万円）

●教育研修体系



Human Resource Development Initiatives

●グローバル人材の育成

「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」ことを経営理念に掲げ、海外に8法人6工場を展開するオイレスグループでは、グローバルビジネスに即した人材の育成に継続的に取り組んでいます。国内での英語習得に向けた「語学研修」をはじめ、海外事業所に従業員を派遣し語学力向上と業務体験を図る「海外派遣研修」、海外赴任が決定した従業員が赴任地の情報や心構えなどを学ぶ「海外赴任前研修」、そして課長・部長など管理職向けに海外ビジネスで知っておくべき基礎知識を改めて伝える「グローバル人材育成研修」など、多彩な国際化研修プログラムを整えています。

また海外拠点においても、現地従業員の管理職登用を積極的に行うなど、地域に根ざしたグローバル人材の育成にも力を注いでいます。

○安全衛生活動

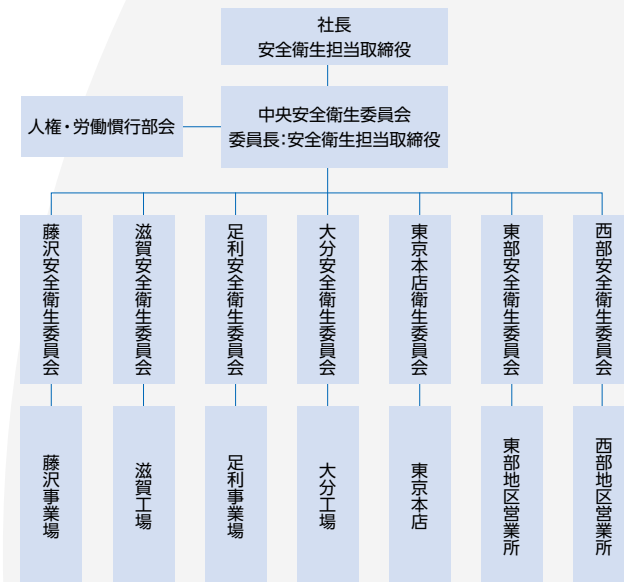
「従業員の安全と健康を守る」という基本理念に基づき、安心・安全・快適な職場環境の構築を目標に掲げ、国内法に基づいた労働安全衛生管理システムを構築し、全員参加による安全第一の社風づくりに取り組んでいます。

●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およ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、責任体制を明確にして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。労働安全衛生を管理する体制としては、安全衛生にかかわる諸問題について調査審議を行うとともに、会社に対して意見具申を行うために、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。また東京支

店に衛生委員会を、全国の営業所を東部、西部に分け、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、年度ごとに藤沢事業場、滋賀工場、足利事業場、大分工場の各事業所単位で「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およ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、他事業所にも水平展開し、全社的な労働災害の撲滅に向けたノウハウを蓄積しています。

2020年度は労働災害が増加していますが、事故の大小にかかわらず安全を確保した上で速やかに原因究明と再発防止を図り、労働基準監督署に報告しています。

●安全衛生教育

藤沢事業場内の技能研修センターにおいて、新入社員に対して危険体験教室を含む安全教育を行うとともに、

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行っています。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するとともに、有資格者へのフォロー研修も行っています。

○健康経営への取り組み

従業員の心身の健康保持増進を重要な経営課題であると認識し、安全衛生目標として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

当社は従業員一人ひとり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を推進し会社の発展向上を目指します。2020年11月には人事部に「健康経営推進チーム」を発足し、健康推進体制の強化をはかっています。

また、世界的な感染拡大が続く新型コロナウイルス感染症に対しても、事業継続に影響を及ぼしかねない重大事案という認識のもと、「健康と安全の優先」と「製品の供給責任」の両立を最優先して対応を進めています。

●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、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、国内全ての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。また、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。

●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行っています。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」を実施するほか、必要に応じて産業医、保健師、外部機関への相談ができる体制を整えています。また、休職後の職場復帰にあたり、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。

○従業員との対話

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、また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きます

●従業員意識調査

従業員とともに未来に向けた挑戦を続けられる強い企業へと成長するために、オイレス工業では2019年5月、役員、正規社員、シニア社員を対象とする従業員意識調査アンケートを初めて実施しました。従業員が現状をどう認識しているのか、何を期待しているのかを知ることによって、当社がさらに成長するため必要な施策を実施していきます。

また、2020年7月には、働き方改革やダイバーシティ推進を進めるべく、男性社員の育児や家事(および余暇)に関する状況の把握を目的に、子どものいる男性社員を対象にしてアンケートを実施しました。

「従業員は会社の大切な財産である」という考えのもと、今後も全ての従業員の成長を支援し、働きやすい職場づくりを推進するために、さまざまな観点からの課題の洗い出しや現状把握に努め改善していきます。

品質管理

Product Quality Reliability

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、お客さま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人・システム・出来栄の3つ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、これら3つの柱のリスクを評価し、不具合の未然防止活動を行っています。

また、従業員一人ひとりが自分の役割と製品の開発・生産およ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およ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。

品質方針

1. 私たちは、お客さまの期待に応える高品位の製品を開発し、お届けします。
2. 私たちは、お客さまの信頼に応える製品の実現に向けて、品質の継続的改善を実施します。
3. 私たちは、品質保証体制を確立し、法とルールを遵守することを誓います。

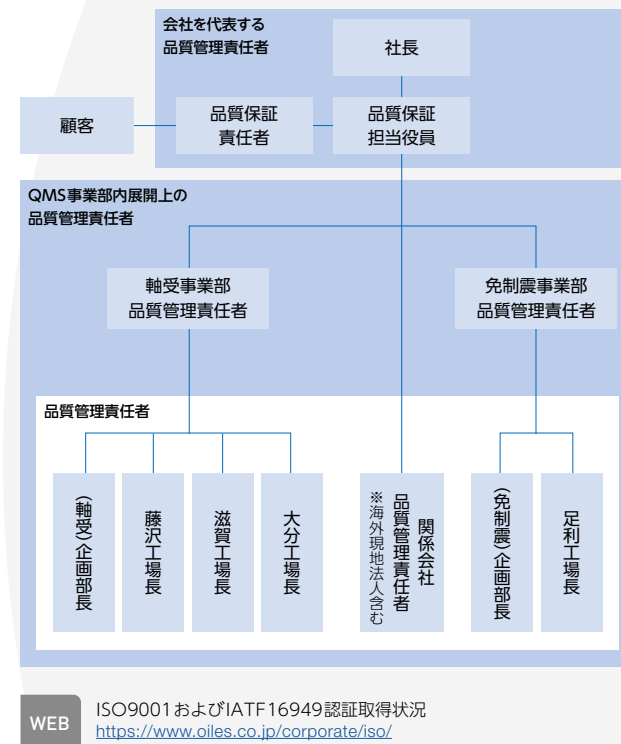
品質保証推進体制

オイレスグループでは、品質保証担当役員がグループ品質保証体制を統括し、製造・販売・技術の各部門それぞれに品質管理責任者を据え、各部門の品質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さまざまな問題・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行っています。

各事業部においては、各事業部長を品質管理最高責任者とし、軸受事業部と免制震事業部のそれぞれに品質管理担当部門を設置し、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、工場およ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



クレーム防止と対応の仕組み

オイレスグループでは、社長およ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QC (Quality Control) 診断」を実施し、品質保証体制の評価・指導およ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)」による未然防止およ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行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・効果の確認および評価を行っています。

化学物質の適正管理

オイレスグループは、法規制およびお客さま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。

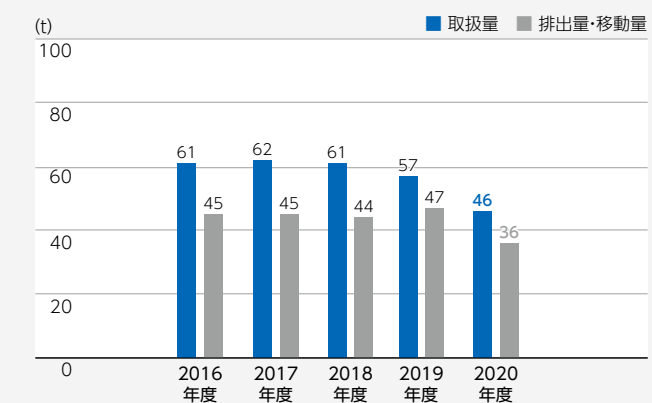
国内の各事業場・工場において発生する化学物質についてはPRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律）に従って、取扱量、排出量・移動量を管理しています。

PCBの保管管理については、国内で唯一保管していた藤沢事業場において2020年4月に処分を行い、弊社国内グループにおけるPCB含有機器の保管は全てなくなりました。

また、当社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行い、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（単位）



公平・公正な取引

Fair and Equitable Trade

オイレスグループは、お取引先様との公平・公正な関係を構築することを「オイレスグループ企業行動憲章」に明記し、常に透明で公正な取引を徹底しています。

調達方針

オイレスグループは、CSRの規範を尊重し、お取引先様とともに、法令や社会規範、企業倫理を遵守し、人権尊重(含む紛争鉱物対応)、労働安全衛生への配慮、地球環境保全などCSRに配慮した調達活動を推進していきます。

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調達活動をお取引先様と共に推進してまいります。

1. コンプライアンス

調達においては、国内外の法令を遵守し、国際行動規範を尊重した活動を行います。

2. 経済的合理性に基づいた取引

調達においては、品質・信頼性・価格・納期・調達期間などを適切に検討し、合理的な意思決定を行います。

3. 健全かつ公平・公正な取引

調達においては、公平・公正かつ透明な取引を行いカルテルや談合に関与しません。

4. 環境保全

調達においては、環境関連法規制・協定を遵守、環境保全に考慮した活動を行います。

5. 倫理規範の尊重

調達においては、倫理的自覚を持った活動を行います。

6. 企業の社会的責任の推進(CSR)

調達においては、CSRを重視した活動を行います。

サプライチェーンマネジメント

オイレスグループは2019年7月に「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名しました。UNGCは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則を掲げ、企業に責任ある行動を促すものです。また国連の持続可能な開発サミットで、国際社会共通目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられるなど、企業が果たすべき社会的責任(CSR)がこれまで以上に重要になっています。

オイレスグループの製品・技術はSDGsの目標に貢献できると考え、持続可能な社会の実現に貢献できるよう努めます。

ただし、これらの活動は、当グループだけで遂行できるものではなく、お取引先様のご理解・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、2017年7月に「オイレスグループCSR調達ガイドライン」を制定しました。

さらに、オイレスグループのCSR調達に向けた基本的な考え方と経営環境の変化をお取引先様と共有するために「オイレスグループCSR調達ガイドライン」を改訂しました。また、お取引先様への「CSR調達アンケート」を通じて双方向のコミュニケーションを図ります。協働により相互信頼を築き、共存共栄を目指してSDGsの課題に取り組むことで、健全で豊かな社会の実現を目指します。

お取引先への要請事項

「オイレスグループCSR調達ガイドライン」にのっとり、以下の項目に対する取り組み(抜粋)をお取引先様に要請しています。

1. コンプライアンス
2. 人権・労働
3. 環境
4. 品質・安全性
5. 情報セキュリティ
6. 事業継続マネジメント(BCM)

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

握し、サプライヤーと連携して必要な対策が取れるシステムを構築するとともに定期的な訓練を実施し、システムを有効活用できるよう備えています。

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目指しています。

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国および周辺9カ国で採掘される鉱物資源(タンタル、すず、タングステン、金)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。

こうした紛争鉱物への対応は、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、当社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す。具体的には下記のステップで実施しています。

1. 紛争鉱物の使用状況の確認。毎年度、工場の購買実績より調査が必要な部品を抽出
2. 仕入先様に調査を依頼
3. 調査回答の精錬所をRMIが公表している精錬所リストやリスクフリー認定済み精錬所リストと照合し、回答内容の確証および生産国の確認

万一、対象地域の鉱物の使用が判明、もしくは使用が懸念される場合は、使用回避に向けて迅速に是正策を講じます。

Coexistence with Local Communities

国内外に16の子会社を擁するオイレスグループは、地域社会の発展に貢献するべくさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献活動の考え方・方針

オイレスグループ企業行動憲章において、「私たちは、積極的に社会貢献に努め、広く社会との共存を図ります」と謳っています。こうした考え方にに基づき、当社グループの持つ資源（人材・技術・ノウハウ・施設など）を活用し、良き企業市民として社会の持続可能な発展に貢献するため、積極的に社会貢献活動に努めます。

社会貢献活動への取り組み

●「中津市親子サッカー大会」

「中津市軟式野球連盟(中学校の部)」への協賛

大分県中津市の大分工場では、1992年より中津市サッカー協会が主催する「中津市親子サッカーナイター大会」に協賛しています。2021年7・8月に開催された第34回大会には約600名が参加。新型コロナウイルス対策を十分にとりながら熱戦をくり広げました。また、大分工場は中津市軟式野球連盟(中学校の部)の後援をしており、春に「全日本軟式野球大分県大会中津支部予選」が開催されました。



●「全日本学生フォーミュラ大会」への協賛

当社は2014年の第13回大会より公益社団法人自動車技術会が主催する「全日本学生フォーミュラ大会」に協賛しています。2021年は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、静的審査のみのオンライン開催で実施されました。

この大会は自動車技術分野で活躍を目指す学生たちが実際にものに接し、ものを創っていくことによって、創造性に満ちた技術者への育成を目指しています。当社としても、学生たちが、創造性にあふれる技術者へと育ってくれることを願っています。



●藤沢メダカの繁殖

藤沢事業場では、生物多様性保全と地域貢献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」が自然繁殖できるビオトープを設置しています。2002年に地元藤沢の市民グループ「藤沢メダカの学校をつくる会」からの呼びかけに応える形で、広さ30m²のビオトープを作り上げ、以来20年近くにわたって約10,000匹を超える藤沢メダカのふ化を見届けてきました。



データブック
DATA BOOK

コーポレートデータ
Corporate Data

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
本社	神奈川県藤沢市桐原町8番地 (登記上の本店：東京都港区港南一丁目2番70号)
ホームページURL	https://www.oiles.co.jp/
上場取引所	東京証券取引所市場第一部

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 港区	構造機器

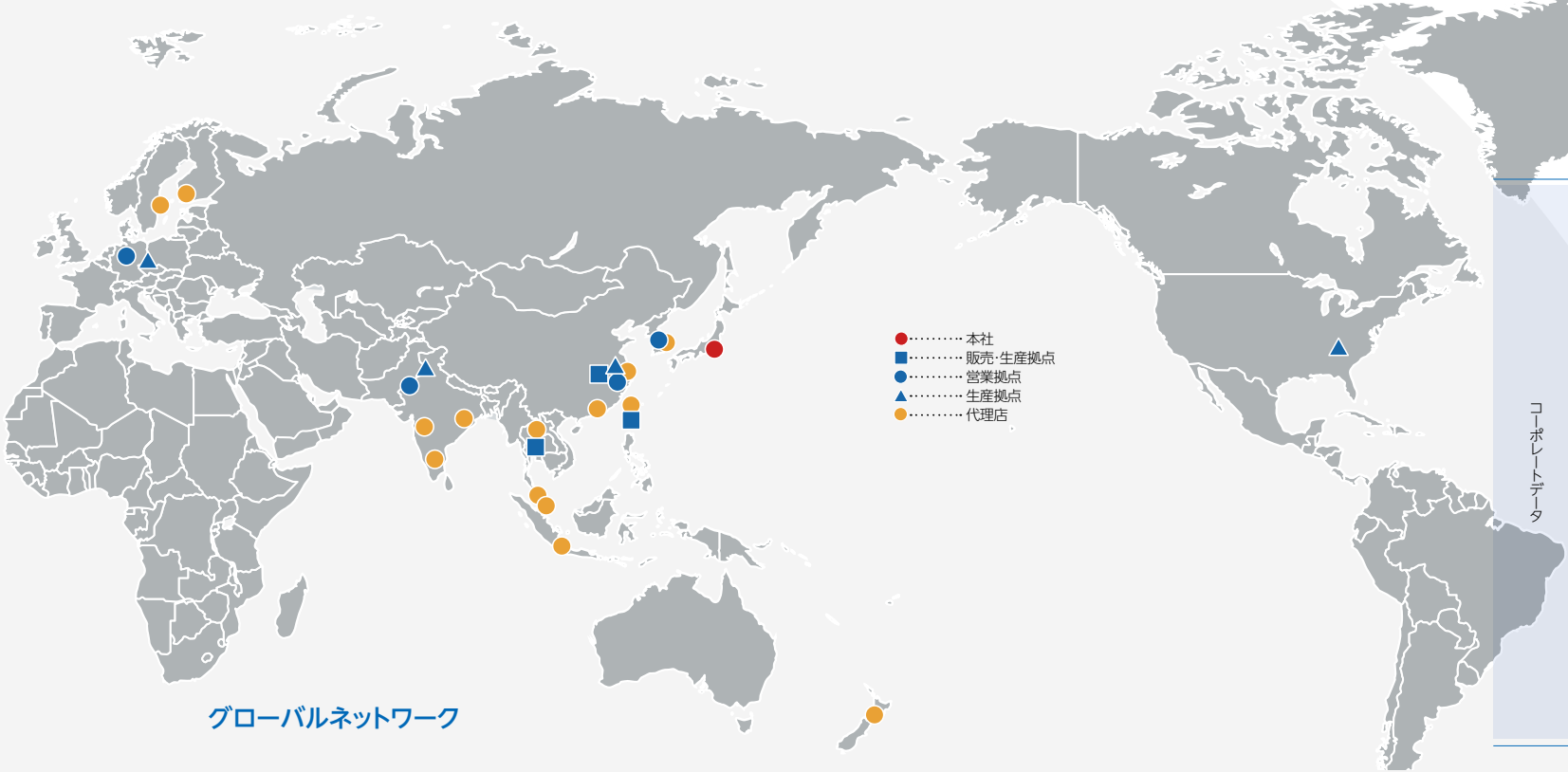
海外連結子会社一覧(8社)^{※1}

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) Company Limited	タイ ランコン県	軸受機器
Oiles India private Limited ^{※3}	インド ハリヤナ州	軸受機器
匯依諾斯貿易(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また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

オイレス工業株式会社

本社
藤沢事業場
滋賀工場
大分工場
足利事業場

国内関係会社

オイレスECO株式会社
オイレス西日本販売株式会社
オイレス東日本販売株式会社
ユニプラ株式会社
株式会社リコーキハラ
ルービィ工業株式会社
株式会社免震エンジニアリング
オーケー工業株式会社

海外関係会社

北米
OILES AMERICA CORPORATION
欧州
OILES Deutschland GmbH
OILES CZECH MANUFACTURING S.R.O.

アジア
自潤軸承(蘇州)有限公司
上海自潤軸承有限公司
上海自潤軸承有限公司 上海営業事務所
OILES (THAILAND) COMPANY LIMITED
自潤元件工業(股)有限公司(TAIWAN OILES INDUSTRY COMPANY LIMITED)
OILES INDIA PRIVATE LIMITED
OILES INDIA PRIVATE LIMITED Neemrana Plant

役員一覧

取締役

岡山 俊雄
取締役 会長

須田 博
取締役 常務執行役員

宮崎 聡
取締役 常務執行役員

宮川 理加
社外取締役

監査役

横山 勝
常勤監査役

君島 得宏
社外監査役

飯田 昌弥
代表取締役社長 社長執行役員

田邊 和治
取締役 常務執行役員

大村 康二
社外取締役

溝口 勝広
常勤監査役

前田 達宏
社外監査役

取締役のスキルマトリックス

氏名	現在の当社における地位および担当	専門性および経験の領域(上位4つ [※])							
		企業経営	財務・会計	法務・リスク・コンプライアンス	技術・研究開発・生産	営業・マーケティング	国際性	ITデジタル	社会・環境(ESG含む)
岡山 俊雄	取締役会長	●	●	●		●			
飯田 昌弥	代表取締役社長 社長執行役員、取締役会議長、指名委員会委員長、報酬委員会委員長	●	●	●	●				
須田 博	取締役 常務執行役員 企画管理本部長		●	●	●		●		
田邊 和治	取締役 常務執行役員 軸受事業部長			●		●	●		●
宮崎 聡	取締役 常務執行役員 免制震事業部長		●	●		●			●
大村 康二	社外取締役(独立役員)、指名委員会委員、報酬委員会委員、特別委員会委員	●		●	●		●		
宮川 理加	社外取締役(独立役員)、指名委員会委員、報酬委員会委員	●		●				●	●

※各取締役の専門性や経験のうち、当社として特に重要と認識する4項目につき記載

財務データ

Financial Data

連結貸借対照表

(単位：百万円)			
科目	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)	
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	21,679	21,572	
受取手形及び売掛金	18,207	17,889	
有価証券	999	－	
商品及び製品	3,800	3,844	
仕掛品	3,283	3,247	
原材料及び貯蔵品	2,723	2,535	
その他	838	861	
貸倒引当金	△45	△44	
流動資産合計	51,486	49,905	
固定資産			
有形固定資産			
建物及び構築物(純額)	9,909	9,330	
機械及び装置(純額)	5,344	5,071	
工具、器具及び備品(純額)	1,353	1,431	
土地	2,915	2,895	
リース資産(純額)	31	23	
建設仮勘定	968	3,058	
その他(純額)	296	264	
有形固定資産合計	20,819	22,075	
無形固定資産			
その他	388	369	
無形固定資産合計	388	369	
投資その他の資産			
投資有価証券	5,095	6,128	
長期貸付金	－	0	
長期預金	20	20	
繰延税金資産	356	306	
退職給付に係る資産	126	113	
その他	1,609	1,710	
貸倒引当金	△14	△15	
投資その他の資産合計	7,192	8,264	
固定資産合計	28,400	30,709	
資産合計	79,887	80,615	

(単位：百万円)			
科目	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)	
負債の部			
流動負債			
支払手形及び買掛金	5,839	5,423	
1年内返済予定の長期借入金	545	1,090	
リース債務	86	89	
未払費用	1,983	1,722	
未払法人税等	858	494	
未払消費税等	541	137	
賞与引当金	1,074	1,026	
役員賞与引当金	109	88	
株主優待引当金	130	118	
その他	908	760	
流動負債合計	12,077	10,950	
固定負債			
長期借入金	5,455	5,297	
リース債務	151	133	
繰延税金負債	98	495	
役員退職慰労引当金	59	63	
役員株式給付引当金	76	69	
退職給付に係る負債	778	478	
資産除去債務	41	42	
その他	505	527	
固定負債合計	7,167	7,107	
負債合計	19,245	18,058	
純資産の部			
株主資本			
資本金	8,585	8,585	
資本剰余金	9,728	9,610	
利益剰余金	45,758	46,955	
自己株式	△ 5,411	△ 5,144	
株主資本合計	58,659	60,006	
その他の包括利益累計額			
その他有価証券評価差額金	987	1,835	
為替換算調整勘定	248	△ 65	
退職給付に係る調整累計額	△ 374	△ 187	
その他の包括利益累計額合計	860	1,582	
非支配株主持分	1,121	967	
純資産合計	60,642	62,557	
負債純資産合計	79,887	80,615	

連結損益計算書

科目	(単位：百万円)	
	前連結会計年度 (自 2019年4月1日／至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日／至 2021年3月31日)
売上高	60,165	52,977
売上原価	40,000	35,834
売上総利益率	20,165	17,142
販売費及び一般管理費	15,416	14,004
営業利益	4,749	3,138
営業外収益	489	831
営業外費用	166	208
経常利益	5,072	3,762
特別利益	14	79
特別損失	196	114
税金等調整前当期純利益	4,890	3,727
法人税、住民税及び事業税	1,320	1,156
法人税等調整額	43	12
法人税等合計	1,363	1,168
当期純利益	3,526	2,559
非支配株主に帰属する当期純利益	94	33
親会社株主に帰属する当期純利益	3,432	2,525

連結包括利益計算書

科目	(単位：百万円)	
	前連結会計年度 (自 2019年4月1日／至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日／至 2021年3月31日)
当期純利益	3,526	2,559
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△ 628	847
為替換算調整勘定	△ 349	△ 371
退職給付に係る調整額	△ 108	187
その他の包括利益合計	△ 1,086	663
包括利益	2,439	3,222
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	2,289	3,247
非支配株主に係る包括利益	150	△ 24

連結株主資本等変動計算書

	(単位：百万円)				
	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	8,585	9,728	45,758	△ 5,411	58,659
当期変動額					
余剰金の配当			△ 1,256		△ 1,256
親会社株主に帰属する当期純利益			2,525		2,525
自己株式の取得				△ 934	△ 934
自己株式の処分		△ 117	△ 71	1,201	1,012
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	—	△ 117	1,197	266	1,346
当期末残高	8,585	9,610	46,955	△ 5,144	60,006

(単位：百万円)

	その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	その他の有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る 調整累計額	その他の包括利益 累計額合計		
当期首残高	987	248	△ 374	860	1,121	60,642
当期変動額						
余剰金の配当						△ 1,256
親会社株主に帰属する当期純利益						2,525
自己株式の取得						△ 934
自己株式の処分						1,012
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）	847	△ 313	187	722	△ 153	568
当期変動額合計	847	△ 313	187	722	△ 153	1,915
当期末残高	1,835	△ 65	△ 187	1,582	967	62,557

連結キャッシュフロー計算書

(単位：百万円)

科目	前連結会計年度 (自 2019年4月1日／至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日／至 2021年3月31日)
営業活動によるキャッシュフロー		
税金等調整前当期純利益	4,890	3,727
減価償却費	2,857	2,823
減損損失	—	42
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△ 47	△ 27
役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	4	4
賞与引当金の増減額(△は減少)	49	△ 49
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	△ 0	△ 20
株主優待引当金の増減額(△は減少)	50	△ 12
役員株式給付引当金の増減額(△は減少)	35	△ 7
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△ 8	△ 0
受取利息及び受取配当金	△ 233	△ 201
支払利息	21	18
固定資産処分損益(△は益)	195	71
投資有価証券売却及び評価損益(△は益)	△ 14	△ 79
売上債権の増減額(△は増加)	895	339
たな卸資産の増減額(△は増加)	131	149
仕入債務の増減額(△は減少)	△ 759	△ 420
未払費用の増減額(△は減少)	△ 223	△ 242
その他	798	△ 669
小計	8,643	5,447
利息及び配当金の受取額	249	240
利息の支払額	△ 21	△ 18
法人税等の支払額	△ 577	△ 1,530
営業活動によるキャッシュ・フロー	8,292	4,139
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△ 1,475	△ 2,220
定期預金の払戻による収入	1,424	2,115
有形固定資産の取得による支出	△ 3,743	△ 4,238
有形固定資産の売却による収入	19	86
無形固定資産の取得による支出	△ 33	△ 37
投資有価証券の取得による支出	△ 8	△ 8
投資有価証券の売却による収入	18	255
保険積立金の積立による支出	△ 179	△ 172
保険積立金の払戻による収入	440	53
その他	△ 11	△ 5
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 3,549	△ 4,171
財務活動によるキャッシュ・フロー		
長期借入れによる収入	—	932
長期借入金の返済による支出	—	△ 545
配当金の支払額	△ 1,570	△ 1,257
非支配株主への配当金の支払額	△ 34	△ 129
自己株式の取得による支出	△ 2	△ 934
自己株式の処分による収入	—	1,012
リース債務の返済による支出	△ 137	△ 110
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,744	△ 1,030
現金及び現金同等物に係る換算差額	△ 25	△ 182
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	2,972	△ 1,245
現金及び現金同等物の期首残高	18,860	21,832
現金及び現金同等物の期末残高	21,832	20,587

非財務データ
Non-Financial Data

環境会計

- ・環境保全目的に投入したコスト(藤沢・滋賀・大分・足利の国内4事業場・工場)

(単位：百万円)

環境保全コストの分類	主な取り組み内容	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
		投資額	費用額 ^{※1}	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
I 事業エリア内コスト	①～③の合計	84.2	720.5	52.8	536.2	83.2	622.2	47.0	693.0	30.2	149.1
①公害防止コスト	大気汚染・水質汚染防止活動等	14.7	28.3	3.0	39.6	0.0	47.5	0.0	87.0	0.0	38.9
②地球環境保全コスト	省エネルギー活動等	68.4	453.7	47.7	221.8	83.2	259.2	47.0	293.0	30.2	39.4
③資源循環コスト	廃棄物のリサイクル、処理・処分等	1.1	238.5	2.1	274.9	0.0	315.5	0.0	313.0	0.0	70.6
II 上・下流コスト	環境配慮製品と一般品との差額等	0.0	10.0	0.0	4.9	0.0	5.9	0.0	10.0	0.0	1.6
III 管理活動コスト ^{※2}	ISO維持、環境教育、緑化美化等	0.0	83.7	0.0	145.3	0.0	137.5	0.0	148.0	0.0	15.9
IV 研究開発コスト	—	0.0	22.9	0.0	29.5	0.0	24.9	0.0	10.0	0.0	6.1
V 社会活動コスト	環境団体への寄付、河川清掃等	0.0	0.3	7.9	0.2	7.9	0.1	0.0	1.0	0.0	0.0
VI 環境損傷対応コスト	—	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計		84.2	837.5	60.6	716.1	91.1	790.7	47.0	862.0	30.2	172.7

※1 設備の減価償却費、人件費、経費を加算した額を示す

※2 管理活動コストに審査・登録費用含む

- ・環境保全効果(単体)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	前年比(%)
参考：国内工場の生産高(億円)		179	186	188	205	180	88
投入量	電力(千kWh)	25,111	24,718	24,398	24,993	22,600	90 ^{※1}
	都市ガス(千m ³)	2,048	1,971	1,878	1,900	1,727	91
	LPG(t)	5	5	53	167	199	119 ^{※2}
	灯油(kℓ)	133	102	123	1	1	100 ^{※3}
	重油(kℓ)	11	16	0	0	0	—
	軽油(kℓ)	9	10	11	12	11	92
	ガソリン(kℓ)	—	19	18	9	7	78
排出量	水資源(千m ³)	165	165	165	152	141	93
	CO ₂ (t-CO ₂)	17,685	16,608	15,672	14,562	12,947	89
	第一種指定化学物質(t)	61	62	61	57	46	81
	廃棄物(合計)(t)	1,286	1,669	1,652	1,802	1,626	90
	再生利用(t)	1,009	1,375	1,605	1,750	1,522	87 ^{※4}
	最終処分(t)	277	294	47	52	104	200

※1 コロナウイルスの影響に伴う藤沢・滋賀・大分工場の生産稼働減による減少

※2 大分工場増築棟の空調用エネルギーを電力からLPGへの変更したことによる増加

※3 藤沢・滋賀・大分工場の生産減による減少

※4 滋賀工場の複合金属物がサーマルリサイクルから最終処分へ変更になったため増加

- ・環境保全に伴う経済効果

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	前年比(%)
廃棄物の有価物化による売却益(百万円)	30	40	41	33	30	91
廃棄物の再生利用等に伴う処理費用(百万円)	25	29	34	34	35	103
廃棄物の最終処分に伴う処理費用(百万円)	17	16	15	20	20	100

・環境データ(オイレスグループ)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
CO ₂ 排出量・原単位	合計(t-CO ₂)	33,940	33,757	31,969	30,297	27,369
	国内(t-CO ₂)	24,535	23,656	21,714	20,751	18,437
	海外(t-CO ₂)	9,405	10,101	10,255	9,546	8,932
	CO ₂ 排出原単位(t-CO ₂ ／百万円)	0.597	0.572	0.521	0.504	0.517
廃棄物総排出量・原単位	合計(ton)	4,003	4,587	4,356	4,187	3,932
	国内(ton)	3,049	3,429	3,206	3,110	2,785
	海外(ton)	954	1,158	1,150	1,077	1,146
	廃棄物排出原単位(ton／百万円)	0.070	0.078	0.071	0.070	0.075
水の使用量	合計(千m ³)	218	211	212	201	190
	国内(千m ³)	176	175	169	161	150
	海外(千m ³)	42	36	43	40	40

従業員データ

・従業員(オイレスグループ)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数(連結)	合計(名)	2,566	2,573	2,633	2,591	2,517
	正規雇用(名)	2,089	2,051	2,092	2,085	2,046
	非正規雇用(名)	477	522	541	506	471
国内グループ従業員数(連結)	合計(名)	1,687	1,680	1,714	1,701	1,670
	正規雇用(名)	1,269	1,278	1,289	1,285	1,276
	非正規雇用(名)	418	402	425	416	394
従業員数(単体)	合計(名)	1,097	1,075	1,106	1,105	1,083
	正規雇用(名)	779	778	794	794	789
	非正規雇用(名)	318	297	312	311	294

※ 2021年3月末時点

・正規社員雇用状況(単体)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	合計(名)	779	778	794	794	789
	男性(名)	702	696	702	703	699
	女性(名)	77	82	92	91	90
平均年齢	合計(歳)	41.9	42.4	42.2	42.4	42.7
	男性(歳)	42.1	42.7	42.6	42.7	43.0
	女性(歳)	40.1	39.7	39.3	40.0	39.8
平均勤続年数	合計(年)	18.8	19.1	18.8	19.1	19.4
	男性(年)	18.9	19.3	19.2	19.4	19.8
	女性(年)	18.3	17.7	16.3	16.9	16.8
新卒採用者	合計(名)	21	22	22	10	22
	男性(名)	20	15	19	16	15
	女性(名)	1	7	3	4	7
中途採用者	合計(名)	10	11	16	6	1
	男性(名)	7	9	10	6	0
	女性(名)	3	2	6	1	1
再雇用者	合計(名)	8	12	9	7	4
	男性(名)	8	11	8	7	4
	女性(名)	0	1	1	0	0

※ 2021年3月末時点

ダイバーシティ(オイレスグループ)

			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性比率(正規雇用)	女性比率	連結(%)	23.0	23.0	24.2	25.6	24.7
		うち国内グループ(%)	12.0	12.8	13.7	13.9	13.7
		単体(%)	9.9	10.5	11.6	11.5	11.4
	女性管理職人数(連結)	連結(名)	14	15	16	17	15
		うち国内グループ(名)	2	2	2	3	3
		単体(名)	0	0	0	1	1
	女性管理職比率(連結)	連結(%)	4.7	4.9	5.5	5.5	5.0
		うち国内グループ(%)	0.9	0.8	0.9	1.2	1.2
		単体(%)	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
再雇用者(単体)		合計(名)	8	12	9	7	4
		男性(名)	8	11	8	7	4
		女性(名)	0	1	1	0	0
障がい者雇用率(単体)			2.0	1.9	2.0	2.2	2.1

※ 2021年3月末時点

ワーク・ライフ・バランス(単体)

			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業・短時間勤務 取得状況	育児休業取得(名)	男性	1	0	0	0	11
		女性	4	3	0	5	5
	育児短時間勤務取得(名)	男性	0	0	0	1	0
		女性	9	8	10	10	9
平均年間総労働時間(時間)			1,805.9	1,788.2	1,803.8	1,770.8	1,763.4
有給休暇平均取得日数(日)			13.1	13.3	13.3	13.9	13.9
有給休暇平均取得率(%)			67.0	68.1	69.4	72.3	72.1
月時間外労働平均時間(時間)			11.2	11.1	11.3	9.6	7.1

人材育成(単体)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
一人当たり年間研修時間(時間)		29.2	29.8	30.1	32.2	31.3

安全衛生(単体)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害発生状況	重度(休業4日以上)	1	1	0	2	1
	軽度(休業3日以内)	1	1	2	1	4
	不休業	10	8	10	7	7
休業災害度数率 ^{※1}	オイレス	1.01	1.01	1.01	1.53	2.61
	製造業平均 ^{※2}	1.15	1.02	1.20	1.20	1.20
休業災害強度率 ^{※3}	オイレス	0.24	0.01	0.00	0.01	0.01
	製造業平均 ^{※2}	0.07	0.08	0.10	0.10	0.10

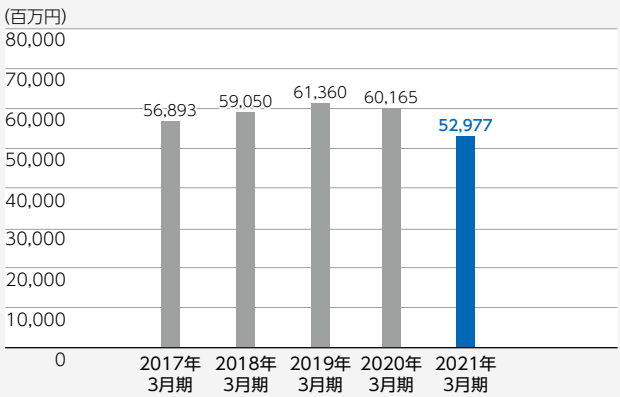
※1 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します

※2 厚生労働省「労働災害動向調査結果」より

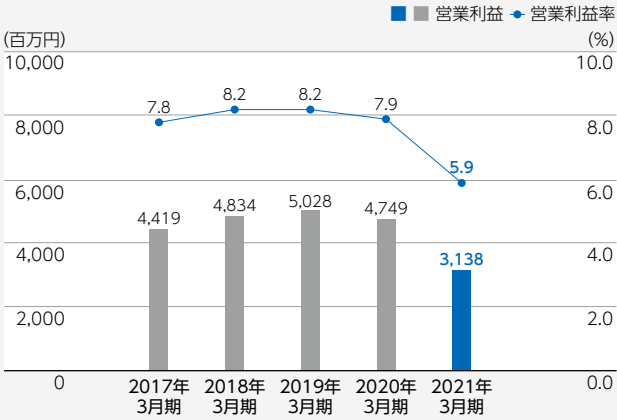
※3 強度率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による労働損失日数で、災害の重さを表します

財務ハイライト
Financial Highlight

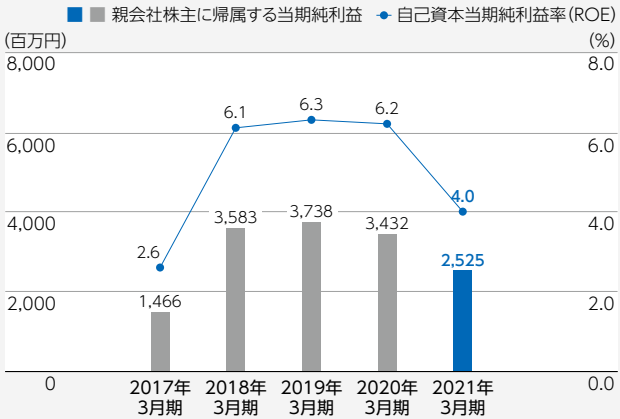
・売上高(連結)



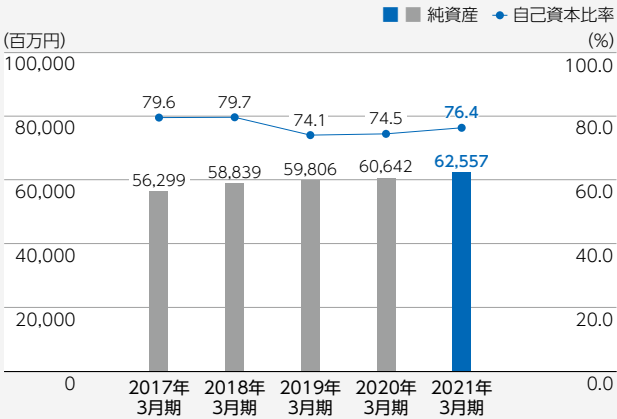
・営業利益／営業利益率(連結)



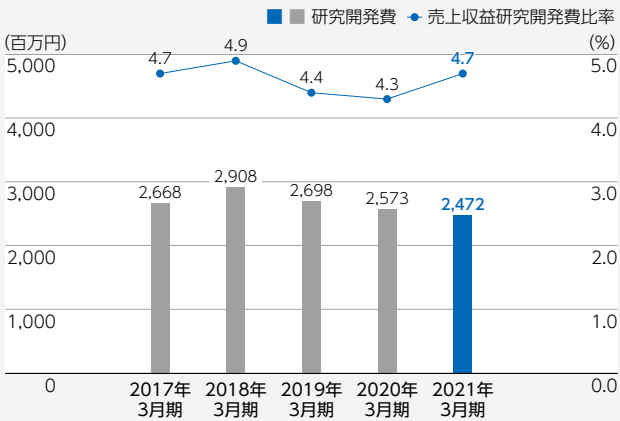
・親会社株主に帰属する当期純利益／自己資本当期純利益率(ROE)(連結)



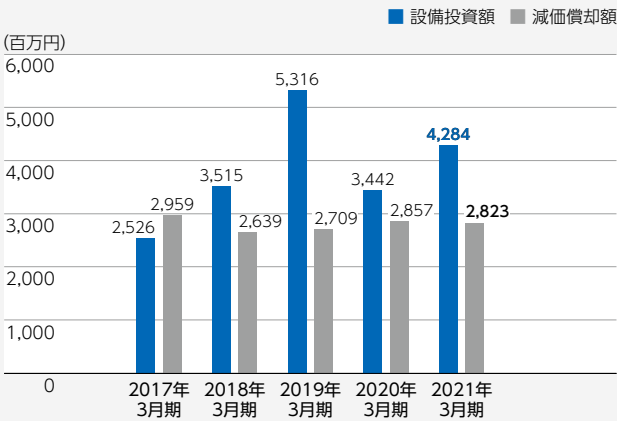
・純資産／自己資本比率(連結)



・研究開発費／売上収益研究開発費比率(連結)



・設備投資・償却費(連結)





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



コミュニケーション・
プログレス

国連グローバル・コンパクトの原則の実践
状況および国連の様々な目標の支持につい
て、このコミュニケーション・オン・プログレス
を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。