



OILES CORPORATION INTEGRATED REPORT

オイレス工業株式会社 統合報告書

2026



暮らしの中のオイルス

オイルスグループが、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つくり出す製品は、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。これからもオイルスグループは、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。

※ トライボロジー(摩擦・摩耗・潤滑)とダンピング(振動制御)

橋梁

免震装置を用いた免震橋、ダンパーを用いた制震橋などがあります。



1991年 国内初のLRB免震橋梁
宮川橋(静岡県)

工場

成形機や工作機械・半導体関連などの設備に軸受が使われるほか、建屋に免震・制震装置やウィンドウオペレーター®が採用されています。生産ラインにも免震・制震装置が活用されています。

観覧車

大型観覧車に免震ゴムが採用されています。

ビル

オフィス内に快適を提供する自然換気装置が採用されています。

タワー

耐震補強で免震ゴムが用いられています。



2015年 免震タワーとして世界初
通天閣(大阪府)

ダム・水車・水門

各機構部位などに各種軸受が採用されています。

オフィス

複合機やプリンターなどのOA機器に軸受が使われています。

ビル・マンション・ロジスティクスセンター

免震装置や制震装置で生活や仕事の場に安心・安全を提供しています。



1986年 LRB採用、日本初の免震ビル
オイルス工業本社(神奈川県)

船舶

舵取部、揚錨機、船外機、ハッチカバーに軸受が使われています。

灯台

全国各地の灯台のレンズに免震装置が採用されています。

ゴミ収集車

ゴミ投入口のリンク部などに軸受が採用されています。

建設機器

建設・産業用機器の様々な部分に軸受が採用されています。

自動車

車体をはじめ各装置部分に多彩な製品が採用されています。

自転車・オートバイ

ブレーキ、クラッチ、変速機、サスペンションなどに各種製品が採用されています。

神社仏閣

耐震補強に免震・制震装置が用いられています。

スーパー

地震による陳列棚の製品散乱防止にすべり免震部材が採用されています。

鉄道

車両の連結器をはじめ、パンタグラフ、遮断機、分岐器に軸受が使われています。また、駅ではウィンドウ オペレーターが多数採用されています。

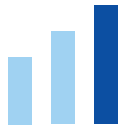
美術館

建物やモニュメントに免震ゴムやすべり免震が用いられています。

At a Glance

売上高

689 億円
(前期比+2.0%)



営業利益

69 億円
(前期比+0.2%)



親会社株主に帰属する当期純利益

50 億円
(前期比▲20.6%)



総資産／1株当たり当期純利益金額 (EPS)

994 億円／
171.77 円



年間配当金／連結配当性向

85 円／株
49.5 %



海外売上高比率

39 %



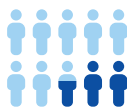
研究開発費／売上高研究開発費比率

29 億円／
4.3 %



連結従業員数／女性従業員比率

2,600 人／
26.5 %



CO₂排出量／原単位

18.1 千t-CO₂／
0.263 t-CO₂／百万円



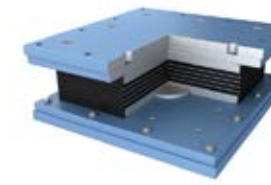
柱となる3つの異なる事業

〈軸受機器〉



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。

〈構造機器〉



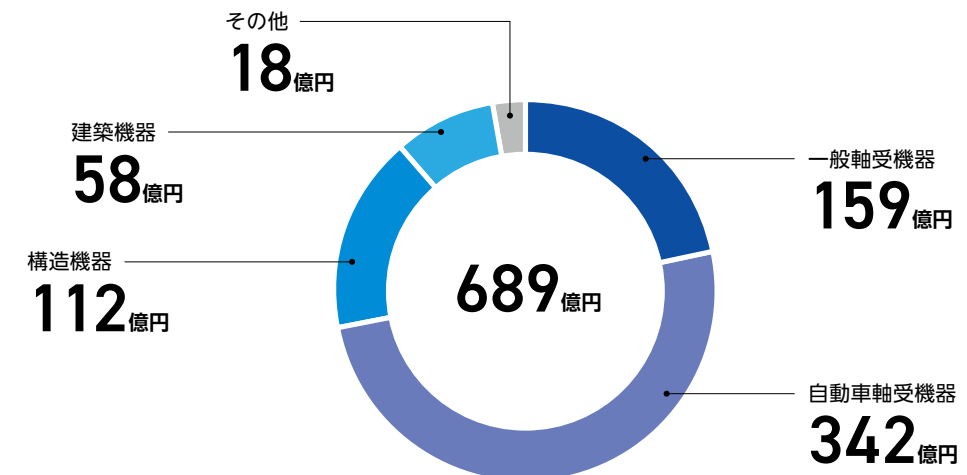
大きな地震から人々の生活を守るために構造物の免震、制震、耐震に貢献しています。

〈建築機器〉



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。

セグメント別売上高 (2026年3月期)



本報告書は、株主・投資家をはじめ、従業員、お客様、お取引先などのステークホルダーの皆様に、オイレスグループの価値創造の全体像をお伝えすることを目的としています。財務情報と非財務情報を統合し、事業活動を通じて創出する「顧客価値」「社会価値」「財務価値」と、その創出を支える戦略、取り組み、経営基盤を掲載しています。



表紙は、オイレスグループの価値を広く発信する共通ビジュアルとして、新聞広告などにも展開しています。統合報告書の枠を越えて多様な接点で活用することで、株主・投資家をはじめ、従業員、お客様、お取引先などへの認知拡大につなげています。

01 イントロダクション

暮らしの中のオイレス	02
At a Glance	03
経営理念・社是	05
オイレスグループのあゆみ	06

02 価値創造への道筋

トップメッセージ	07
持続的成長に向けたマテリアリティの特定	13
価値創造への道筋～オイレスグループ価値創造プロセス	14
特集：オイレス工業の競争優位性から生み出される3つの価値	15

03 価値創造戦略

OILES 2030 VISIONと中期経営計画 2024-2026進捗	21
DX戦略	25
知的財産戦略	27
事業戦略 一般軸受・自動車軸受・構造機器・建築機器	28
財務担当役員メッセージ	36

04 サステナビリティ

サステナビリティマネジメント	38
環境への取り組み	39
人材・人的資本	44
労働安全衛生	49
人権の尊重	51
サステナブル調達への取り組み	53
品質への取り組み	55

05 ガバナンス

役員一覧	56
新任社外取締役メッセージ	57
コーポレート・ガバナンス	58
リスクマネジメント	63
コンプライアンス	65
ステークホルダーコミュニケーション	67

06 データ

財務データ	68
非財務データ／独立保証業務実施者の限定的保証報告書	69
会社概要／グローバルネットワーク	70
外部評価／編集方針・情報開示体系	71

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

われわれはオイレ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

昨日よりも今日、今日よりも明日、と力強く前進しよう。

Idea

創意と工夫を

絶えず創意を生み、研究と努力を重ね、開拓者精神に生きよう。

Liberty and Law

自由と秩序を

人格を尊重し、個性と能力を生かしあって秩序正しい職場を築こう。

Expert

みんな専門家に

一人ひとり専門家に、会社は専門メーカーに徹しよう。

Service

社会に奉仕を

つねに真心こめて仕事にあたり、社会に奉仕しよう。

創業の精神

アメリカ製のタバコ巻き上げ機の中にあった油を必要としない軸受。

昭和初期、当社創業者である川崎宗造（当時は大蔵省専売局に勤務）と正体不明の軸受との出会いが、オイレスの、そして日本のオイルレスベアリングの原点です。川崎は、持ち前の探求心でその謎を解明し、ついに1932年「無給油木質軸承製造方法」の特許を取得しました。

技術で社会に貢献したいという思いに根差した探求心という川崎のDNAは、常に独自の技術と製品の開発に挑戦するオイレスに、今も、これからも受け継がれていきます。



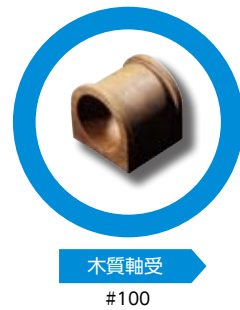
創業者 川崎 宗造

経営の基本方針

当企業グループは、『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』をグループの経営理念としており、一貫性をもって持続的な成長を目指しております。創業から脈々と続く「技術で社会に貢献する」理念は、当企業グループの普遍的な価値観であります。軸受機器事業において省エネや環境負荷低減の実現、構造機器事業において世界に対して「安心・安全」を提供、建築機器事業において排煙や換気により「安心・安全」や「快適さ」を提供しております。当企業グループの事業そのものは高い社会貢献性を持ち、「技術で社会に貢献する」経営理念を具現します。わたしたちは、持続可能な社会を実現することは当企業グループの企業価値向上につながるという信念をもち、トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）とダンピング（振動制御）の2つのコア技術のたゆまぬ探求と、社会の持続的な発展に貢献するという飽くなき挑戦を続けてまいります。

オイレスグループのあゆみ

オイレスグループは、事業を通じて社会に価値を届けるという志のもとに創業し、社会や産業の発展とともに成長してきました。受け継いできた技術、知見、信頼を基盤に、新たな市場や事業領域へ挑戦し、変化するニーズに応えながら価値創造の幅を広げています。これまでの歩みは、未来に向けた変革の出発点でもあります。今後も環境・社会課題を正面から捉え、時代を超えて大切にす価値と進化すべき力を結び付けながら、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。



軸受機器

金属軸受

#300

樹脂軸受

#250

#500

#80

木質軸受

#100

橋梁用ベアリング
(BP支承)

構造機器

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。

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

生産設備用免震装置

住宅用免制震装置

壁型粘性摩擦ダンパー

VFD

橋梁用免震ゴム

LRB

ケーブルダンパー

BM-S

粘性シリンドラ型ダンパー

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
(バイオライト)

コンパクトフローティングカッター

複層軸受

ドライメット

テクメット

ハイプラスト

建築機器

コントロールケーブル

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

住宅用外付

ブラインド

ブリエユ

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

換気・排煙窓開閉装置

ウィンドウオペレーター®

- 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 「成長鉄銹含油軸受(#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 「日本オイレス工業株式会社」に 商号変更

- 1966年 「オイレス工業株式会社」に商号変更
- 1967年 神奈川県藤沢市に本社・工場(現 藤沢事業場)を開設
- 1970年 滋賀県栗東市(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

- 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初の免震構造ビルを藤沢事業場に開設
- 1989年 株式を店頭登録銘柄として(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

- 2002年 タイ王国に「Oiles(Thailand) co.ltd.」を設置
- 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した「オイレス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

「見えない損失を制御する」技術で社会に貢献し、 持続可能な成長を実現していきます

代表取締役社長
坂入 良和

「技術で社会に貢献する」を柱に、企業価値向上につなげる

中期経営計画の2年目となる2025年度は、売上高が689億円、営業利益が69億円となりました。売上高は中期経営計画の目標を下回りましたが過去最高となり、営業利益は中期経営計画を上回りました。

主力の軸受機器事業である、一般軸受機器、自動車軸受機器においては概ね中期経営計画を達成しました。中期経営計画で注力分野と定めた半導体製造装置向けでは、摩擦係数をほぼゼロに近づけたエアベアリングが伸び、再生可能エネルギー向けの軸受機器もお客様の需要を捉えました。自動車向けでは、中国の新エネルギー車やインドでの新規案件が業績に寄与しています。

私は、これまで講じてきた施策が着実に実を結び、その結果、数字として示すことができた一年だったと考えています。中期経営計画の最終年である2026年度においては、生産自動化・デジタル化を加速させ、さらなる収益力強化を図るとともに、注力分野・市場での売上拡大や、将来に向けた積極的な設備投資を展開していきます。

一方、構造機器事業では、橋梁物件の工期遅れに加え、性能試験設備の不具合に伴う設備復旧や、社外性能試験設備の代替使用などが発生し、前期を下回る売上高、営業利益となりました。受注そのものは、鉄道や高速道路といった橋梁関連、都市再開発に伴う高層ビル、物流センターやデータセンター向けが順調に推移していますが、大型物件の件数は、豊富とはいえない状況が続いています。



また、足利事業場内にある免震装置の性能試験設備に不具合が発生、停止期間中、お客様をはじめ、株主・投資家の皆様及び関係各位に多大なるご迷惑とご心配をお掛けしたことを深くお詫び申し上げます。

この設備は、社会インフラを支える免震装置の最終試験をおこなうものであり、お客様に立ち会っていただくこともあります。出荷にあたっては全数検査をしていることもあり、大変重要な役割を担っています。だからこそ、不具合発生の事実を包み隠さずお客様と社会にご説明したうえで、早急に復旧させ、お客様への影響を最小限に抑えるのが当社の務めだと判断しました。

本件を教訓とし、事業継続のための老朽化設備の計画的な更新、設備点検の強化、補修部品の確保などのアクションを取るとともに、組織的な対応として各主要工場に設備の保守を担う組織を設置し、設備保全を強化しました。

本件では、復旧に向けて年末年始にもかかわらず、従業員自ら手を挙げて対応にあたってくれました。この姿から当社の結束力と、お客様に対する強い責任感を改めて感じました。

私は以前から、当社にはいざというときに力を合わせる強さがあると思っておりましたが、今回の対応を通じてそのことを確信しました。トラブルを正面から受け止め、再発を防ぐことはもちろんですが、この結束力とお客様に対する気持ちは、当社の伝統と強みとしてしっかり残していきます。

当社の競争力はお客様の課題に直接向き合うことにある

オイレス工業の強みの一つは、創業以来追求してきたトライボロジーとダンピングの2つのコア技術です。摩擦係数をほぼゼロに近づけたエアベアリングは、摩擦をほぼゼロに近づけたトライボロジーの一つの到達点であり、こうした要求水準の高い分野に応えられること自体が、コア技術を追い続けてきた成果だと考えています。ただし、いくら優れた技術でもそれを持っているだけでは十分ではありません。

当社には、営業、技術、生産部門が一体となり、お客様の設計段階からかわることで、お客様の課題を革新的に解決するTDS（テクニカル・ダイレクト・セールス）と、お客様のニーズを把握するEK（営業研究）と呼ばれる当社独特の手法があります。

私は、このお客様と直接向き合う姿勢こそが、当社の競争力の源泉だと考えています。それは長年にわたる活動の積み重ねであり、お客様との信頼関係を築くうえでも重要な当社の強みです。

なお、EK（営業研究）は、軸受単体の性能を確かめるだけの活動ではありません。当社の軸受がお客様のアッセンブリーの中で、システムとしてどのような役割を果たしているかについて社内で試験をおこないます。

例えば、サスペンションであればタイヤまで取り付けた状態にして実機に近い形で評価するなどです。一般的に、部品メーカーの試験はスペック表だけの提案、部品単体での試験にとどまることが多い中で、当社はお客様が要求する仕様に合わせた試験設備を備え、システムとしての価値を確かめられる体制を持っています。

これにより軸受単体の性能評価はもちろんのこと、周辺の部材や仕様変更を提案することで軸受単体の性能をさらに高め、あるいはお客様の製品性能や機能をさらに高めるための提案までおこなうことが可能となります。お客様から言われたことだけを解決するのではなく、付加価値をもってより良い提案につなげていくことを意識し、これによりお客様の技術や製品を世界初・世界一に押し上げることに貢献につながります。

この強みは、短期間でつくれるものではありません。中国やインドでの拡販も、今日訪問して明日受注できるというのではなく、早い段階から市場とお客様に目を向け、声を聴き、材料から新しいものを生み出そうという熱意をもって日々の活動を続けてきた結果の現れだと考えています。

また、特定の会社や市場に偏っていると、そのお客様や市場の変化による影響を大きく受けます。私は、より広いお客様に対応していくことで、特定の市場やお客様に過度に依存しない形で事業を伸ばしていくことが重要だと考えています。

中国では、現地子会社の売上高の約7割が非日系の中国メーカー向けとなりました。日系サプライヤーの多くが日本車向けを主体とする中で、早くから非日系のお客様に向き合ってきたことが、中国市場全体の変調の影響を抑え、むしろ伸長につながっています。インドにおいても特定の一家への集中度が高い市場構造の中で、韓国系や地場のメーカーを含む非日系のお客様へ早い段階からアプローチを進めています。オイレスインド第2工場を含む生産体制についても、現地の需要には現在、毎年5%前後の伸びがあるといわれている中で、当社としてもその需要には応えられる基盤として整備を進めていきます。



建設中のオイレスインド第2工場

様々な環境変化に耐えるグローバル生産体制の確立

当社の海外拠点は、もともと日系のお客様の海外進出に伴い、現地で部品調達したいというご要望にお応えする形で広がっていきました。現在は、ドイツ、アメリカ、中国、タイ、チェコ、インドに拠点を構えています。

しかし、これからは現地需要への対応という観点だけでは足りないと考えています。グループ全体を俯瞰し、どこで生産することがコストの面で最も合理的か、そして有事においても供給を継続できるかという観点から、グローバル生産体制を一度ゼロベースで最適化したいと考えています。地政学的な環境が変わり続ける中で、この見直しは事業継続の要になります。

海外拠点の運営については、基本的には現地の人材に任せていきたいと考えています。実際に現場で働いているのは現地の従業員であり、その中から管理職や役員に上がっていく道筋があることが、働くスタッフのモチベーションにつながります。現状、数名の現地人材が、海外現法取締役役に就いていますが、社長は日本人が務めているのが現状です。経営についても、段階的に現地への権限移譲を進めていくことが望ましいと考えています。

見えない損失を制御することが、オイルスの提供価値

当社のコア技術の一つであるトライボロジーを用いた製品は、当社の売上高構成比として一番大きな自動車で大変多く採用いただいております。一方、ユーザーの皆様にご覧いただくことは少ないかと思います。

当社の製品がその効果を発揮している摩擦の低減は、それ自体目に見えるものではありませんが、物体と物体が接して動くところには必ず摩擦が生じ、エネルギーの損失が伴います。摩擦係数を下げることができれば、機械や装置の効率が上がり、燃料や電力使用量を抑えることができます。

当社のすべり軸受は転がり軸受に比べて小型化が可能です。また樹脂軸受であれば軽くできます。車体重量を減らすことで、ガソリン車であれば燃費の改善に、電気自動車であれば航続距離の延伸に寄与します。一つひとつは大きな数字ではありませんが、確実な効果を発揮し、最終的なCO₂の削減にも貢献しています。

また、物体同士の接触だけではなく、いわゆる空気抵抗も大きな影響を車両に与えます。当社のすべり軸受は転がり軸受（ボールベアリング）に比べ、小型化が可能であり、お客様のシステム全体を小さく設計することにも寄与します。例えば、サスペンション部の軸受が厚ければ、その分ボンネットは高くなります。自動車メーカーが1mm単位でボンネットを下げて空気抵抗を減らそうとして日々努力されている中で、薄い軸受は確かな貢献になります。単体の部品だけでは効果が見えにくい場合でも、EK活動を通したギア周りなど周辺まで含めたアッセンブリーで評価することで、従来品と比べて消費電力がどの程度下がったかを確認できる場合もあります。製品の提供だけではなく、その効果を見る化していくことも重要だと考えています。

振動制御のダンピング技術も同様です。これらの技術が使われている構造機器は、地震が起きなければ効果を実感しにくい製品ですが、建物や橋梁の安全を支えています。当社の製品には、普段は目立たなくても、エネルギー損失を吸収し、快適性を高め、災害時の被害を軽減し、あるいは災害時の復旧を早期化する役割があります。

ダンピング技術は建築だけではなく、自動車にも使われています。特に電気自動車では車内が静かになるほど振動の制御が求められ、そのまま車の質感として受け取られます。自動車の静粛性や快適性、シートの滑らかな挙動、テールやカップホルダーが静かに開閉する動きは、高級感の演出にもつながり、当社の技術がユーザーの体験価値の向上につながっています。



当社は2050年のカーボンニュートラルを目標に掲げています。摩擦や振動によって失われるエネルギーを抑えることは、お客様の製品が使われるあらゆる場面で消費エネルギーを減らすことにつながります。私は、これらの「見えない損失を制御する」技術によって、社会に大きな価値を提供できるものだと考えており、こうした当社の価値を、社内外にもっと分かりやすく伝えていきたいと考えています。

構造機器は「技術で社会に貢献する」具体例

当社の経営理念である「技術で社会に貢献する」を、最も目に見える形で具現化できる事業の一つが免震や制震装置を扱う構造機器事業です。実際、新入社員の面接でも、この事業を通じて当社の理念を理解し、ここで働きたいと話す学生が増えています。会社の価値を最も分かりやすく示せる事業だからこそ、しっかりと力を入れていかなければなりません。

高度経済成長期に建設されたインフラが老朽化していく中、新築だけでなく、既存の橋梁や建物の耐震化、免震化、更新需要に対応することが重要になります。建設から50年が経過した高速道路や橋梁では、耐震性能の低下が進んでいます。新築案件が減っていく市場環境において、既存の構造物を耐震化・免振化することによって、特に公共施設や病院などの施設を長く使い続けられるようにすることは、社会の持続可能性そのものに関わる仕事です。私は、免震普及によりインフラの安心・安全を推進するとともにリニューアルと耐震補強についても、次の柱に育てていきたいと考えています。

データセンターの保全も同様です。インターネットが日々の生活に欠かせない今、データセンターは重要な社会インフラになりました。物流施設とあわせて、その規模は今後さらに大きくなります。足利事業場に国内最大級となる5,200トンの大型試験設備を導入するのも、大型化するデータセンターやECビジネスの拠点となる物流施設などの需要に対応し、大型製品を自社で試験できる体制を整えるためです。従来は4,000トンが最大でしたが、一回り大きな設備を持つことで、将来の需要に応えられるようになります。この設備導入を通して、より大きな構造物の安全を支えられる技術基盤として生かしていきたいと考えています。

成長投資と資本効率の追求

当社のROEは2025年度実績で6.4%となり、中期経営計画の8%以上、OILES 2030 VISIONにおける10%以上という目標との間にギャップがあることは認識しています。PBRは足元では1倍を超えてきていますが、私は、このROEの差を経営上の重要な課題として認識しています。

その改善には、単に資産や投資を抑えるのではなく、事業の収益性を高めることが必要です。原材料費や人件費の上昇によって、いつの間にか採算が取れなくなっている案件があります。こうした案件については、価格の適正化を進めています。同時に、将来性の見えない事業や製品については、これまでのお付き合いの経緯があっても、生産を継続しない選択肢も持ちながら判断を進めてきました。

ここ数年取り組んできたこれらの選択と集中は、収益改善の効果として徐々に表れています。また、ROICを意識した運営を社内に浸透させ、各事業が使用する資本と生み出す収益を、より明確に捉えていきます。

一方で、成長のための投資は止めません。現在の中期経営計画では、成長投資と生産性向上投資に3年間で200億円を計画しています。半導体製造装置、再生可能エネルギー、オイレスインド第2工場建設、免震装置の大型試験機をはじめとする成長市場への投資に加え、生産体制のロボット化・自動化やDXにも資金を振り向けます。

既存事業を支える設備の更新投資も同じ考え方です。当社にはモノを長く大切に使う文化があり、それ自体は良いことです。しかし、設備が新しくなれば生産効率はあがり、消費電力は下がります。外にも目を向けて、新しい技術や設備を取り込むことは、収益力と環境負荷低減の両方につながります。長く使うことを是としてきた発想から一歩進み、使うべきところにはしっかりお金を使い、収益力や生産効率を高めていく方向に、少しずつ社内の意識も変わってきました。

株主還元についても、2025年度の配当性向は49.5%となりました。着実に株主の皆様への還元も実施していきます。ただし、私は、一時的に良い結果を示すだけでは十分ではないと考えています。将来にわたって持続的に成長する会社であることを、事業の成果を通じて示すことが、株主の皆様当社の魅力を真にお伝えできていると思っています。資本効率の指標も、見た目の数字を整えるのではなく、製造業として利益を積み上げた結果として高めていくことが、当社の取るべき本来の道だと考えています。

「+X」を生み出す、挑戦できる風土の復活

OILES 2030 VISIONでは、摩擦・摩耗・振動に関する既存のコア技術に「+X」を加え、新しい技術や事業を育てることを掲げています。その一環として始めた「ソウゾー会議」では、新規事業の芽を見つけることに加え、社員に「挑戦を後押ししてくれる会社だ」と感じてもらいたいと考えています。

私は、昨今当社の中で、挑戦する意識が少し弱くなっているのではないかという危機感を持っていました。そこで、既存事業にこだわらず、事業アイデアがあれば提案してほしいと呼びかけています。新しい技術や事業を私たちの世代で生み出し、継承していくためには、従業員が自分の考えを出し、挑戦できる風土が欠かせません。

提案が直ちに新しい事業になるとは限りません。しかし、従業員の意識調査では、チャレンジできる風土に対する評価に変化が見られました。私は、新規事業という結果だけでなく、従業員が自ら考え、提案し、挑戦できる土台ができてくつあることにも大きな意味があると考えています。今後も、この取り組みは続けていきたいと思っています。

また、海外現地法人で採用した人材を日本での雇用に切り替え、日本の拠点で働いてもらう取り組みも始めています。あわせて、若い従業員に早い段階から海外経験を積ませることも進めています。これまでは比較的经验を積んだ従業員を海外へ派遣することが多かったのですが、現地の生産体制や組織が整ってきた拠点では、若い従業員にも経験の機会を広げたいと考えています。人が経験を重ね、異なる考え方に触れることが、グローバル人材の育成や次の技術と事業をつくる力に貢献すると思っています。

そしてもう一つ、私が社内に強く求めていることがあります。自分たちがつくっている製品が、どのような機能を持ち、社会のどこでどのように貢献しているのかを、管理職から現場の一人ひとりへ伝えてほしいということです。単に製品をつくり販売するのではなく、自分たちが作り出す製品がどこに使われ、どのように貢献しているのか、その先を意識して仕事をすることができれば、モチベーションや品質への意識の高まりにつながります。同じように、企業価値を高めることも自分たちの仕事であるという意識を、社内報を通じて発信することや、私自身が直接説明することで共有しています。それは最終的に、従業員自身の利益とやりがいに返ってくるものだと考えています。



第1回ソワゾー会議最終報告会

また、2026年度には新たにお二人の社外取締役を迎えました。私が社外取締役に期待しているのは、社内の慣習や「社内では当たり前」とされてきた考え方に対して、外部から見た率直な意見を示してもらうことです。当社の常識と世の中の見方が、必ずしも同じとは限りません。

厳しい意見であっても、「外からはこう見えるのか」と素直に受け入れることが重要だと考えています。社外取締役の経験に基づく意見を積極的に取り入れ、経営に反映していきます。2024年の監査等委員会設置会社への移行後の、取締役会での議論の変化が、執行側にも徐々に伝わってきていると感じています。

創立100周年に向けて、残すものと変えるもの

当社は2027年3月に創業75周年を迎えます。100年企業を目指していく中で、将来の事業環境をすべて見通すことは難しい部分もありますが、私は経営理念である「技術で社会に貢献する」という考えが、これからも当社の柱であると考えています。

トライボロジーとダンピングの技術を基盤に、様々な事業へ展開し、見えない損失を制御する価値を提供していきます。当社の事業活動そのものが、持続可能な社会の実現に役立つものだと考えており、そのことをこれまで以上に強く発信していきます。

100年企業に向けて一番大切なのは、人です。当社には、いざというときに力を合わせる結束力と、お客様に対する強い思いがあります。私は、この結束力とお客様に対する気持ちは、当社が創立100周年に向かう中でも、変えずに残していかなければならない伝統と強みだと思っています。ぜひ従業員の皆さんにはこの気持ちを日々の仕事や、取り組みの中で忘れずに一緒に成長してもらいたいと思います。

株主・投資家の皆様におかれましては、当社の一時点の業績だけでなく、将来にわたって成長していく姿を見ていただきたいと思います。当社はすべり軸受の分野で国内トップメーカーであるという自負を持っていますが、ニッチな領域を担っているがゆえに、社名や事業内容が広く知られているとは言えません。

まずはどのような会社なのかを知っていただくために、私自身も説明の場に立つ機会を増やしています。一方的に情報を発信するだけでなく、対話を重ねることが必要です。個人投資家の皆様と直接お会いできる場についても、これまでの会社説明会に加え、接点を広げる取り組みを進めています。

お客様の中に、長く当社を支持してくださる「オイレスファン」がいるように、株主の皆様にも、当社の理念、技術、事業、そして社員の取り組みを知っていただきたいと思います。私は、長きにわたり応援いただけるような関係を、中長期の対話を通じて築いていきたいと考えています。引き続きご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

ステークホルダーの皆様へ



取締役会長
飯田 昌弥

代表取締役社長
坂入 良和

コア技術と結束力を、社会課題の解決と成長につなげてまいります

OILES 2030 VISION達成に向けた中期経営計画の2年目は、軸受機器事業を中心に、これまで進めてきた施策の成果を着実に積み上げることができました。

「見えない損失を制御する」技術により、摩擦や振動によるエネルギー損失を抑え、省エネルギーやCO₂削減、快適性の向上、社会インフラの安全に貢献することが、オイルス工業の提供価値です。

その源泉は、トライボロジーとダンピングのコア技術、そして営業・技術・生産が一体となってお客様の課題に向き合う力にあります。中期経営計画の最終年度も、成長領域への投資、グローバル生産体制の最適化、事業の選択と集中を進め、収益性と資本効率を高めていきます。

当社が培ってきた技術、結束力、顧客志向、挑戦を後押しする文化を掛け合わせ、社会課題のさらなる解決に貢献し、100年企業に向けた持続的な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お願い申し上げます。

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、「持続的成長に向けたマテリアリティ」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

Step 1

Step 2

Step 3

Step 4

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、外部評価指標、国際統合報告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。

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おける重要度を評価(縦軸評価)しました。

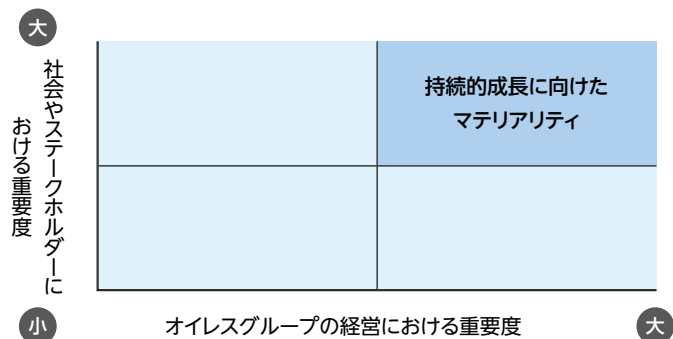
オイレスグループの経営における重要度の分析(横軸評価)

抽出した課題について、長期ビジョンに加え、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。

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サステナビリティ推進会議において、オイレスグループの持続的成長に向けたマテリアリティを特定しました。

持続的成長に向けたマテリアリティの特定



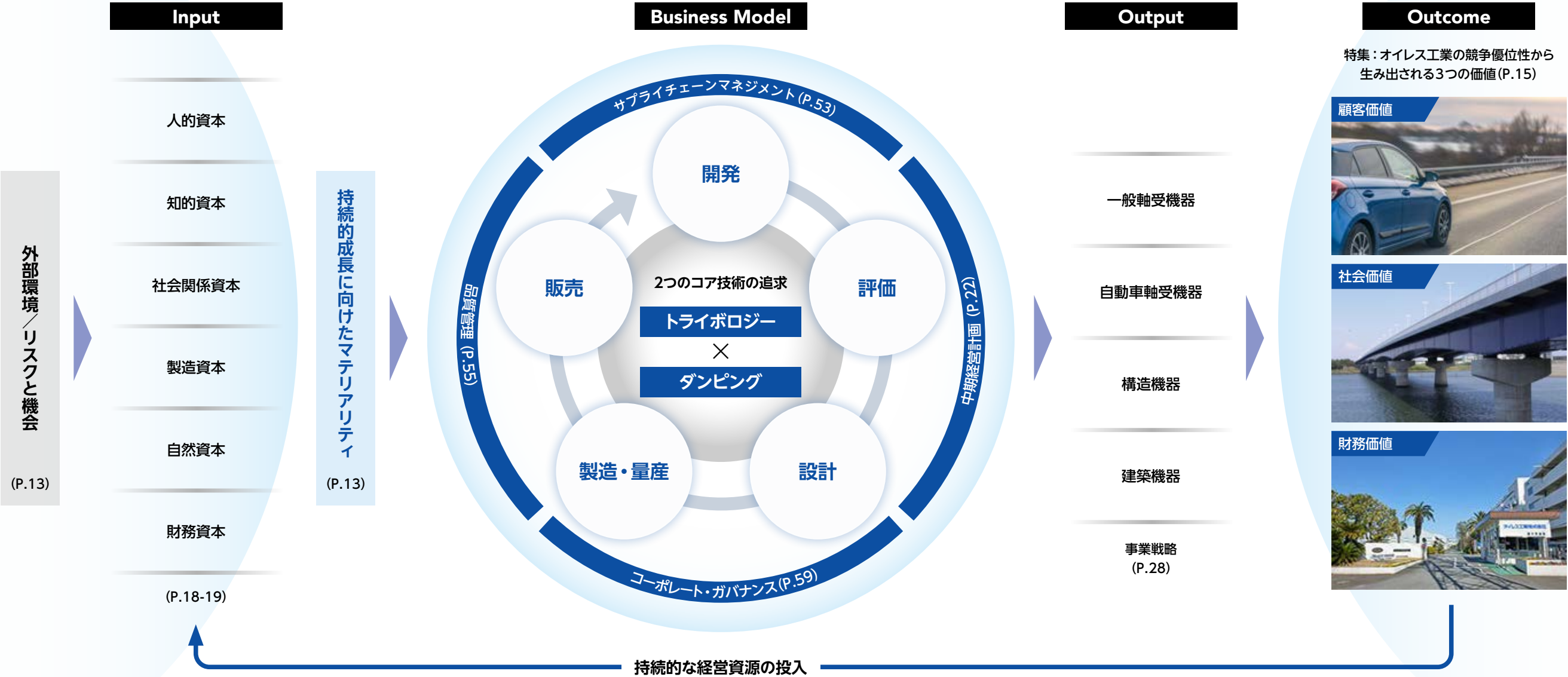
持続的成長に向けたマテリアリティ

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 (P.15～20参照) 	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	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 ・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 (P.39～43参照) 	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	気候変動問題の解決に貢献する製品・技術の提供に伴う企業価値の向上 ・企業としての環境対応が評価されることによるステークホルダーからの信認獲得 ・気候変動問題に対応する製品の開発・強化が進まない場合の収益機会の喪失 ・自社CO ₂ 排出量削減が不十分な場合、顧客や株主などからの信認を失う可能性 ・未曾有の自然災害(特に風水害)の発生により、グループの生産活動に支障が発生	2050年カーボンニュートラルに対する環境目標の実現に向けた取り組みの推進 ー藤沢事業場での本格的な太陽光発電の実施など ー各製造拠点での再生可能エネルギーの導入 ・EV対応や再生可能エネルギー分野など、気候変動問題解決に貢献する製品・技術開発の推進
S 社会 人材施策 (P.44～52参照) 	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	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 ・生産年齢人口の減少や採用競争激化に伴い優秀な人材の確保が困難 ・不適切な労働慣行への罰則・批判に伴う企業価値毀損	多様な人材確保に向けた取り組みの推進 ー女性管理職目標だけでなく、新卒採用の女性比率目標により女性従業員比率の向上を図る ・従業員が心身ともに健康で仕事ができる健康経営の推進 ・従業員が会社とともに成長できる環境・風土を整備し、従業員エンゲージメントを向上
G ガバナンス コーポレート・ガバナンス (P.56～66参照) 	ガバナンスの強化	コーポレート・ガバナンス強化による多様なステークホルダーからの信認獲得 ・適正なリスク管理や堅確なコンプライアンス体制構築に伴う安定した経営の実現 ・コーポレート・ガバナンス不全に伴う企業価値毀損 ・コンプライアンス不全に伴う不祥事案の発生	取締役会の実効性向上 ー監査等委員会設置会社への移行 ー取締役会実効性評価アンケートに基づく、取締役会の運営改善

価値創造への道筋～オイレスグループ価値創造プロセス～

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。

OILES 2030 VISIONの達成 (P.21)



特集：オイレス工業の競争優位性から生み出される3つの価値

～摩擦と揺れを制し、見えない損失を価値に変える～

摩擦・摩耗・振動は、産業や社会インフラの中で発生し続ける「見えない損失」です。当社グループは、トライボロジーとダンピングをコア技術として、摩擦・摩耗・振動といった「見えない損失」を制御することで、社会課題の解決に取り組んでいます。

〈顧客価値〉

安全性・効率性・耐久性・保守性の向上



当社グループの製品や技術は、最終製品として目立つ存在ではありません。しかし、産業機械、建築物、社会インフラなどの内部で、摩擦・摩耗・振動を制御することにより、設備や構造物の安全性、効率性、耐久性、保守性を支えています。

摩擦・摩耗・振動は、放置すればエネルギー損失や性能低下、故障、安全性低下につながる要因であり、これが当社の考える「見えない損失」です。

お客様には重要機能の安定化や保守性向上という価値を提供し、社会には省エネルギー化、長寿命化、防災・減災、インフラ強靱化を通じて「見えない損失」を低減し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

この価値創造を支えているのが、材料開発から顧客対応まで一貫して蓄積される技術知見です。当社はバリューチェーン全体で得られた知見をコア技術の強化へとつなげ、さらに新たな顧客価値・社会価値を創出する好循環を構築しています。

社会課題の解決によって顧客価値と社会価値を高め、その結果として財務価値を創出する。この価値創造の循環を通じて、当社グループは「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」という経営理念の実現を目指しています。

〈社会課題*の解決〉

見えない損失：
エネルギー損失、性能低下、
故障、安全性低下

* 社会課題：
気候変動を含む環境変化の影響、
インフラ老朽化、労働人口の減少 等

〈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

〈財務価値〉

継続受注・高付加価値化・用途展開



〈社会価値〉

省エネ・長寿命化・防災減災・インフラ強靱化



トライボロジー & ダンピング

当社グループは、トライボロジーとダンピングをコア技術として、顧客製品や社会インフラの重要機能を支えています。この2つの技術が、当社グループの価値創造の中核を担っています。

トライボロジーは、摩擦・摩耗・潤滑を制御する技術です。当社グループは、自己潤滑材料や潤滑設計を通じて、使用条件に応じた摩擦・摩耗の最適化に取り組んできました。

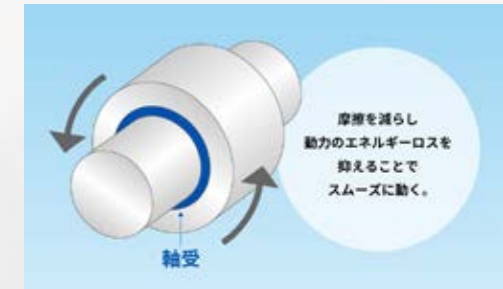
一方、ダンピングは、地震や外力による揺れや振動を吸収・制御する技術です。免震・制震装置などへの応用を通じて、構造物や社会インフラの安全性・信頼性を支えています。

当社グループは、これらの技術によって摩擦・摩耗・振動という目に見えない損失を制御し、顧客の製品・設備・構造物の重要機能を支えています。また、様々な用途や使用環境に対応する中で培った技術知見が、当社グループの競争力につながっています。

摩擦を科学する技術

トライボロジー

当社のトライボロジー技術は、摩擦、摩耗、潤滑の3つのポイントに集約されます。摩擦は物体同士が動くときに働く力、摩耗はその表面が減っていくこと、潤滑は摩擦や摩耗を減らすための方法です。軸と軸受が接触している限り、摩擦や摩耗は避けられませんが、当社は“適切な”摩擦や摩耗を目指して、自己潤滑や最適な潤滑剤の使用、摩擦抵抗をうまく活かす技術で解決してきました。



揺れを抑える・コントロールする技術

ダンピング

当社のダンピング技術は、地震や外部の力による振動を吸収し、振幅を減少させることができます。特に免震・制震装置に応用されており、地震のエネルギーを制御するために、振動を緩和し、エネルギーを効率的に吸収する装置を開発してきました。この技術を通じて、日本の安全な社会インフラの構築に貢献してきました。



オイレス工業のバリューチェーン

当社グループのコア技術であるトライボロジーとダンピングは、用途や使用環境によって求められる性能が大きく異なります。そのため、材料開発から顧客対応までのバリューチェーン全体を通じて知見を蓄積し、技術の高度化と顧客課題の解決につなげています。

トライボロジーとダンピングの技術は、設計だけで完結するものではありません。用途ごとに異なる荷重、温度、速度、振動などの条件に応じて最適な仕様を追求する必要があります。

当社グループは、材料開発、評価・検証、設計、製造・量産、販売、顧客対応までの一連のバリューチェーンを通じて、摩擦・摩耗・振動に関する知見を蓄積しています。

各工程で得られた知見は、改良や次の製品開発に反映され、トライボロジーとダンピングの技術をさらに高度化します。この知見の循環が、顧客課題への対応力、用途展開力、品質安定化・安定供給の強みを生み出しています。

納入後の使用状況や顧客課題を把握し、改良や次期開発に反映します。顧客との対話を通じて用途別の知見を蓄積し、継続受注や用途展開、技術力の向上につなげています。

〈蓄積される知見〉
顧客課題・用途別ニーズの知見

設計・評価で確認した性能を、安定した品質で製品化します。製造条件や加工技術を最適化し、量産を通じて品質安定化と安定供給の技術を蓄積します。

〈蓄積される知見〉
品質安定化・安定供給技術

販売

2つのコア技術の追求

トライボロジー

×

ダンピング

評価・検証

用途ごとに求められる摩擦・摩耗・耐久性などの特性を踏まえ、材料を設計します。蓄積された材料データや配合・加工の知見を活用し、顧客課題に応じた製品開発へつなげます。

〈蓄積される知見〉
オリジナル材料・用途別材料データ

開発した材料や設計について、実際の使用条件下で性能を評価します。荷重、温度、速度、振動など用途別の条件を検証し、信頼性を支える試験ノウハウを蓄積しています。

〈蓄積される知見〉
摩擦・摩耗・振動の試験ノウハウ

材料特性や評価結果をもとに、顧客の使用環境に適した形状・仕様へ落とし込みます。摩擦・摩耗・振動を最適に制御する設計を行い、顧客の重要機能を支える製品として具体化します。

〈蓄積される知見〉
顧客条件への適合設計知見

製造・量産

設計

人的資本・知的資本・社会関係資本

当社の価値創造の源泉は、技術そのものだけでなく、それを担う人材や、自動車、再生可能エネルギー、ビルの免震・制震、空調などの各領域で培われた技術・ノウハウ、知的財産にあります。また、顧客やパートナーとの長年にわたる信頼関係を通じて蓄積された知見も、競争力を支える重要な資産です。

これらの人的資本、知的資本、社会関係資本が相互に作用することで、当社独自のコア技術である「見えない損失を制御する技術」が進化し続けます。こうして培われた技術と知見が、多様化・高度化する顧客ニーズへの対応力となり、当社の価値創造を支えています。

社会関係資本は、顧客との長期的な関係、設計段階からの関与、品質認証・顧客認定、業界をまたいだ顧客基盤などにより形成されます。これら3つの資本が重なることで、容易には模倣されにくい対応力が生まれます。

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

ラックブッシュ：世界シェアNo.1

50 %

サポートヨーク：世界シェアNo.1

52 %

車載コンプレッサー用 世界シェア

軸受：

38 %

ストラットベアリング：世界シェア

26 %



人的資本は、技術者、研究人材、製造現場・品質保証・顧客対応を担う人材の知見により形成されます。用途ごとに異なる条件を理解し、評価・設計・量産へつなげる力は、日々の業務を通じて蓄積されます。

連結従業員数(含む臨時雇用)：

2,600 名

国内子会社従業員数：

580 名

海外子会社従業員数：

870 名

知的資本は、オリジナル材料、材料データ、評価技術、特許、用途別ノウハウなどで構成されます。トライボロジーとダンピングに関する知識を、顧客条件に応じて組み合わせることが、価値創造の基盤となります。

研究開発費：

29 億円

国内外特許取得件数：

3,647 件

製造資本・財務資本・自然資本

当社が長期的な価値創造を持続するためには、継続的な成長投資を可能にする財務資本と、技術的知見を製品・サービスとして安定的に提供する製造資本が不可欠です。また、あらゆる事業活動を支える自然資本は、事業継続の前提となる重要な基盤です。

これらの資本は、「見えない損失を制御する技術」を製品・サービスとして社会に提供し続けるための基盤となっています。当社はこれらの基盤を強化することで、バリューチェーン全体の価値創造力を高め、持続的な顧客価値、社会価値、財務価値の創出につなげています。

省エネ・長寿命化に寄与する製品の製造と、製造工程・自社活動における環境負荷低減を推進することで、持続的な自然資本へのアクセスを実現します。

総エネルギー投入量：
82,308 MWh

取水量：
345 千m³



財務資本は、研究開発や設備投資を継続し、成長領域への用途展開を支える基盤です。安定した投資余力は、技術知見の深化と事業機会の拡大を支える要素となります。

連結総資産：
994 億円

連結純資産：
806 億円

自己資本率：
80.6 %

製造資本は、生産設備、評価設備、品質保証体制、安定供給の仕組みによって形成されます。トライボロジーやダンピングの技術を、顧客が求める品質で量産・供給するには、開発段階の知見を製造現場へ確実に実装する力が求められます。

設備投資額：
63 億円

国内生産拠点数：
13 ケ所

連結子会社数：
15 社

海外生産拠点数：
6 ケ国

社会に貢献する新たな取り組み

自動車部品から免震・制震装置、建物内の環境をコントロールする建築機器まで多岐にわたる製品で社会課題を解決していきます。

MOBILITY

EVにも必要不可欠なオイレスベアリング

軽量化や低摩擦によってEVの長距離走行に貢献します。従来の自動車用転がり軸受を、当社のオイレスベアリングに置き換える動きも進んでいます。



DECARBONIZATION

植物由来の原材料でCO₂排出量を低減

植物由来の「バイオマスプラスチック軸受」(通称：バイオライト)を開発。地球温暖化防止に貢献し、石油などの枯渇性資源の消費を抑制しています。



RENEWABLE ENERGY

オイレスの技術が生きる、再生可能エネルギー市場

風力発電の効率向上に貢献する優れた摩擦効率の軸受を開発中。また、浮体式洋上風力発電では実証実験に当社軸受が採用され、サステナブルな社会実現を加速させています。



ENERGY SAVING

換気装置で、新鮮な空気を取り込み省エネを実現

自然換気装置は、自然の風をビル内に取り込み、空調負荷を低減することで省エネを実現します。優れた気密性や水密性をもち、BCP対策にも有効です。



DISASTER RESILIENCE

大規模地震による被害を軽減する免震・制震装置

災害時の拠点となる庁舎や消防署・病院などの公共施設をはじめ、200mを超える超高層オフィスビルや住宅といった様々な建物に採用されています。



SAFETY

火災時の煙を素早く排出し、人の命を救う

万一の火災の際に生じる有害な煙を外へ排出する排煙窓。その排煙窓を開閉するための装置「ウィンドウオペレーター®」で人命や建物内の安全を守ります。



OILES 2030 VISIONと中期経営計画 2024-2026進捗

OILES 2030 VISION

当グループは「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。

また、本ビジョンにおいては、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年度から2023年度までの過去5年間の当社のROE平均値は6.1%程度であり、資本収益性における課題は認識しておりますが、引き続き資本コストや株価を意識した経営を徹底し、各指標の改善に向けて取り組みを推進していきます。

長期ビジョン OILES 2030 VISION

『サステナブルな社会の実現を、
摩擦・摩耗・振動の技術 +X で貢献する』

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

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

OILES 2030 VISION 経営目標

- ・営業利益率15%以上
- ・ROE10%以上

サステナブルな社会の実現に貢献し
持続的成長と企業価値向上を目指す

中期経営計画2024-2026

OILES 2030 VISION の達成を見据えた中期経営方針



2024 → 2030

ありたい姿

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

『サステナブルな社会の実現を、
摩擦・摩耗・振動の技術 +X で貢献する』

「新技術・新規事業創出」と「基盤強化」

+Xによる貢献

中期経営計画2024-2026



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



トライボロジー&ダンピング技術を
基盤とした事業領域

各事業の状況と事業戦略

- P.28-29 一般軸受機器
- P.30-31 自動車軸受機器
- P.32-33 構造機器
- P.34-35 建築機器

中期経営計画 2024-2026

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。

本中期経営計画においては、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、半導体関連やインド市場など成長市場への集中、デジタル化やAIを活用した業務改革や生産技術の追求による生産性向上、すべてのステークホルダーに貢献する企業価値の向上、さらに資本効率性を意識した財務運営を掲げ活動を進めています。

定量指標について、2024年度は計画を達成しました。2025年度については売上高は計画未達となりましたが、営業利益及び営業利益に減価償却費を加えたコア収益においては計画を上回りました。

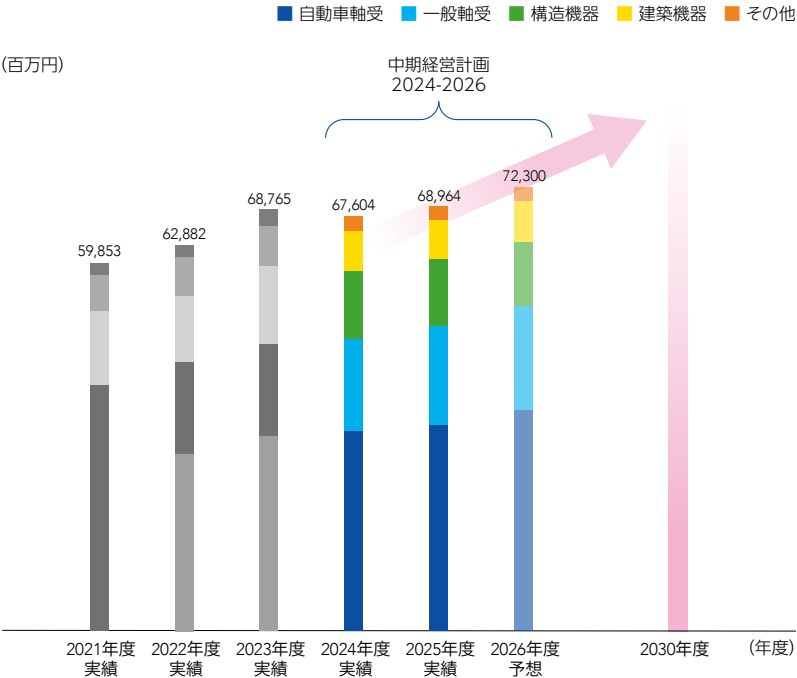
最終年である2026年度は外部環境の影響もあり、中期経営計画を下回る予想です。しかし、2030年に向けた重点施策を確実に進め、2026年度においては計画の達成を目指していきます。

中期経営計画 計画／実績及び予想

		2024年度	2025年度	2026年度
売上高	計画	677億円	712億円	750億円
	実績／予想	676億円	689億円	723億円(予想)
営業利益	計画	57億円	64億円	73.5億円
	実績／予想	69億円	69億円	71億円(予想)
コア収益*	計画	91億円	100億円	118.5億円
	実績／予想	104億円	103億円	108億円(予想)
ROE		8.4%	6.4%	8.0%以上

*コア収益=営業利益+減価償却費

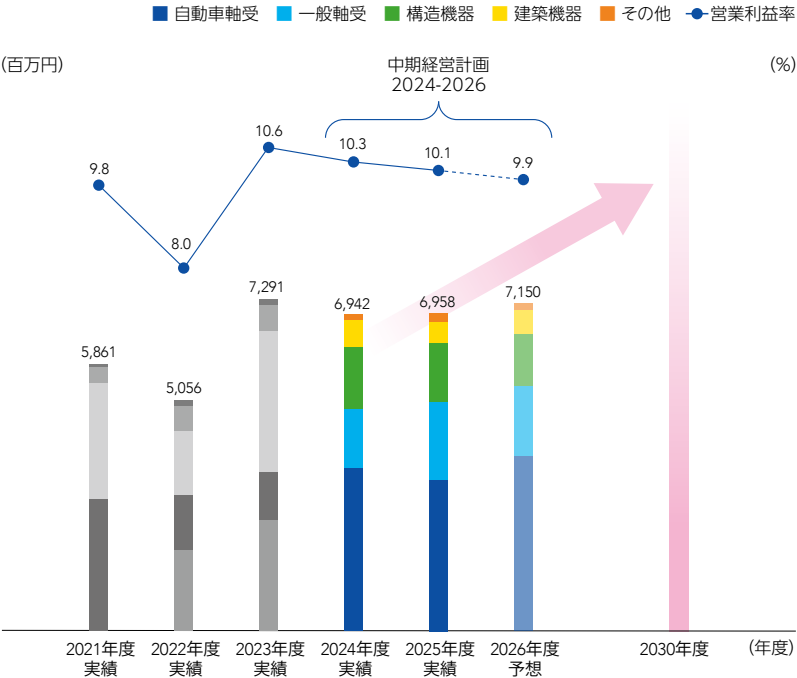
売上高推移



2026年3月期 セグメント実績

一般軸受機器	
売上高	15,949 百万円
・前期	14,830百万円(+7.5%)
・中計	15,900百万円(+0.3%)
営業利益	1,668 百万円
・前期	1,133百万円(+47.2%)
・中計	1,350百万円(+23.6%)
構造機器(免震・制震)	
売上高	11,235 百万円
・前期	11,311百万円(▲0.7%)
・中計	12,300百万円(▲8.7%)
営業利益	1,306 百万円
・前期	1,956百万円(▲33.2%)
・中計	1,150百万円(+13.6%)

営業利益推移



自動車軸受機器

売上高	34,221 百万円	営業利益	3,394 百万円
・前期	33,804百万円(+1.2%)	・前期	3,363百万円(+0.9%)
・中計	34,800百万円(▲1.7%)	・中計	3,250百万円(+4.4%)

建築機器(オイレスECO)

売上高	5,765 百万円	営業利益	464 百万円
・前期	5,938百万円(▲2.9%)	・前期	391百万円(+18.6%)
・中計	6,460百万円(▲10.8%)	・中計	540百万円(▲14.1%)

取り組み状況

2025年度は、売上高が689億円と計画を下回ったものの、営業利益は69億5千万円と計画比9.4%増となりました。ROEは6.4%となりました。2026年度は、売上高723億円、営業利益71億5千万円を見込んでいます。

❶ 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、生産能力の拡大に向けた第二工場の建設に着工しました。また、構造機器セグメントの工場である足利事業場では、新出荷棟の建設工事に着手しました。2026年度は、オイレスインド第二工場の完成に加え、足利事業場への大型試験機の導入を予定しています。

❷ 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が完成したほか、従業員エンゲージメントの向上を目的として、藤沢事業場のオフィス改革を実施しました。2026年度は、DX推進を担う生産革新部を社長直轄部門とするとともに、生産性と品質の向上に向けた先端設備の導入を加速します。

❸ 企業価値向上への取り組みとしては、取締役会の実効性向上に向けて外部専門家から助言を受け、ガバナンスのさらなる強化に取り組みました。また、企業認知の向上に向けた広報活動として、新聞広告やCM、雑誌などを活用した情報発信をおこないました。2026年度は、人事評価制度の見直しを進めるとともに、広告・IRフェアなどを通じた企業認知活動を継続します。

❹ 財務運営の取り組みとしては、政策保有株式を13億円縮減したほか、年間配当を85円としました。また、資本収益性に関する社内研修を実施し、資本効率を意識した経営の浸透を図りました。2026年度は、設備投資や資本効率を踏まえたB/S構築を推進するとともに、自己株式の取得を実施し、年間配当は10円増配となる95円を予定しています。

目的ごとの施策の実績と予定

2025年度に実施した主な施策		2026年度に予定する主な施策
成長投資	 ・オイレスインド第2工場建屋着工 ・足利事業場の新試験棟建設工事着手	・オイレスインド第2工場完成 ・足利事業場の大型試験機完成
生産性向上	 ・足利事業場の新出荷棟完成 ・藤沢事業場のオフィス改革(エンゲージメント向上)	・社長直轄部門としてDX推進を担う生産革新部を設置 ・生産性と品質向上を目的とした先端設備導入の加速化
企業価値向上	 ・ガバナンスの実効性向上に向けた外部専門家からの助言 ・新聞、CM、雑誌等での広報活動	・人事評価制度の見直し ・企業認知活動(広告・IRフェア・個人投資家向け説明会等)を継続
財務運営	 ・政策保有株式の縮減(13億円) ・配当85円 ・資本収益性に関する社内研修実施	・設備投資や資本効率を踏まえたB/S構築の推進 ・自己株式取得 ・配当95円(10円増配) ※ 予定

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、2025年度は62億円を投資しました。

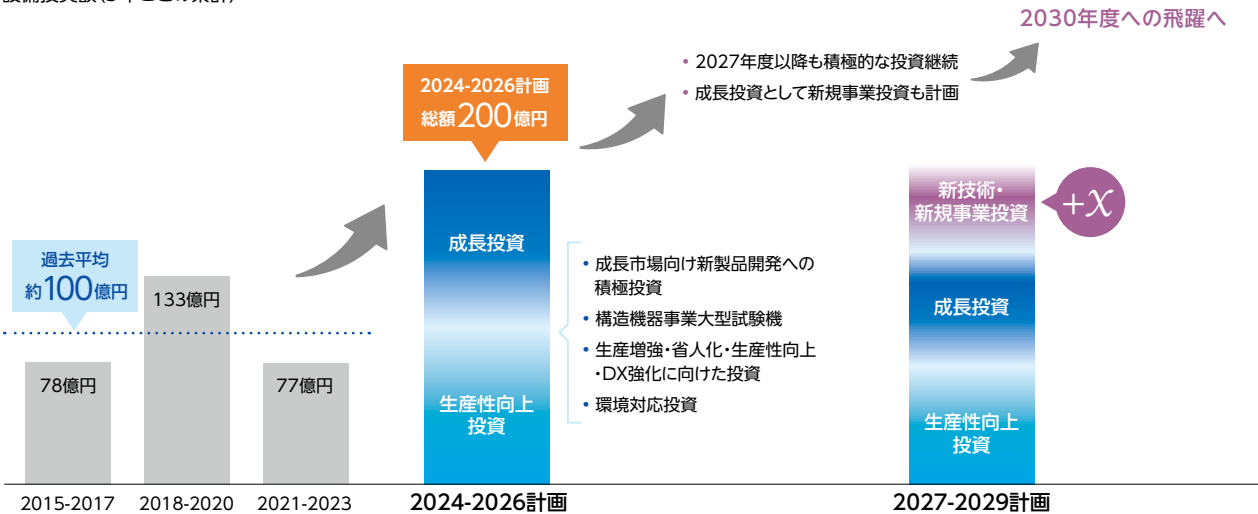
成長投資は、成長市場向けの新製品開発に対する積極的な投資と構造機器事業の大型試験機導入です。生産性向上投資は、生産増強、省人化や省力化投資、DX強化に向けた投資、環境対応への投資です。2027年からの4年間では、さらにOILES 2030 VISIONの「+X」である新技術や新規事業創出や基盤強化に向けても経営資源を投入していく予定です。

資本収益性の改善

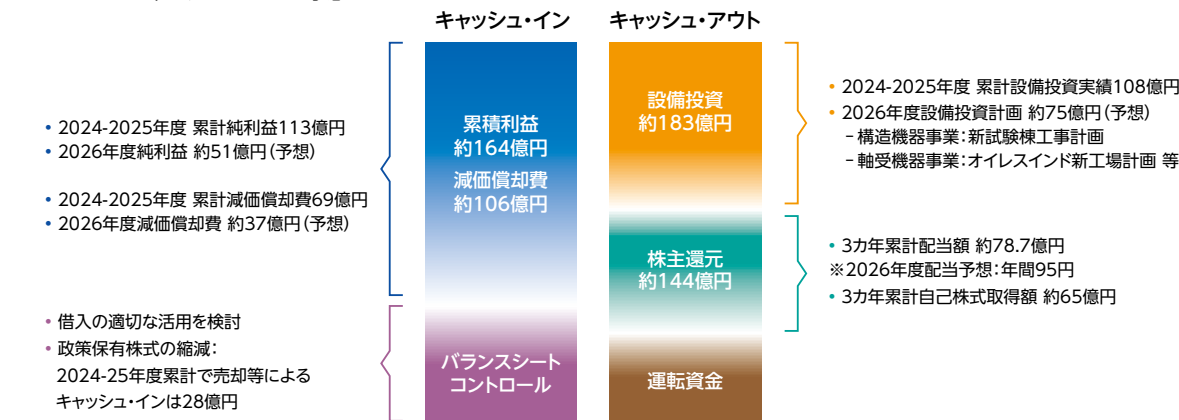
2030年度目標であるROE10%に向けて、中期経営計画では2026年度までに8%以上を計画しています。そのための資本収益性改善に向けた取り組みとして、バランスシートマネジメントの推進、政策保有株式の一定程度縮減をおこなってまいります。

2026年度以降も資本コストや株価を意識した経営を徹底し、計画の実現に向けて取り組んでいきます。

設備投資額(3年ごとの累計)



2024-2026 3カ年キャッシュ・フロー予想



新規事業の創出と経営基盤の高度化に向けた取り組み

当期においても新規事業創出、人的資本経営、企業認知、生産性、財務基盤の各領域において施策を進め、持続的な成長と企業価値の向上につなげています。

新規事業の創出については、当社が保有する知的財産を起点として、新たな事業の可能性を探る検証実験を継続しています。これまで培ってきた技術やノウハウなどの経営資源を活用し、将来の事業につながるテーマの探索と検証を進めています。また、社内公募によって選定された新規事業候補については、社内での実証実験を踏まえながら、事業化に向けた検討を段階的に推進しています。市場性や実現可能性などを確認しながら検討を深め、新たな価値の創出を目指します。

また、人的資本経営と従業員エンゲージメントの向上に向けては、会社の風土醸成と従業員の頑張りを評価により適切に反映することを目的に、人事評価制度を変更しました。従業員一人ひとりの取り組みや成果が評価に結び付く仕組みを整えることで、働きがいの向上と組織の活性化を図り、持続的な成長を支える人材と組織の基盤強化につなげていきます。

あわせて企業認知の向上については、継続的な広報活動を通じて、ファン株主の醸成に取り組んでいます。新聞・雑誌、ウェブ広告、テレビCMなど、複数のメディアを活用した施策を展開し、当社の事業や技術、企業としての魅力を幅広い層へ発信しています。加えて、個人投資家向けオンライン会社説明会の開催や、日経・東証IRフェアへの参加を通じて、個人株主・投資家との接点を増やしています。今後も継続的な情報発信と対話の機会を設け、当社への理解と関心を高めていきます。

生産性向上に向けては、生成AIの業務利用を定着させ、日常業務の効率化と生産性の向上を図ります。生成AIを一時的な活用にとどめず、業務に根付かせることで、業務プロセスの改善につなげていきます。また、生産技術部門を社長直轄部門とし、ロボット化・自動化を加速します。生産現場における設備や工程の高度化を推進することで、より効率的で競争力のある生産体制の構築を目指します。

これらの取り組みを相互に連動させることで、新たな事業機会を生み出す力と、それを支える人材、生産体制、財務基盤を強化し、中期経営計画の達成と持続的な企業価値の向上を目指します。

現場データの収集・可視化を起点に、品質改善や業務効率化を進めています。トレーサビリティや標準化した業務基盤を整備し、海外拠点への展開も進めています。今後は予兆検知や需給最適化など高度活用を図り、製品の安定供給をはじめとした顧客体験と企業価値の向上につなげます。

DXを基盤強化策として、生産領域から全社的な業務改革へ拡大

当社は、中期経営計画における基盤強化の重要施策として、デジタル技術を活用した業務改革 (DX) を推進しています。これにより、製品の提供にとどまらず、業務プロセスの高度化を通じた価値や体験の向上を目指しています。市場環境の変化が加速する中で、迅速かつ柔軟に対応できる体制の構築が求められており、DXはその基盤となる取り組みと位置付けています。これまで生産領域を中心に取り組んできましたが、今年度からは、間接部門を含めたより全社的な価値創造へとその対象を拡大しています。

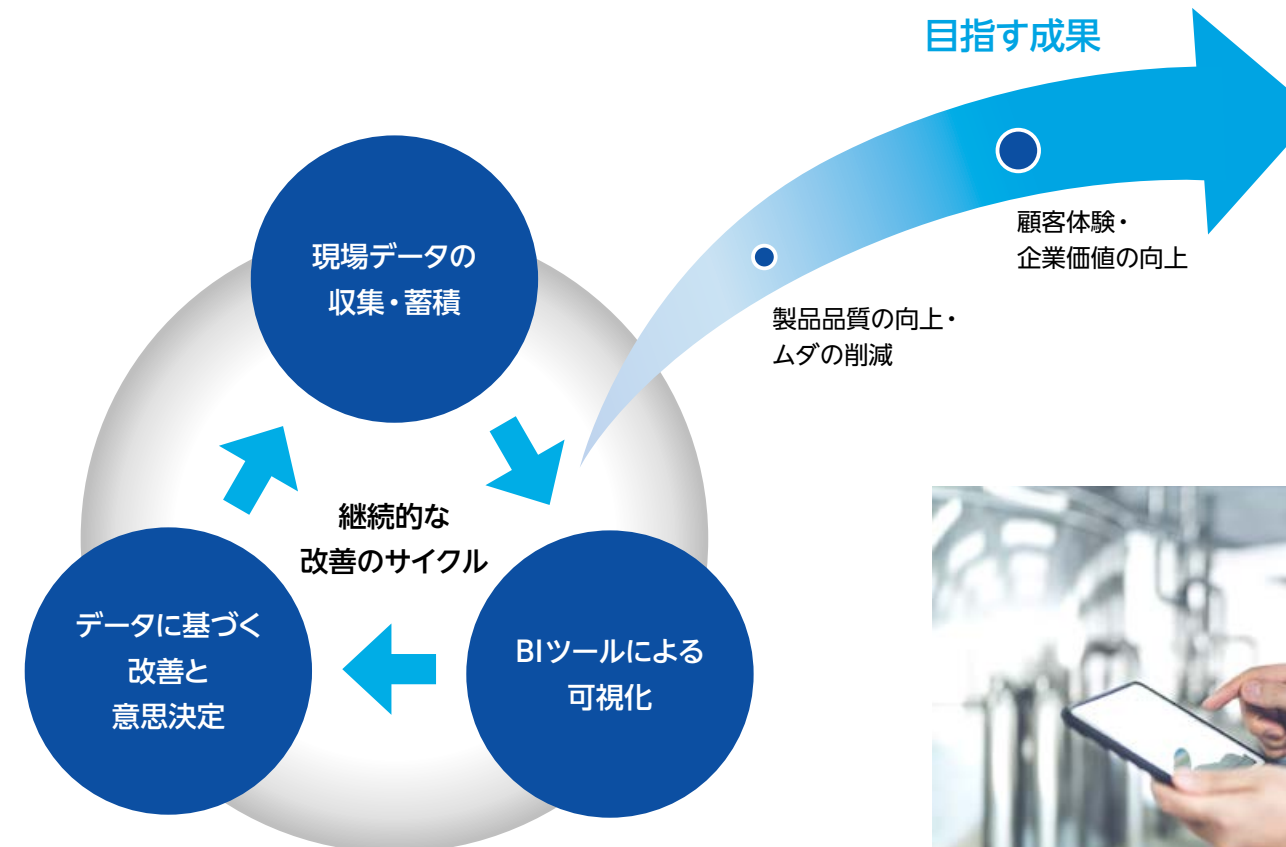
これまでの取り組みにおいては、紙帳票の電子化を起点に、品質・設備・作業データの収集・蓄積・可視化を進めてきました。従来、人手に依存していた集計業務の効率化に加え、日々の業務の中で自然にデータが蓄積される仕組みを構築し、現場の状況をタイムリーに把握できる環境を整備しています。現場では収集したデータに基づく改善活動や意思決定が始まり、品質の向上に成果が出始めています。

また、製品のトレーサビリティについても、材料受入から製品出荷までの履歴を一貫して管理する仕組みの整備を進めています。品質に関する問い合わせへの対応力を高めるとともに、不具合発生時の影響範囲の特定や再発防止の迅速化を目的とした取り組みです。品質保証体制の強化を進める中で、顧客からの信頼性向上にもつながる基盤を整備しています。

さらに、こうした活動で確立した業務プロセスやデータ基盤について、海外拠点への展開を進めています。グローバルで共通の指標と業務基盤を整備し、拠点ごとの差異を抑えながら品質水準の均一化と生産性向上を図っています。

こうした取り組みは、グループ全体での競争力強化に向けたものであり、各拠点で蓄積された知見を相互に活用することで、継続的な改善を進める体制の構築を目指しています。

オイレスのDX全体像



■現場起点の内製DXで業務標準化と全社的な価値創造を推進

当社のDXの特長は、現場の課題起点で内製的に仕組みを構築している点にあります。業務を熟知した現場と密接に連携しながら段階的に仕組みを構築・拡大することで、変化への柔軟な対応と継続的な改善を目指しています。こうした取り組みを通じて、業務プロセスの標準化と効率化を進め、全体最適での改善を実現するとともに、標準化された業務の横展開により、全社的な業務品質の底上げを図っています。

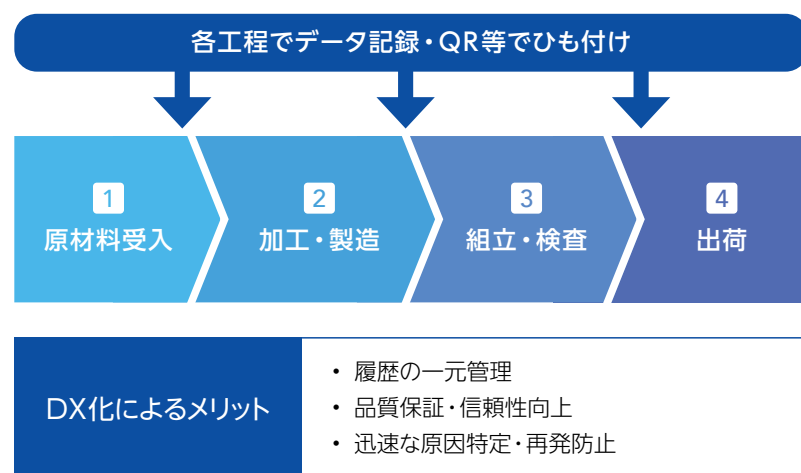
加えて、デジタル技術が現場でどのように効果を発揮するのかを体感的に理解できるよう、製造工程や情報の流れを模した簡易的な模型やデモ環境を活用し、関係者が業務改善の全体像を理解できる取り組みを始めました。こうした共有を通じて、経営層から現場までが目指す姿を一致させ、スピード感をもって部門横断でのDX推進を進めています。

また、DXの推進にあたっては、情報セキュリティの確保を重要な前提と位置付けており、データの適切な管理と利用に関するルール整備を進めています。取得したデータは、こうした管理の枠組みのもとでエネルギー使用状況の可視化などへの活用を検討しており、環境負荷低減への展開も視野に入れています。

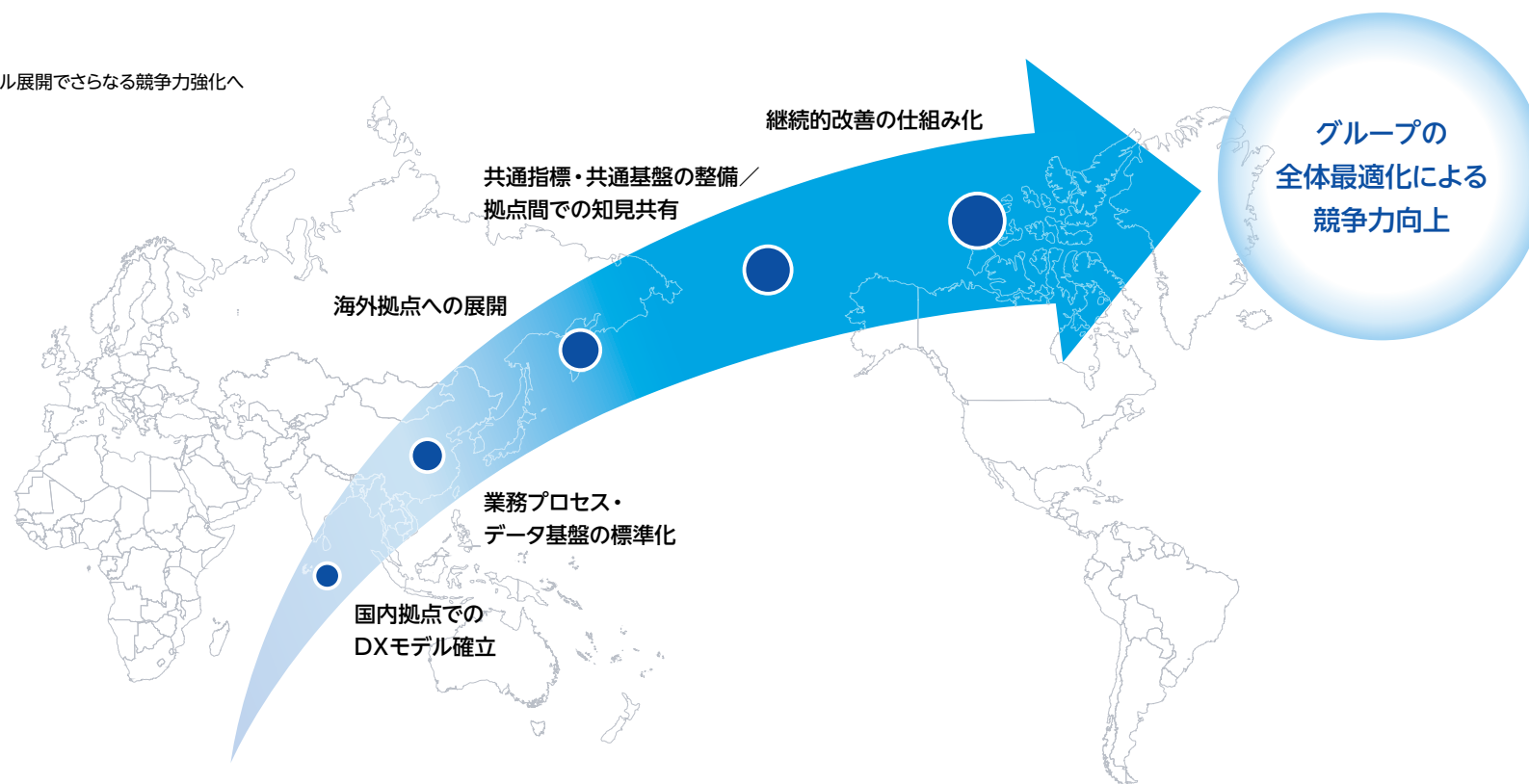
これらの取り組みにより、生産性向上や不良低減といった成果が現れつつあります。今後は、蓄積したデータを活用し、設備異常の予兆検知や需給の最適化など、より高度な活用へと展開していきます。その中で製品品質や供給の安定を実現し、顧客体験の向上につなげるとともに、企業価値のさらなる向上を目指しています。

当社は、現場の知恵とデジタル技術の融合により、持続的な成長と社会課題の解決に貢献していきます。

トレーサビリティのDX化におけるメリット



グローバル展開でさらなる競争力強化へ



オイレスグループは、経営理念の中で「技術で社会に貢献する」ことを掲げています。「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジー技術と、「振動」にかかわるダンピング技術の2つのコア技術、さらにはOILES 2030 VISIONの「+X」である新規技術へのたゆまぬ探究と密接にかかわるのが知的財産に関する取り組みです。

基本的な考え方

オイレスグループでは、知的財産を重要な経営資源の一つとして位置付け、新たな知的財産の創出と権利の保護により持続的な企業価値の向上を図っています。

■知的財産に関する具体的な取り組み

従来から、研究開発活動を通じて創出された発明については、特許をはじめとした産業財産権の出願をおこない、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。

トライボロジー技術は、言い換えれば「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、各種材料や添加剤の数百、数千にも及ぶ組み合わせでおこなった実験結果を一つひとつ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ついても、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。

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

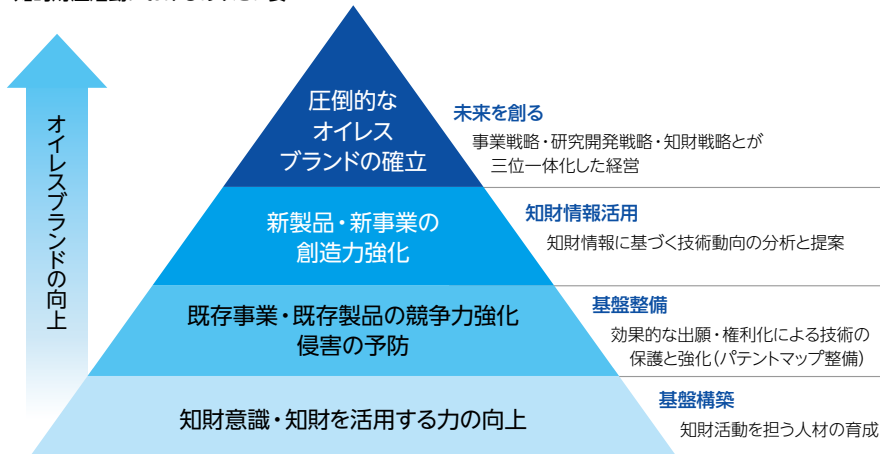
みならず、積極的に意匠出願をおこない、いわゆる知財ミックス戦略による多面的な権利保護活動を推進しています。これらの各取り組みに加え、個別製品ごとにパテントマップを整備して特許出願の強化にも取り組んでいましたが、今後の持続的成長に向けては、IPランドスケープ*の取り組みへの発展も見据えて、価値創造活動を推進していきます。

これまで、社内規程の改定・整備を推進するとともに、従来の受動的な特許出願事務中心の対応にとどまらず、業界をまたいだ複数テーマの能動的な分析や、社外表彰への積極的な応募を通じた情報発信に加え、知的財産人材の育成・知識浸透といった領域にも取り組みを拡張してきました。

その一環として、社内の知的財産に関する知識の浸透と意識の醸成を目的に、選抜型教育を継続的に実施するとともに、そこで創出された知見を動画コンテンツとして体系化し、イントラサイト上で全社的に展開することで、教育資産の再活用と継続的な知識浸透を実現しています。

*IPランドスケープ：自社及び他社の知的財産や市場動向を統合的に分析し、経営戦略に反映させる手法

知的財産活動におけるありたい姿



WIPO GREEN*への登録

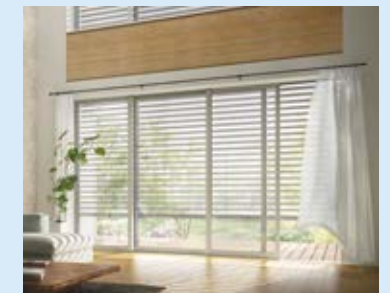
当社は、国連の専門機関である世界知的所有権機関(WIPO)が運営するWIPO GREENに参画しています。

オイレスグループが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。2024年3月には「オイレスバイオライト #81-B1」及び「#83-B1」、2025年3月には外付ブラインド「ブレイユ」を登録しました。

*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



オイレスバイオライト



外付ブラインド「ブレイユ」

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レスエアベアリングの伸長に向けた積極投資
- 既存製品の合理化による収益改善

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

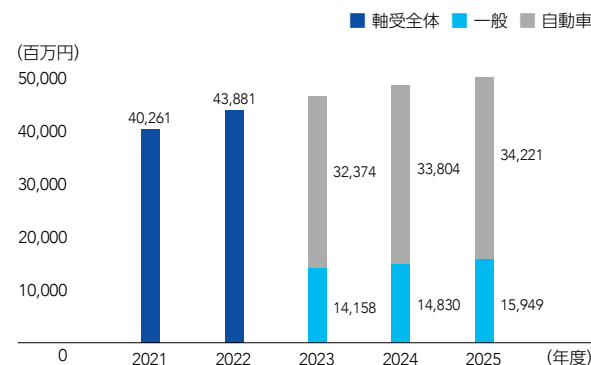
中国

半導体市場への積極展開

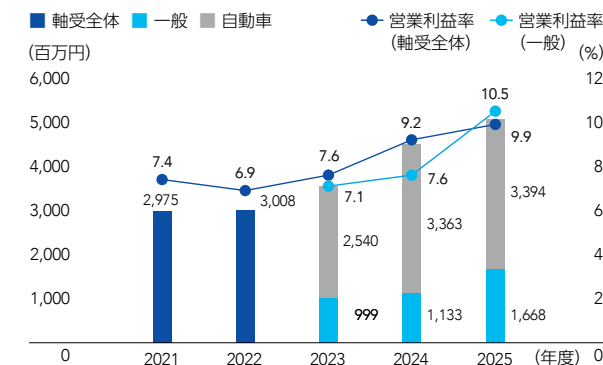
- 自国生産を強化する中国市場へのオイルレスエアベアリングの拡販

セグメント別業績

売上高



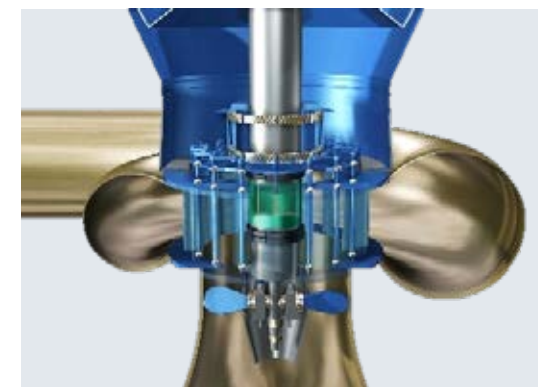
営業利益／営業利益率



2025年度の振り返り

エレクトロニクス分野及び再生可能エネルギー分野の需要拡大を背景に、一般軸受事業は堅調に推移しました。エレクトロニクス分野では中国向けを中心に半導体製造装置需要が伸長し、再生可能エネルギー分野においても国内外で水力発電向け等の案件獲得が進んだことから、売上高・利益ともに前期を上回る結果となりました。

こうした事業環境の中、当社は成長市場向けの戦略製品の展開を引き続き推進し、半導体関連及びインフラ分野での採用拡大を着実に進めています。また、営業・技術・生産の各部門が連携しながらグローバル市場の動向把握や顧客ニーズへの機動的な対応を進めることで、受注機会を確実に捉え、事業基盤の強化につなげています。



水力発電

Topics

エレクトロニクス分野では、AIやデータセンターの拡大を背景とした高性能半導体需要の高まりにより、半導体製造装置にもこれまで以上の高精度性能が求められています。当社のオイルレスエアベアリング(OAB)及びその応用製品であるオイルレスエアスピンドルは、非接触による極めて高精度な回転支持を実現し、シリコンウェハの精密研磨装置や表面性状の検査装置に採用されています。特に中国市場においては現地半導体製造装置メーカーへの受注獲得が進み、具体的な成果につながりました。

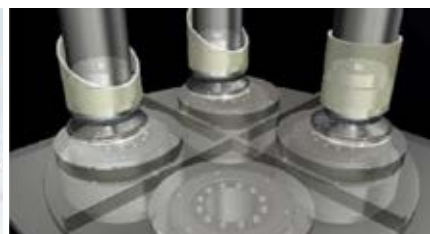
これらは単なる製品力にとどまらず、市場動向をいち早く捉える営業部門と、設計・開発を担う技術部門、生産対応をおこなう製造部門が連携して取り組んできた結果であり、当社の総合力が評価されたものと受け止めています。

その結果、装置の高精度化を通じて半導体製造工程における品質の安定化や歩留まり向上にも寄与し、顧客の生産性向上に貢献しています。

また、一般産業分野全体への取り組みとしては、樹脂軸受「ファイバーフロンGH」の拡販を強化しました。製品カタログ掲載の標準品として新たにラインアップし、使いやすさと供給の安定性を高めています。同製品は耐水性・耐食性に優れ、水力発電や風力発電といったインフラ用途での採用が進んでいるほか、金属系軸受と同等の耐荷重性能を持ちながら軽量である点も評価されています。こうした特長を活かし、食品機械や包装機械、水処理設備など、様々な分野への適用拡大にも着実に取り組んでいます。



オイルレスエアスピンドル



研磨装置



ファイバーフロンGH



包装機械

定量目標

2026年度 売上高(予想)

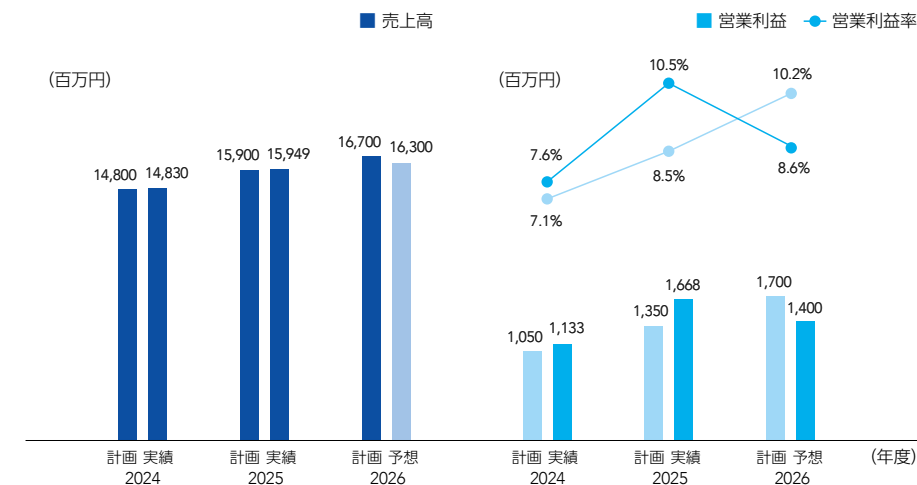
163 億円

対中期計画比 97.6%

2026年度 営業利益(予想)

14 億円

対中期計画比 82.4%



今後の見通し

半導体分野では、今後も高性能化・高精度化の流れが続くと見込まれており、当社のエアベアリング技術への期待は一段と高まっていくと考えています。また、再生可能エネルギー分野についても、エネルギー転換の進展を背景に中長期的な市場拡大が見込まれます。

一方で、一般産業を取り巻く事業環境は、地政学リスクや貿易摩擦などの影響を受け、先行きに不透明さが残る状況です。当社としては成長市場である半導体及び再生可能エネルギー向けの取り組みを継続することで、こうした影響の緩和を図っていく考えです。

また、前期は収益性の高い大型案件の寄与により利益率が一時的に押し上げられていましたが、今期はその影響が一巡し、業績は平常水準で推移する見込みです。

今後は、戦略製品の拡販と用途展開の広がりを通じて付加価値の向上を図るとともに、供給体制の最適化や開発力の強化を進め、持続的な成長基盤の確立に取り組んでいきます。摩擦・摩耗・潤滑の技術を通じて、社会インフラの高度化や省エネルギー化に引き続き貢献していきます。

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

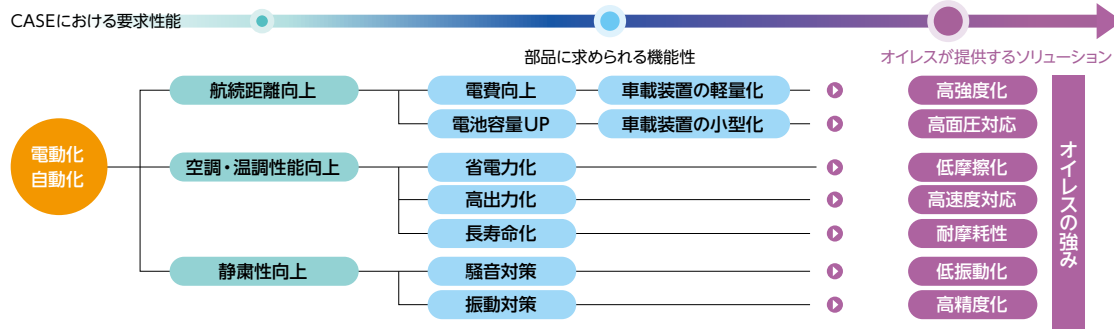
(1)成長するEV、自動運転に対応した新製品、新材料開発と、将来の飛躍に向けた積極投資

- ・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

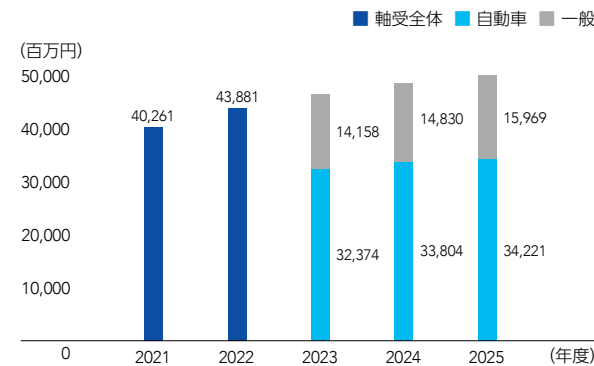
CASE※の時代、オイルスベアリングはAutonomous/Automated(自動化)、Electric(電動化)を
ビジネスチャンスとして、自動車業界変革の中で新たな価値創造に貢献する製品を提供する



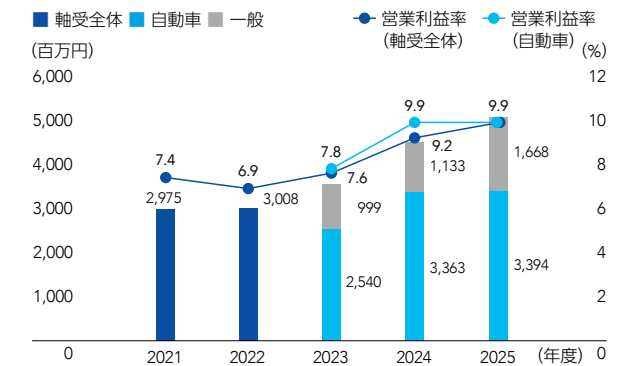
※ CASEは、Connected(コネクティッド)、Autonomous/Automated(自動化)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字をとった自動車業界の造語

セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



2025年度の振り返り

自動車市場は通商政策や地域ごとの需要動向の変化など不確実性を伴う環境が続きましたが、中国における新エネルギー車向けの売上が伸長したことや、インドの主要自動車メーカーへの当社PSベアリングが採用されたことなどが寄与し、売上高・利益ともに前期を上回りました。

日系自動車メーカーだけでなく大手現地自動車メーカーとの取引も着実に伸ばしています。こうした動きは、市場環境の変化に対する当社の対応力が着実に高まっている表れと捉えています。

あわせて、地域ごとの需要特性に応じた営業活動や供給体制の見直しを進めるなど、安定的な業績確保につなげてきました。



Topics

自動車業界では電動化の進展が続く一方で、その成長ペースには変化も見られ、EV、ハイブリッド車、内燃機関車といった多様なパワートレインが併存する状況となっています。こうした環境のもと、自動車軸受事業では、各動力源に対応可能な製品ラインアップを強みとして顧客ニーズに応じた製品開発と市場開拓を進めています。

電動化の進展に伴い、バッテリー搭載による車両重量の増加や省エネルギー化への要求が高まる中で、軸受には高負荷対応と小型化の両立が求められています。当社は独自の材料開発及び製品設計技術により、限られたスペースで高い荷重を支える製品を提供し、自動車の性能向上や環境負荷の低減に貢献しています。また、製品ごとの要求条件の多様化に対しても設計段階から柔軟に対応できる体制を

整えています。

さらに、市場の開発スピードが加速する中で、技術部門と生産部門の連携をこれまで以上に強化し、量産立ち上げの際に品質と性能要件を確実に実現する生産体制の構築にも取り組んでいます。こうした取り組みにより、開発から量産までの一体的な対応力の向上を図っています。

市場展開においては、中国では新興メーカーを含む現地の自動車メーカーへの採用が拡大し、インドにおいても現地メーカー向けの受注が進展するなど、日系自動車メーカーに加えて大手現地メーカーとの取引も着実に広がっています。これにより、非日系顧客向けの売上が拡大するとともに、地域・顧客ポートフォリオの多様化が進んでいます。

今後の見通し

自動車市場においては、電動化を含む構造変化が今後も継続すると見込まれる一方で、地政学リスクや各国の政策などを背景とした地域ごとの自動車需要動向には不透明さが残る状況です。このような環境下において、自動車軸受事業では特定のパワートレインに依存せず多様なニーズに対応できる製品ポートフォリオを強みに、変化する市場の中での着実な成長を目指していきます。

中国やインドにおいては、非日系顧客を含めた需要の拡大が見込まれており、現地での営業・開発体制の強化を通じてさらなる採用拡大に取り組んでいく方針です。

あわせて、価格対応やコスト管理の強化にも継続して取り組み、収益基盤の安定化を図っていきます。外部環境の変化に対しても機動的に対応できる体制づくりを進めていきます。また、オイレスインド第2工場の稼働を見据え生産能力の増強と供給体制の最適化を進めることで、グローバル市場における競争力をいっそう高めていきます。

今後も、オイレスベアリングの技術を通じて、自動車の安全性・快適性・環境性能の向上に貢献していきます。

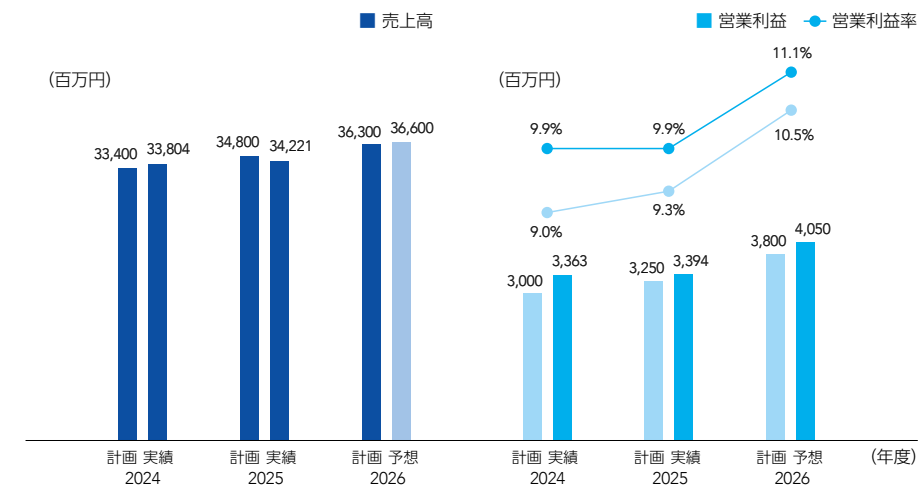
定量目標

2026年度 売上高(予想)

366 億円
対中期計画比 100.8%

2026年度 営業利益(予想)

40.5 億円
対中期計画比 106.6%



建設中の様子
(2026年3月31日撮影)

オイレスインド第2工場
完成予想図



免震・制震のパイオニアとして
すべての人に安全安心を提供するために
新たな領域へ挑戦し続けます

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)

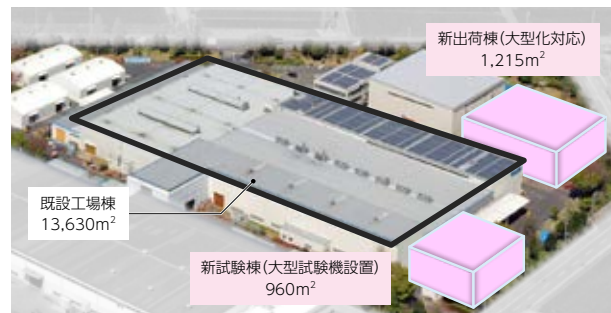
今後増加するインフラリニューアル、及び都市再開発や都市型データセンターのほか、
海外市場などの新領域への拡大と事業基盤強化のための大型設備投資を実施

(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

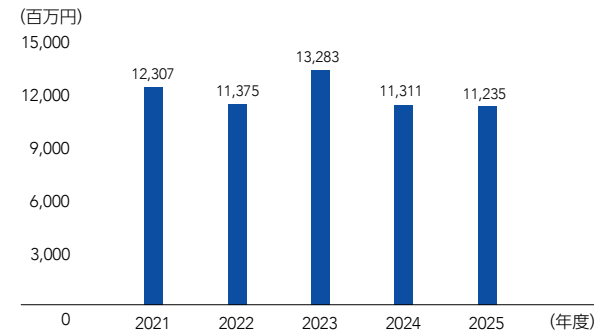
- ・大型製品の保管と出荷効率を高めるため、新出荷棟を建設(2025年11月竣工)
- ・都市再開発ビルの高層階化や増加する都市型データセンターへ向けた大型免震製品の需要に応えるため、国内最大級の大型性能試験機を導入中(運用開始2027年度予定)



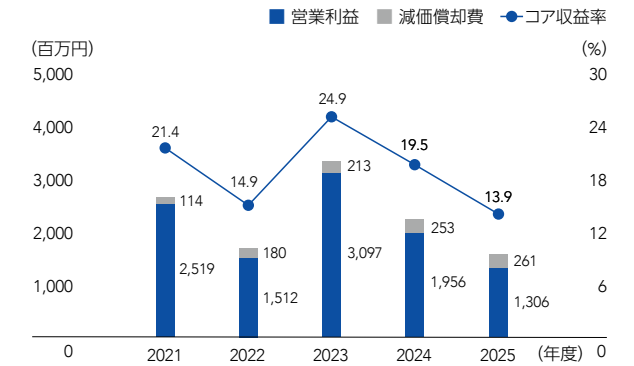
足利事業場の拡張(左:全体計画 右:新出荷棟)

セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



2025年度の振り返り

橋梁向け製品においては新幹線や一般道路、建築向け製品においては都市再開発物件やロジスティクスセンターを中心に売上を獲得した一方で、橋梁物件の期ズレや性能試験設備の不具合に対する設備復旧、社外設備を使用した出荷対応費用の計上があり前期を下回る売上高、利益となりました。しかしながら、中期経営計画における2025年度の計画値と比較すると、売上高は91.3%と計画に8.7ポイント及びみせましたが、営業利益は113.6%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・制震化の需要と設計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。



赤線部分が国道8号線野洲 東バイパス(全長4.7km)で、4車線化が計画されています

Topics

道路橋分野においては滋賀県野洲市と栗東市を結ぶ、国道8号のバイパス道路である野洲栗東バイパスの改修工事が進められています。

慢性的な渋滞が発生している滋賀県東部の交通渋滞対策として極めて重要なプロジェクトであり、2026年度に南側区間が部分開通する予定です。この大型プロジェクトに、当社のゴム型免震支承(LRB：47基、RB：6基)、及び、橋梁用ダンパー(BM-S：4基)が採用されています。

建築向け製品に関しては、昨年度に引き続き、ロジスティクスセンター、都市再開発、データセンター案件への積極的なスペックインを展開しています。



工事の様子



都市再開発においては、浜松町から大井町に渡る大型開発プロジェクトで、ホテル・オフィス・住宅・商業施設が集まる超高層ビル「OIMACHI TRACKS」に当社の摩擦ダンパーが64基採用されました。



画像提供：JR東日本

定量目標

2026年度 売上高(予想)

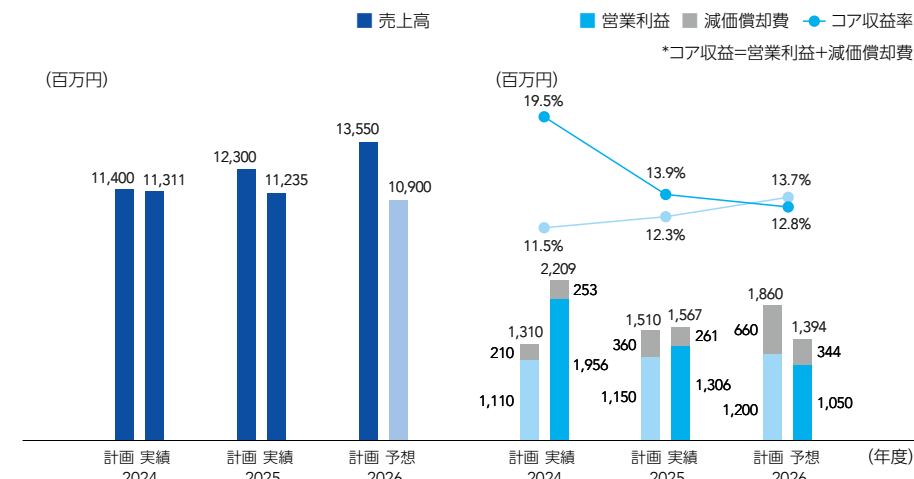
109 億円

対中期計画比 80.4%

2026年度 営業利益(予想)

10.5 億円

対中期計画比 87.5%



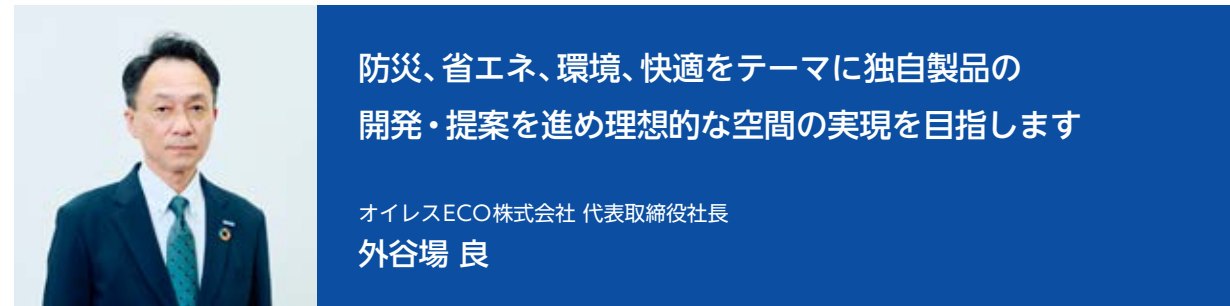
海外市場への拡販

構造機器セグメントの顧客は日本国内がメインではあるものの、海外市場への拡販も順次進めています。

2025年2月には、台湾地域にて当社の制震装置である壁型摩擦ダンパーWFDが量産できる体制を整えました。台湾では2024年に中部にてM7.4の大地震が発生し、以来地震への意識や免震への関心が徐々に高まっています。日本と同じ地震大国である台湾市場へのさらなる展開に挑戦していきます。

今後の見通し

橋梁分野における耐震補強をはじめとしたインフラリニューアル事業や、建築分野のロジスティクスセンター、都市開発、データセンター関連案件は今後も増加傾向にあると予測しており、当社は各分野において戦略的なスペックイン活動を実行しシェア拡大を図っていきます。そのための施策として、免震装置の性能評価能力の強化と品質の維持向上を目的に生産拠点である足利工場(栃木県)にて大型性能試験機の導入を進めています。安全で 強靱な社会インフラを実現するため、当社は、ダンピング技術を究め、免震・制震装置を提供することで、社会課題の解決に貢献していきます。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年を経過した橋梁の割合が60%を超えるとされています。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。



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

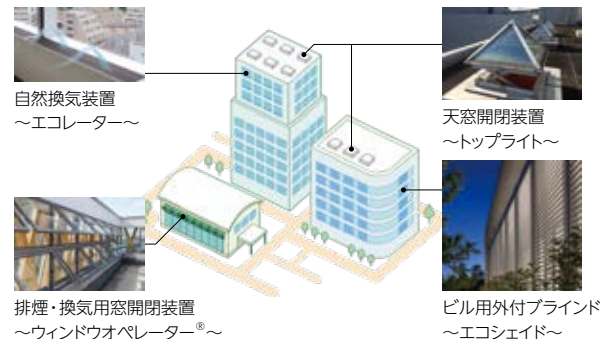
- ・事業基盤である新築市場のシェアを守りつつ、建物の長寿命化に伴い増加するリニューアル市場へ積極展開する
- ・外付ブラインド販売No.1の実績をもとに技術開発、用途開発を加速し、販売強化とともに収益基盤を改善する

(2) 既存製品の改良・新製品開発

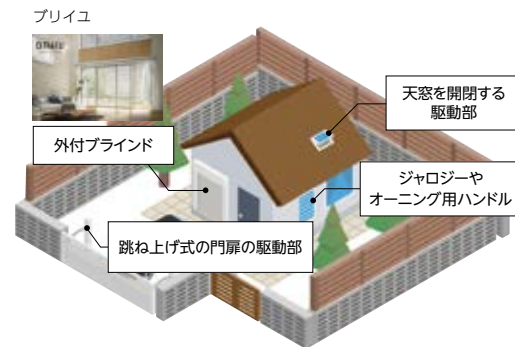
- ・既存製品の改良開発による付加価値向上と原価低減により、ビル向け／住宅向けともに販売を拡大する
- ・IoT、電子制御に対応する製品開発

製品一覧

ビルディング・エコロジーシステム

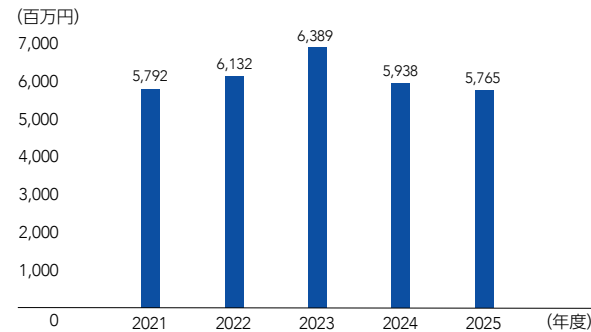


住宅用アメニティシステム

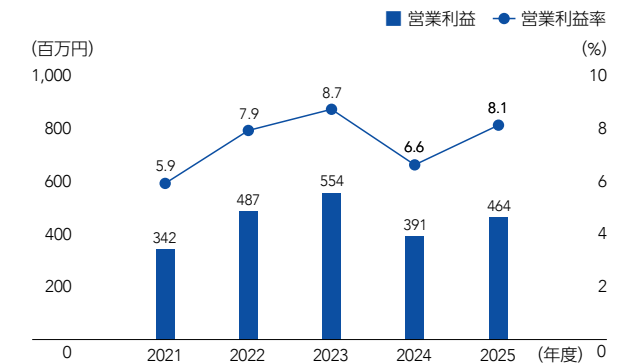


セグメント別業績

売上高



営業利益／営業利益率



2025年度の振り返り

2025年度の建築業界は、多くの報道でも取り上げられたとおり、資材価格や労務費の高騰が続き、事業環境としては厳しい状況が続きました。こうした影響は住宅新築市場、ビル新築市場の双方に及び、当初計画されていた物件についても、採算性や工期、人員確保などの観点から延期や中止となるケースが見られました。

当社においても、中期経営計画に掲げた2026年度目標の達成に向け、住宅・ビル両分野で受注拡大や収益確保に取り組んできました。しかしながら、新築市場全体の需要減速や案件進捗の遅れの影響を受け、住宅・ビルともに新築市場においては、売上・利益のいずれも計画を達成することができませんでした。

一方で、ビルリニューアル分野については、これまで継続的に進めてきた営業活動の強化や顧客接点の拡充が成果につながりました。新築市場が厳しい環境に置かれていながらも、既存建物の機能維持・更新に対する需要を着実に捉えることで、リニューアル市場においては、2024年度を上回る売上・利益を計上することができました。

Topics

具体的な取り組みとして、複合コンベンションセンター「パシフィコ横浜*（横浜国際平和会議場）」の展示ホールに採用されている当社の排煙・換気用窓開閉装置「ウィンドウオペレーター®」の改修を行いました。1991年のオープン以来当製品をご使用いただいております、2023年1月から2026年3月にかけて計画的に約200台（窓約600枚）の改修を、今期完了しました。

「ウィンドウオペレーター®」は、万一の火災の際に生じる有害な煙を外へ排出し、建物内の安全を確保できるよう、高所に設置された排煙窓を開閉させる装置で、近年では建物の換気にも利用されています。

*パシフィコ横浜：日本最大のMICE施設（Meeting（会議）、Incentive Travel（報奨・研修旅行）、Convention（国際会議）、Exhibition/Event（展示会・イベント）の頭文字を取った造語）

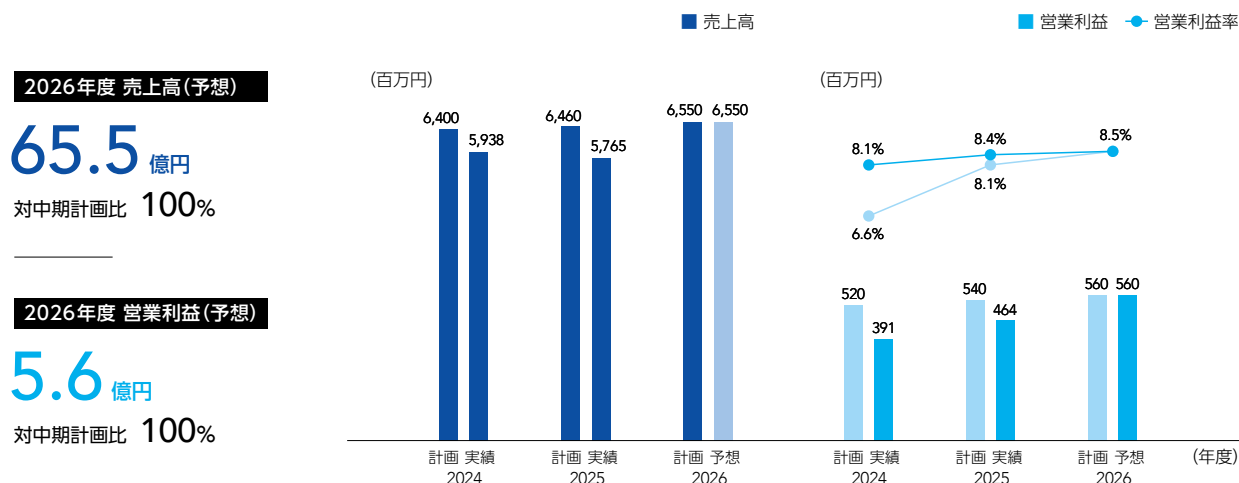


パシフィコ横浜全景



展示ホールに設置されたウィンドウオペレーター®

定量目標

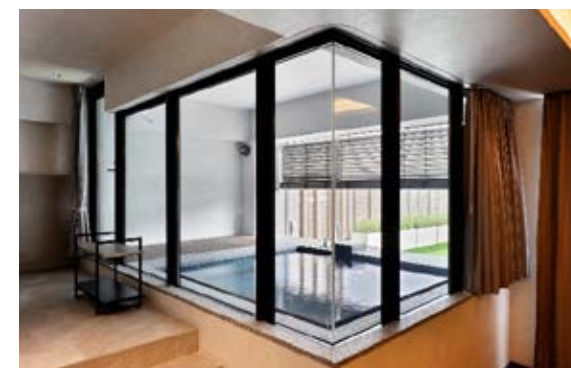


今後の見通し

昨年に引き続き、建設業界の投資額は回復傾向にあるものの、事業環境には引き続き不透明さが残っています。原材料費やエネルギーコストの世界的な上昇に伴う建設資材価格の高止まりに加え、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制、人手不足を背景とした工期の長期化など、複数の課題が継続しています。これらの影響により、今後も建築着工床面積は減少傾向となることが見込まれます。

一方で、既存建築物の機能維持や長寿命化に対するニーズは高まっており、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。新築市場においては、2026年度も建築着工床面積の減少や、労務費・資材費などの原価上昇が続くことが想定されますが、当社では、拡大が見込まれるリニューアル市場・リフォーム市場に対する営業活動をいっそう強化していきます。

具体的には、営業活動の見直しと効率化を進めるとともに、ビルリニューアル分野における提案機会の拡大に取り組めます。ウィンドウオペレーター®の改修受注やメンテナンス契約の獲得を増やすことで、安定的な収益基盤の構築を目指します。また、住宅向け製品についても、他用途への提案を強化しており、引き合いは増加しつつあります。今後も採用に向けた営業活動を継続し、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に向けて取り組んでいきます。



ブリュウは、室内に設けた一般のブラインドと比べて、遮熱効果が約3倍。厳しい夏の西日対策にも最適です。



成長投資と資本効率の両立で、 持続的な企業価値向上へ

執行役員 企画管理本部長

吉田 裕志

財務戦略の基本的な考え方

2026年6月より執行役員 企画管理本部長に就任した吉田です。私は、当社の基本的な財務戦略は「将来に向けた成長投資を最優先に、安定稼働に向けた更新投資や省力化投資を継続し、資本効率を強く意識して、株主・投資家の期待に応えること」と考えています。中期経営計画においては、B/Sマネジメント、政策保有株式の縮減、株主還元強化を通じて、資本収益性の改善に努めています。

利益水準や配当金は重要な指標ですが、OILES 2030 VISIONの実現に向けて、限られた経営資源を成長市場と経営基盤の強化に規律をもって配分し、収益性と資本効率の持続的な向上につなげていきたいと考えています。

半導体・再生可能エネルギー、EV・電動化、インフラリニューアルなど、当社の技術が社会課題の解決に貢献する領域へ投資を継続しながら、B/Sマネジメント、政策保有株式の縮減、適切な株主還元を組み合わせ、資本コストを上回る企業価値の創出を目指しています。

「中期経営計画 2024-2026」の2年目である2025年度は、国内では設備投資や個人消費が底堅く推移した一方、物価上昇や海外における通商政策の不確実性、中国経済の減速、地政学的リスクの高まりにより、先行き不透明な事業環境が続きました。

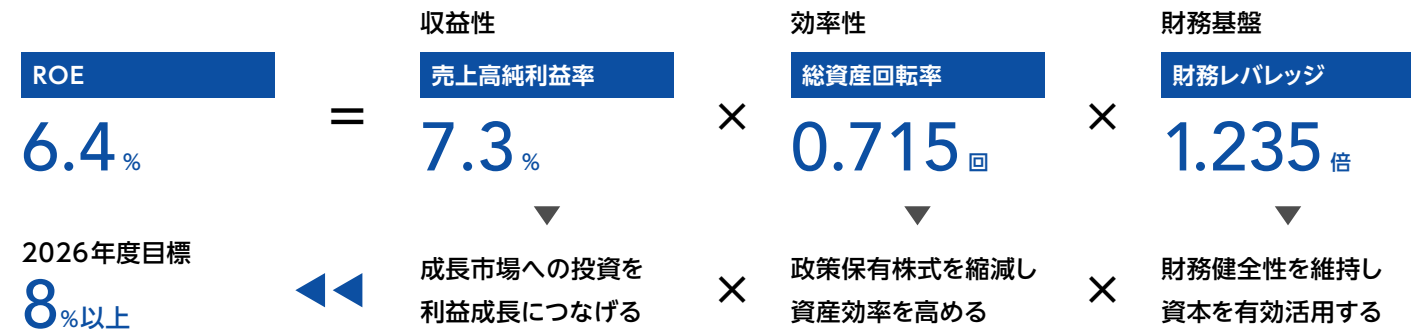
当社グループにおいては、こうした環境変化を踏まえ、収益力の向上と財務健全性の確保を重視した財務運営に取り組んだ結果、売上高689億円、営業利益69億円となり、売上高は過去最高、営業利益は前期を上回りました。

一方で、納期遅延補償損失引当金の特別損失計上等により、親会社株主に帰属する当期純利益は50億円となり、前期を下回りました。中期経営計画の進捗としては、2025年度における営業利益は計画を上回った一方、ROEは6.4%に低下しており、資本収益性の改善について、その実効性と持続性が最終年度における重要な課題と認識しています。

資本コストを上回る資本効率の向上に向けて

当社においては、株主資本コスト7%台に対して、今期ROEが十分な水準に達していないと認識しています。今後、ROE8%以上、2030年度10%以上の達成を目指していく中で、財務健全性と十分な流動性を維持しながら、成長投資と株主還元の実施を念頭に置いています。

今後は、借入の適切な活用やバランスシートマネジメントを通じ、過度な自己資本の積み上がりを抑制しつつ、ROE改善を図ります。



中期経営計画において、営業キャッシュ・フローを基礎に成長投資、株主還元、バランスシートコントロールを組み合わせた資本配分をおこなっています。2025年度は営業キャッシュ・フローを106億円創出し、有形固定資産取得を中心に投資キャッシュ・フローは44億円減、配当・自己株式取得等により財務キャッシュ・フローは30億円減となりました。2025年度末は現預金が積み上がりましたが、納期遅延補償金の支払に備えた資金確保と、自己株式取得決議(上限25億円)が2026年度となったことによるものであり、一時的なものです。

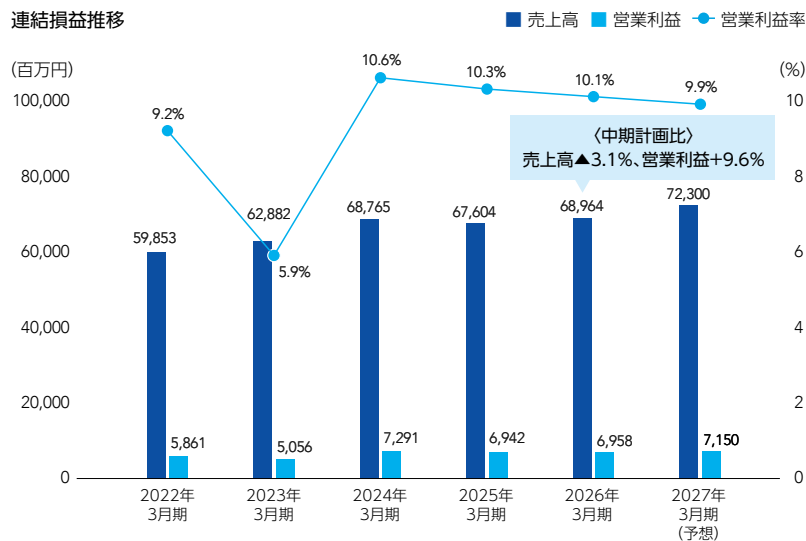
政策保有株式については、資本効率性を意識した財務運営の一環として、一定程度の縮減を進めています。2025年度においては投資有価証券の売却による収入18億円、投資有価証券売却益13億円を計上しており、バランスシートコントロールと資本効率の改善を進めています。

また、ROICについては現時点では全社・事業部門における投下資本効率の考え方を浸透させる段階にあります。今後は、成長投資や設備投資の判断、事業別の収益性改善、現場における改善活動と結びつけることで、ROE向上に向けた実効性ある管理指標として整備していきます。

人的資本・無形資産への投資

私たちは、人的資本、知的財産、生産DX、研究開発を、次世代の経営基盤を支える投資と位置づけています。特に、知的財産を起点にした新規事業創出、生成AIの業務利用定着、ロボット化・自動化の加速、人事評価制度の改定を通じ、非財務資本を財務成果へつなげる取り組みを進めています。

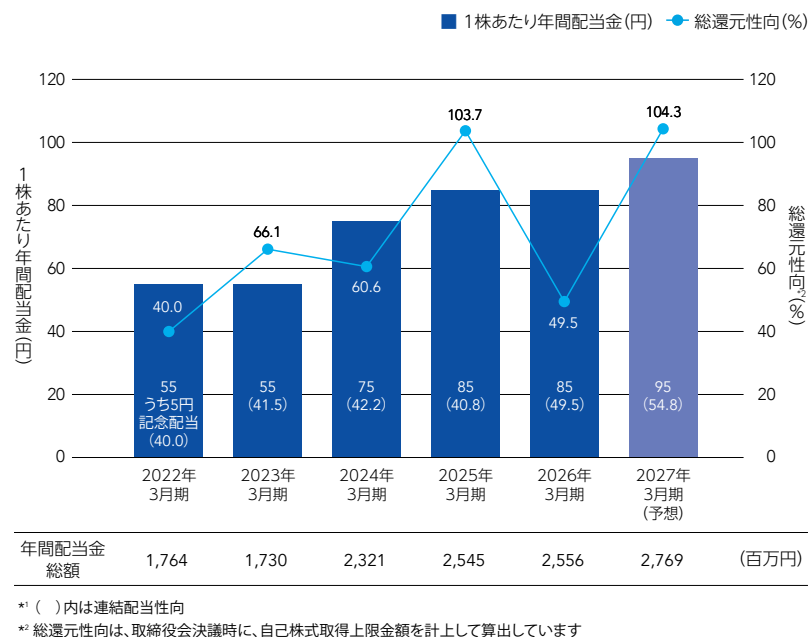
また、成長戦略を支え、企業の持続的成長を実現するには事業部門の成長に加え、非財務資本のさらなる進化が重要との認識のもと、経営基盤の高度化を重点課題としています。特に、人的資本への取り組みとしては、従業員エンゲージメントが高まるよう、人材育成やダイバーシティの推進、ワークライフバランス、健康経営の推進等に積極的に取り組んでいます。2024年10月には、従業員意識調査(年1回)も開始し、従業員エンゲージメントの推移や施策の効果を測定していくことで、施策の実効性に関する検証の精度を高めるよう取り組んでいます。



サステナビリティ課題への取り組みでは、オイレスグループは2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減という目標を2021年に定めました。また、これに続いて2023年度からはオイレスグループ全体で「2050年カーボンニュートラル」の実現を目標とし、再生可能エネルギーの積極的な導入や設備投資を通じた自社設備によるCO₂排出量削減に取り組んでいます。

また、環境負荷低減を実現する製品や技術を社会に提供するという本業での環境対応についても、バイオマスプラスチック軸受の製品化や、電気自動車、再生可能エネルギー、水素エネルギー分野などに向けた取り組みの強化を通じて推進しています。当社の技術や製品が地球環境に貢献できる可能性は高いと考え、技術・製品開発を進めています。

年間配当金推移



株主還元方針

当社におきましては、安定的かつ継続的な配当を基本とし、連結配当性向40%以上を目指しております。配当と自己株式取得を組み合わせ、資本収益性改善に資する株主還元を強化します。

当期の配当は株主の皆様への安定的かつ継続的な配当を基本方針としながら、当期の業績並びに今後の事業展開等を勘案し、中間配当を含めた第75期の年間配当金は1株あたり85円とし、連結配当性向は49.5%となりました。

当期の配当は1株あたり95円(配当性向54.8%)を予想しています。加えて、自己株式取得についても、資本収益性と市場動向を踏まえて検討し、2026年5月には100万株、25億円を上限とした自己株式の取得も決議しました。

株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ

当社は、中期経営計画における目標「摩擦・摩耗・振動の技術に『+X』を加えた価値創造」を引き続き推進することに加え、成長投資、資本効率改善、株主還元、非財務資本への投資を一体で進め、2026年度ROE8%以上、2030年度ROE10%以上の実現を目指してまいります。

ステークホルダーの皆様との対話を深めながら、グループの企業価値向上に引き続き取り組んでいきます。

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。

基本的な考え方

オイレスグループは、経営理念「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」に則り、サステナビリティに取り組むことが社会の持続可能な発展に寄与すると同時に、オイレスグループの新たな企業価値の創造と発展を実現するための基盤になるという考えのもと、サステナビリティ推進を企業行動の主軸と捉え、重要な経営課題と位置付けています。

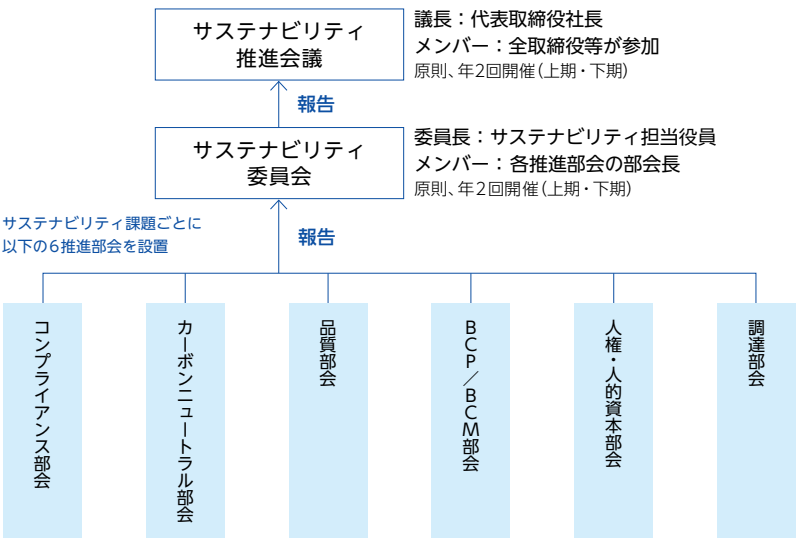
新たな企業価値の創造と発展を実現するためには、非財務資本 (人的資本・知的資本・自然資本など) のさらなる進化を土台とした企業としての持続的成長を図ることが重要であるとの認識のもと、「持続的成長に向けた重要課題 (マテリアリティ)」として9項目を特定しています。(P.13)

ガバナンス

当社では、代表取締役社長を議長として全取締役・執行役員が出席するサステナビリティ推進会議を年2回開催し、環境対応や人的資本関連への対応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直下には、サステナビリティ担当役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、オイレスグループのサステナビリティ重点課題の推進やPDCAサイクルの中で抽出された課題の議論をおこなっており、重要な事項については、サステナビリティ推進会議に報告しています。

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。(2026年3月31日現在)



リスク管理

全社的なリスク管理体制については、コーポレート・ガバナンス (P.58) をご覧ください。

特に、気候変動問題に関するリスクについては、事務局的な組織として、サステナビリティ委員会傘下に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」を設置し、リスクや機会を踏まえて、CO₂排出量削減を中心とする気候変動問題への対応を進めており、また、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であり総務部長を部会長とする「BCP/BCM部会」においてフォローをおこなっています。

また、人的資本に関連するリスクと機会については、サステナビリティ委員会の傘下に設置した人事部長を部会長とする「人権・人的資本部会」が、人材KPI・採用・定着・育成の進捗データ等を踏まえ、人材の確保・育成・定着に関するリスク及び機会を識別・評価しています。

環境への取り組み

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

環境方針

オイレスグループは、事業活動を通じて環境負荷の低減に貢献するとともに、地球環境問題に対応するために、環境方針を定めています。

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

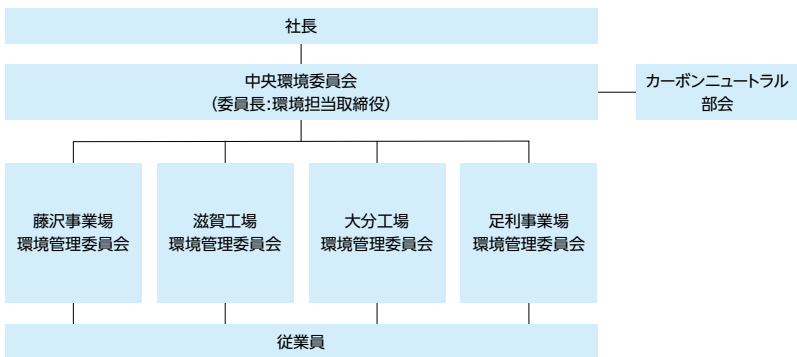
環境マネジメントシステム

■推進体制

藤沢、滋賀、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(事務局：カーボンニュートラル室)は、中央環境委員会と連携し、オイレス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

オイレスグループでは、気候変動問題を含むサステナビリティ課題について議論するための機関として「サステナビリティ推進会議」を設置しています。サステナビリティ推進会議は、代表取締役社長を議長として、全取締役・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、同委員会は、カーボンニュートラル部会からの報告をもとに、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

オイレスグループは、摩擦や摩耗によるエネルギーロスを低減する自己潤滑性のオイルレスベアリングや、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。

なお、時間軸として、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年を対象としています。

カーボンニュートラル室の発足

当社では脱炭素に関わる取り組みを進めるため、2026年1月に環境安全衛生室から脱炭素への取り組みに関する業務を分離し、カーボンニュートラル室を設置しました。温室効果ガスの排出量管理や各種削減に向けた取り組みだけでなく、法改正への対応や社内への理解促進・浸透など、社内外を問わず気候変動への対応を進めていきます。

気候変動問題にかかわる「リスク」と「機会」

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

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

オイレスグループでは、気候変動問題に関するリスクについて、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変動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。

体制についての詳細はP.38 当社グループのサステナビリティ推進体制も併せてご参照ください。

■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年に改めて見直しました。目標達成までのステップを2段階に分け、第1ステップは、従来からの目標である2030年度までにCO₂総排出量を2013年度比46%削減し、第2ステップで、オイレスグループ全体で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

■取り組みの状況

環境目標の達成に向けて、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おおむね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て当社国内4工場で段階的に拡大し、2024年11月から藤沢事業場では100%再生可能エネルギー電力の調達に切り替えました。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させ、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。当社は、生産拠点におけるエネルギーロスや不良の削減に加え、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おいて「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、藤沢事業場においてはリアルタイムで把握し、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解明や省エネ対策の実行を促しています。

こうした取り組みを進めた結果、2025年度の連結売上が前年度比で2.0%増となる中で、海外を含めグループ全体の2025年度のGHG排出量は18.1千t-CO₂となり、前年度比では9.6%減となりました。また、GHG排出原単位は0.263t-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。



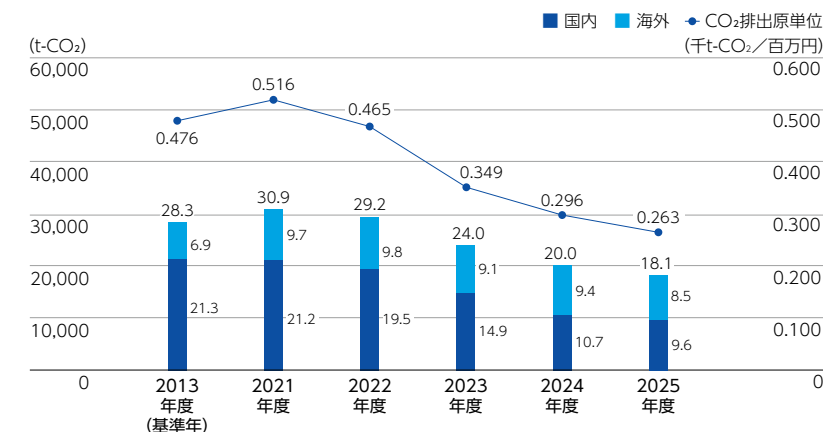
OILES (THAILAND) CO., LTD. PPAによる太陽光発電

特に、国内生産拠点における2025年度のGHG排出量は9.6千t-CO₂となり、前年度比では2.3%減となりました。第1ステップである2030年度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。

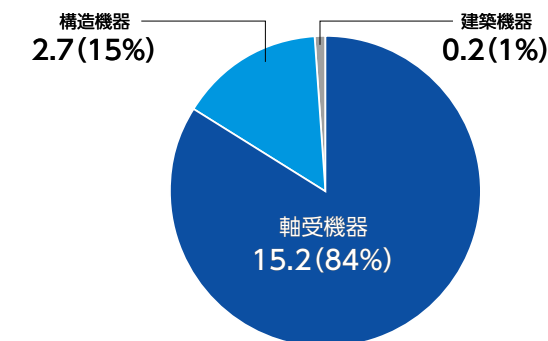
そして、第2ステップの2050年カーボンニュートラルという目標の実現には、全社的なエネルギー調達構造や、生産方法の抜本的な見直しも必要であると考えています。この世界的課題の解決に貢献する製品や技術を提供し、当社グループとしての2050年カーボンニュートラルを実現するため、イノベーションの実現に向けた「技術へのためめ探求」に努めます。

気候変動への対応の詳細については、当社ウェブサイトの「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。

GHG排出量・原単位(オイレスグループ)



2025年度事業別GHG排出量(千t-CO₂)



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

オイレスグループの各生産拠点における再生可能エネルギー導入率は、オイレス工業のウェブサイトも併せてご参照ください。

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

サプライチェーンのGHG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GHG排出量をモニタリングして、対策を検討しています。

Scope3排出量については、上流工程で購入した製品・サービス(カテゴリ1)のGHG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。

※ 第三者保証を受けた最新のデータにチェックマークを付しています。また、各データとも端数処理の関係で合計値が合わない場合があります。

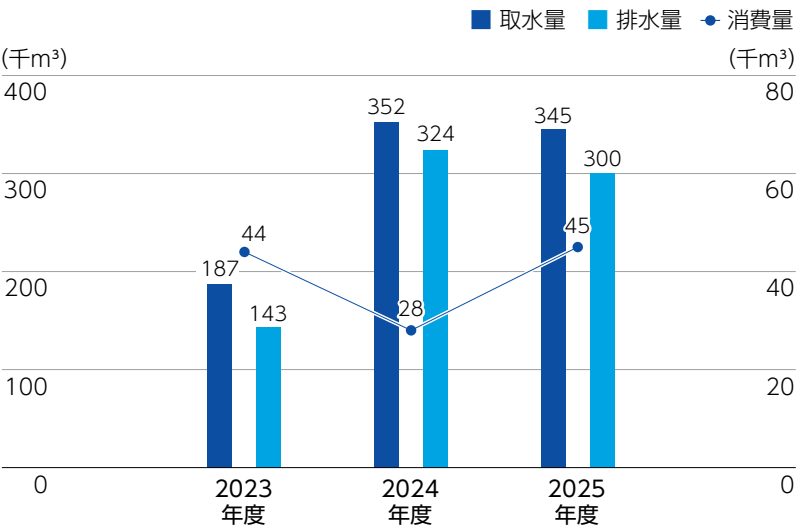
GHG排出量

カテゴリ		2024年度GHG排出量 (千t-CO _{2e})	2025年度GHG排出量 (千t-CO _{2e})	2025年度構成比 (%)
Scope1	自社から直接排出されているGHG排出量	5.58	5.71 	2.6
Scope2(マーケット基準)	自社から間接排出されているGHG排出量	14.5	12.4 	5.6
Scope1,2合計		20.04	18.11	8.1
Scope3	1. 購入した物品・サービス	190.2	173.4	77.8
	2. 資本財	14.3	20.0	9.0
	3. Scope1,2に含まれない燃料等	5.0	5.0	2.3
	4. 輸送・配送(上流)	12.2	4.1	1.9
	5. 事業から出る排出物	0.9	0.9	0.5
	6. 出張	0.3	0.3	0.1
	7. 従業員の出勤	0.9	0.9	0.4
Scope3合計		224	205 	91.9
サプライチェーンGHG排出量合計		244	223	100

水資源の有効利用

水は生物が活動するうえで必須の資源です。生物多様性の観点からも水資源の有効利用が求められています。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使用量の抑制に努めています。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・排水量が増加しています。さらに、水関連リスクと機会の分析に取り組み、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)



資源循環

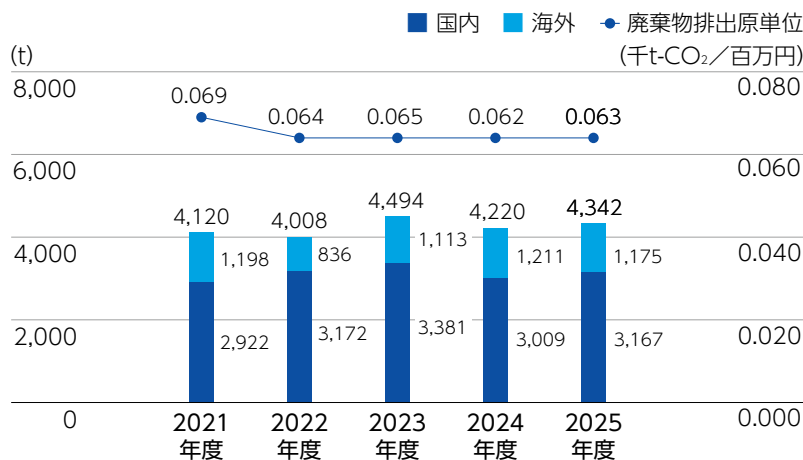
オイレスグループは、環境に配慮した製品群を展開するとともに、循環型社会への移行のためにサーマルリサイクルからマテリアルリサイクルへの移行に向けて活動しています。また、使用した水を公共水域へ排水する場合には、徹底した監視のもと浄化処理を施すことで水質汚染の防止を図るなど、事業活動を通じて環境負荷の低減に努めています。グループ環境方針とISO 14001についての対応状況はP.39をご参照ください。

■廃棄物の適正な処理と削減

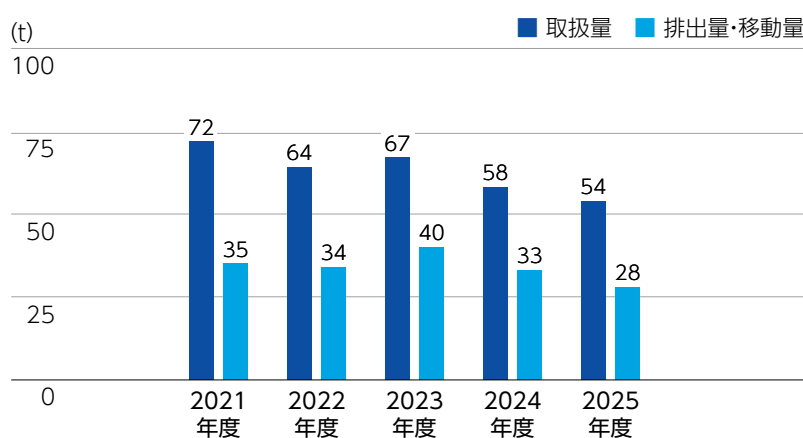
オイレスグループでは、各事業場・工場における廃棄物の適正処理の徹底のため、委託処理業者の現地確認やマニフェストによる管理をおこなっています。国内工場において材質の異なる複数の鋼材で構成された製品を分解して処理するなど、埋め立てごみの減量化を実施してきました。

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ながら、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、製品発送においては、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(オイレスグループ)



PRTR届出物質の取扱量と排出量・移動量(単位)



生物多様性の取り組み

■生物多様性の保全に向けて

オイレスグループは、生物多様性の保全についても取り組んでいます。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に協賛するなどしました。オイレスグループはこれからも地域の生物多様性の保全に努めていきます。

■OTC(オイレスタイ)におけるマングローブ植林活動

タイ王国に所在するOTC(オイレスタイ)は、例年テーマを決めて環境保全活動に取り組んでいます。

2025年9月12日、OTCの従業員109名が参加し、マングローブの植林活動を実施しました。CO₂吸収や生態系保全に貢献するマングローブの植林を通じて、環境負荷の低減と生物多様性の促進に取り組みました。



オイレス タイの従業員によるマングローブ植林活動

人材・人的資本

オイレスグループでは人的資本は企業価値創造の源泉であるという認識のもと、人材（人的資本）への取り組みを企業価値の持続的向上に向けた重要な経営課題と位置付け、人権尊重、ダイバーシティの推進、人材育成、適正な労働慣行や健康経営の推進など、すべての従業員の成長を実現する投資をおこない、人材に関する環境整備を図っています。

事業戦略に連動した人材戦略

オイレスは、事業環境のグローバル化・高度化が進む中で、人材への継続的な投資が不可欠であると考えています。この認識のもと、人材を価値創出の中核と位置付け、経営戦略と連動した人材戦略を展開しています。OILES 2030 VISIONに掲げる成長戦略を支えるため、事業戦略に応じた人材の高度化・専門性強化を進めています。

社員のエンゲージメント向上を基盤とし、グローバル環境で価値を創出できる人材の育成に加え、デジタル領域における専門人材の採用を推進しています。さらに、多様な人材が相互に価値を発揮できる環境づくりを進めることで、組織の柔軟性と持続的な成長力を高めています。これらの取り組みを通じて、生産性の向上と経営基盤の強化を両立させ、中長期的な企業価値の向上を図っていきます。

人的資本のあるべき姿

- **人事基本方針に定義する「あるべき人物像」を人的資本として十分に確保していること**
 - 人権と多様性を尊重し、グローバルに活躍する人材
 - 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人材
 - 自律的に行動し付加価値を生み出し、社会に貢献する人材
- **経営戦略と人材戦略が連動していること**
 - 経営戦略にリンクする動的な人材ポートフォリオを実現すること
- **企業理念・会社の存在意義（パーパス）・戦略等が社員に十分に浸透していること**
 - パーパスや戦略の共有により「社員のエンゲージメント」が自律的に向上している状態
- **チャレンジングな企業文化の確立**

「あるべき姿」を実現するための基盤整備

メリハリある処遇	人材育成強化	ダイバーシティ& インクルージョン
企業理念の浸透	ワークライフバランス	
事業部と人事部の連携	スキルアップ	健康経営

etc.

人材育成

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。

■教育研修制度

当社では、年次や職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、一層教育の充実を図っています。

■公正な評価・処遇／給与決定方法

当社従業員の月例給与は、職務や担う役割水準を反映した基本給を軸に、必要に応じた諸手当を組み合わせた構成としています。なお、労働市場の動向や経営環境にも留意しながら、従業員のモチベーション向上と組織の安定的な運営につながる処遇水準の検討及び見直しを定期的におこなっています。

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。

教育研修体系

年次別教育	役職別教育	選抜教育	職能教育	国際化教育
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	基礎技能教育 (機械加工・保全等)	海外赴任前研修
新入社員本配属前研修				
新入社員フォローアップ研修	アセスメント研修	他社留学研修		
2年目社員研修				
3年目社員研修	新任管理職研修	オイレススクール	技能士養成 (特級・1級・2級)	海外派遣研修
4年目社員研修				
中堅社員研修	管理職スキルアップ研修	経営幹部養成研修	職種別外部講習 (営業・CAD等)	語学研修
キャリアオーナーシップ研修				

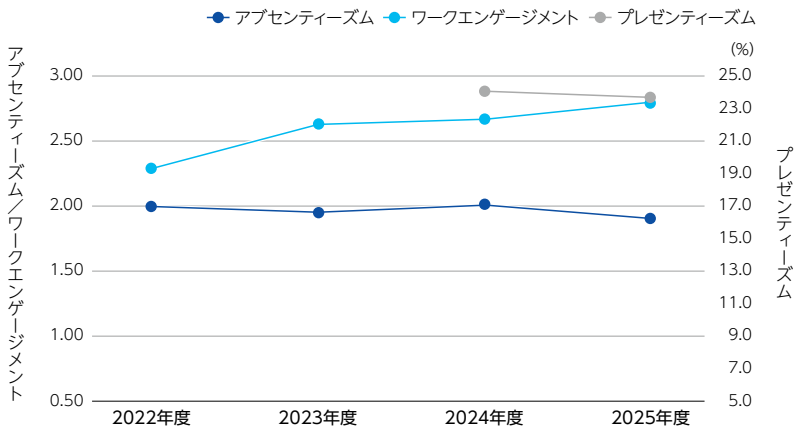
従業員エンゲージメントの向上

■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に実施しています。2023年度以前は3年に1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年度から調査頻度を年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係る施策を立案し、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係る評価が相対的に低かったため、管理職スキルアップ研修として課長研修を実施しました。

ワークエンゲージメントの推移



*1 アブセンティズム：傷病休暇制度の利用日数の全従業員平均
*2 ワークエンゲージメント：ユ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。ユトレヒトワークエンゲージメント尺度は、オランダのSchaufeli 教授らによって確立された概念をもとにした国際的な比較も可能な尺度であり、「活力」「熱意」「没頭」といった下位因子を測定
*3 プレゼンティズム：良好な状態を100%としての業務効率の低下割合

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。

■女性の活躍推進

企業価値の向上に当たっては、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」に認定を受けています。また、会社を越えた取り組みとしては、理系女子学生への支援として、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。

■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広げました。

■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名が入社、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、障がい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、受け入れ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、2026年7月現在、障がい者雇用率は2.7%となっています。

ワークライフバランス／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げています。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」を開設して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挙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を図っていきます。

■有給休暇の取得

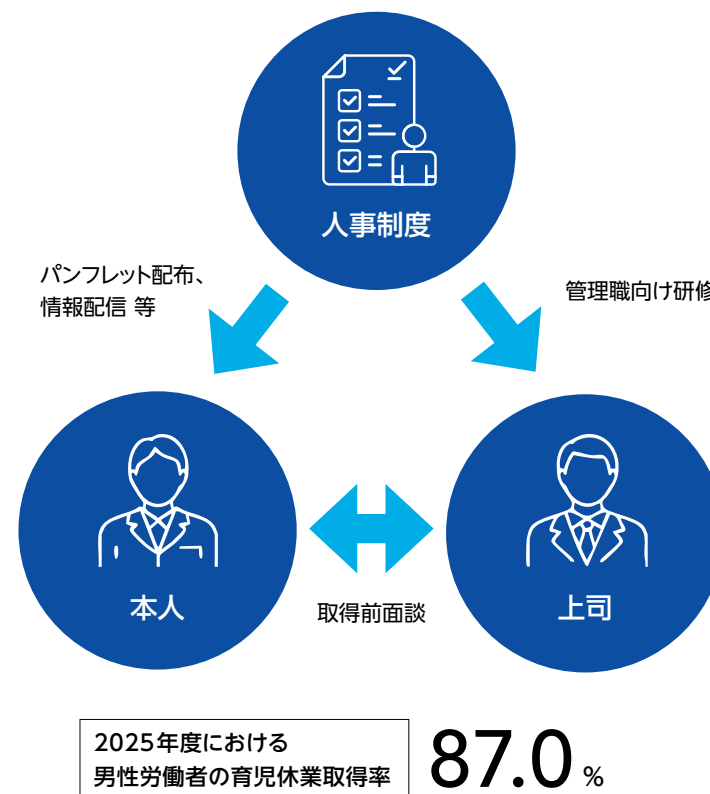
当社では、労使で協調して有給休暇取得を奨励しています。当社従業員（正社員及び契約社員）の2025年度年次有給休暇平均取得率は、82.8%です。有給休暇積立制度について、2024年度からシニア社員、2025年度から無期契約社員も対象としました。

■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。

育児休業取得を支える仕組み：利用者と管理職の双方を支える設計



■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。



執務室内のミーティングスペースと廊下の向かいのリフレッシュスペース

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发展」を掲げています。

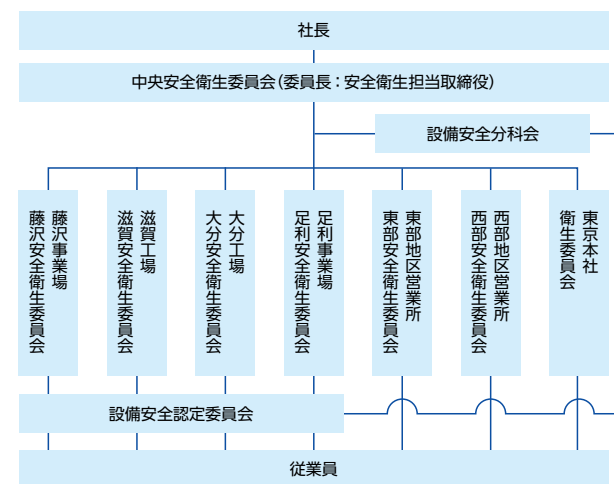
管理体制

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委員長とする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、すべ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。特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）を導入し、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。

各事業場・工場の法令遵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。

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

労働災害発生状況

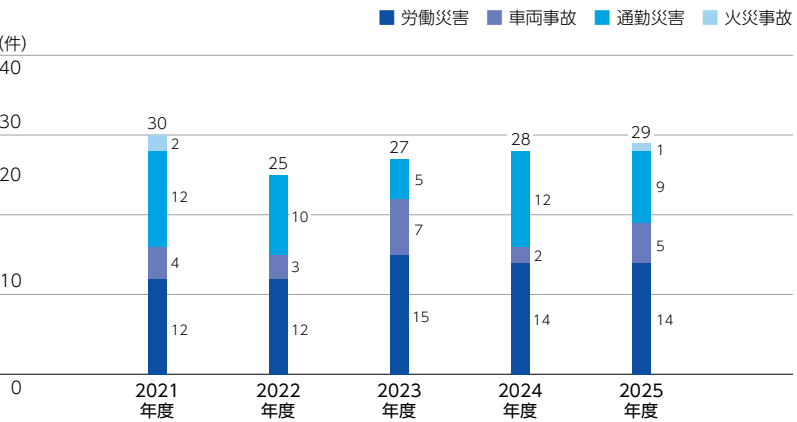
当社の2025年度の労働災害発生件数は、14件でした。労働災害の傾向としては、設備などへの挟まれによる打撲や裂傷が多く見受けられたため、再発及び未然防止対策を策定し、作業手順を改定して注意喚起をおこないました。グループ会社でも各社の安全衛生委員会等で労働災害の防止に取り組んでおり、オイレスグループで発生した労災情報は環境安全衛生室にて共有しています。

また、2023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。

2025年度実績

取り組み内容		実績
労働災害発生件数	不休業	9件
	休業	5件
休業災害度数率		2.53
休業災害強度率		0.04

労働災害・車両事故・通勤災害・火災事故件数の推移



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。

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です。

オイレスグループは、個人の権利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責務と認識し、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のっとり、「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に関わる研修等を通じて、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_JP20251001.pdf)
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Human_Rights_Policy_JP20251001.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)_20260401.pdf)
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines(JP)_20260401.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。具体的人権侵害リスクは以下のとおりであり、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実施しました。

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

- ・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、2025年度はオイレスグループ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。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又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。



オイレスグループコンプライアンス実行の手引き

■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、任命時に考課者研修を実施しています。

■ハラスメントの防止

国内グループでは、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、ハラスメント防止策の実行性を高めながら推進しています。

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（相談者の秘密厳守）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。

年度別ハラスメント防止研修テーマ		(対象：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ハラの防止	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%
2025年度	スメルハラスメントについて	81.8%

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。

また、グループ役員による不正・不祥事に関するものを通報するための監査等委員会通報窓口も設置しました。

内部通報制度についてはP.65も併せてご覧ください。

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。

サステナブル調達への取り組み

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

オイレスグループ調達方針

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

また、「経済的合理性に基づいた取引」という表現については、QCD（品質・コスト・納期）を中心とした判断を想起させやすいことから、取引の公平性や持続性などを含めた考え方がより伝わりやすいよう、「適正な取引」へと見直しました。さらに、お取引先の選定・評価にあたっては、品質・信頼・価格・納期・技術開発・提案力に加え、サステナビリティへの取り組み及び事業の持続性なども考慮した上で、総合的に評価し、合理的に意思決定をおこないます。

WEB オイレスグループ調達方針
https://www.oiles.co.jp/files/Oiles_Group_Procurement_Policy(JP)_20260401.pdf

サステナブル調達体制

オイレスグループ全体でサステナブル調達に取り組むため、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。調達部会には、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しています。また、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な調達体制の向上を図っています。

さらに、当社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に関する情報共有を継続的に推進しました。お取引先のサステナビリティへの取り組み状況や事業の持続性について、適正かつ公平な指標を用いたリスク評価を実施しています。

また、お取引先との関係強化をグループ全体で図るとともに、サプライヤーリスクへの対応力を高めるため、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と位置付けています。

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初めて生み出されます。調達に当たっては、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ています。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。

「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」「健康と安全」「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、労働安全衛生に関する項目を拡充しました。

さらに、2026年4月の改定では、市況や産業団体におけるサステナビリティへの取り組みの変化等を踏まえ、当社グループの実態に即した見直しを実施しました。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、現地を訪問した上で、現状の把握とサステナブル調達への協力要請をおこなっています。

加えて、海外グループにおいても同様のアンケートを段階的に展開しており、サステナビリティ要求が特に高い欧州地域から取り組みを開始しています。2026年度にかけてフォローアップを計画的に実施し、グローバルでのサプライチェーン管理の高度化を図っていきます。また、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、本体のみならずグループのお取引先も対象に、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。

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)_20260401.pdf

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年度上期	298社	23社
	前回	2022年度上期	324社	58社
国内製造4社	直近	2024年度下期	117社	22社
	前回	2022年度下期	114社	37社
オイレスECO	直近	2024年度上期	55社	9社
国内販売2社	直近	2025年度下期	66社	(2026年度対策予定)
	前回	2023年度下期	86社	19社
海外グループ	直近	2025年度下期	298社	(2026年度対策予定)
	前回	2023年度下期	186社	90社

原材料の安定的な確保

大地震などの大規模災害や地政学リスクに起因する原材料供給の不確実性が高まる中、サプライチェーン全体で事業継続を図ることは、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・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。そのため当社グループでは、災害などの発生時に備え、平時からお取引先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じて、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性を高めるとともに、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、人権侵害や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、マイカ、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を、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に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・ディ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付けています。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、又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、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、お取引先との信頼関係を維持しつつ、継続的な取引関係の構築を目指しています。こうした取り組みは、「適正な取引」の実現を通じて、サプライチェーン全体の持続性向上にも寄与するものと考えています。

また、こうした取り組みは、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、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



国内グループ会社のお取引先を対象として実施した情報セキュリティセミナーの状況

品質への取り組み

オイレスグループは「トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）」と「ダンピング（振動制御）」という2つのコア技術を究めるとともに、お客様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

オイレスグループは、市場や顧客の要求に応えるために顧客重視・プロセス管理・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ついて自覚を持ち、計画・実行・評価・改善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。

さらに、当社では、品質意識の醸成を目的に品質保証教育を全社員を対象として継続的に実施し受講率100%を維持するとともに、入社時に新入社員及び中途社員に対して確実に教育を実施する運用が定着しており、教育内容の充実により、レベル向上に取り組んでいます。

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

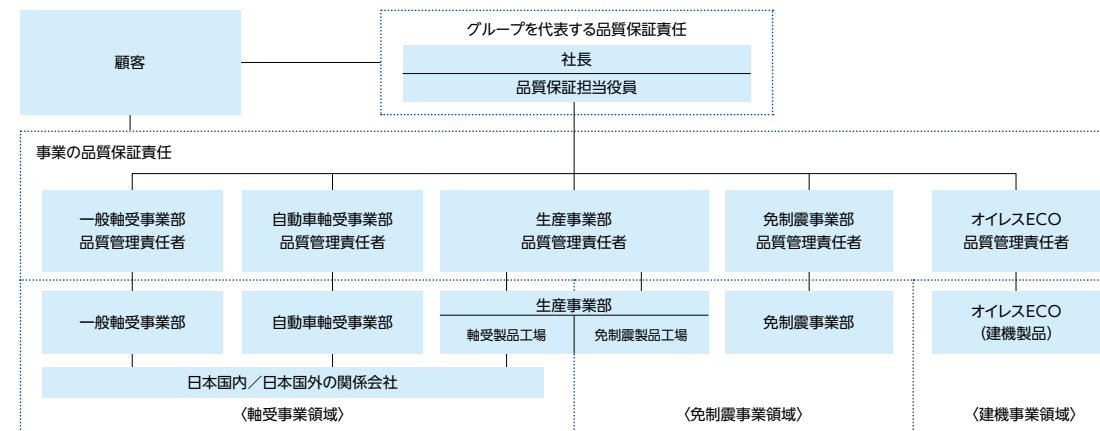
品質保証推進体制

オイレスグループでは、品質保証担当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、オイレスグループ全体の品質状況の確認と指導をおこなっています。

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

WEB ISO 9001及びIATF 16949認証取得状況
<https://www.oiles.co.jp/sustainability/iso>

オイレス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

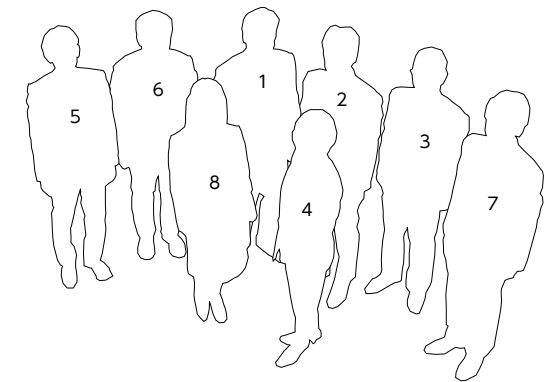
クレーム防止と対応の仕組み

国内グループでは、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」(9つの対象組織を年一回、計9回)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させ、顧客目線で対策の進捗・効果の確認及び評価をおこなっています。



- | | |
|-----------------|--------|
| ①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独立社外取締役 | 宮川 理加 |
| ⑤独立社外取締役 | 野呂 政樹 |
| ⑥取締役(常勤監査等委員) | 米山 操 |
| ⑦独立社外取締役(監査等委員) | 榊原 健郎 |
| ⑧独立社外取締役(監査等委員) | 萩谷 麻衣子 |





技術・生産の知見を活かし、 企業価値向上に貢献する

独立社外取締役
野呂 政樹

私はこれまで、研究開発の競争力強化と効率化、生産現場における生産性向上やコスト改革、そして「人を生かすモノづくり」の実践に取り組んでまいりました。

社外取締役としては、これらの経験を活かし、研究開発投資の妥当性や競争優位性、生産プロセスの効率性・収益性について客観的な視点から助言・提言を行ってまいります。また、優れた技術や戦略を成果につなげるには、人材の力が不可欠です。技術・生産分野に関する知見と「人を生かすモノづくり」の考え方を活かし、人的資本経営の充実にも貢献していきたいと考えています。

当社の最大の強みは、トライボロジーとダンピングの技術を核とした高い技術力と製品開発力、そして社会インフラを支える製品として培ってきた信頼性にあると認識しています。一方で、今後の重要な課題は、グローバル展開を着実な成長へ結び付け、持続的な収益基盤を確立することです。そのためには、海外拠点の生産性向上や収益力強化に加え、当社のコア技術を活かした新たな製品・市場の創出を継続的に進めることが重要です。既存事業の競争力向上と研究開発の効率化・イノベーションを両立させるとともに、事業環境の変化やリスクを適切に捉え、迅速で透明性の高い意思決定を支える経営基盤の強化も重要です。

OILES 2030 VISIONの達成には、当社の高い技術力を確実な収益拡大と新たな価値創出につなげるとともに、その実現を支える実効性の高いガバナンスが不可欠であると考えています。取締役会では、コア技術を活用した新規事業・新製品開発、海外展開、生産プロセスの最適化などの進捗を、中期ビジョンとの整合性や資本効率の観点から客観的に検証し、独立した立場から建設的な提言をおこなうことで、取締役会の実効性向上に貢献してまいります。こうした役割を通じて、中期ビジョンの着実な達成を支え、その先の持続的な企業価値向上に貢献していきます。



信頼と品質を守り、 新たな挑戦を後押しする

社外取締役 監査等委員
萩谷 麻衣子

企業が信頼と安定を築くには長い年月とたゆまぬ努力が必要ですが、オイレス工業は日本のモノづくりを担う自負を持ってそれを築き上げてきたと思います。ただし、信頼と安定が失われることは一瞬であり、それは故意のみならず日常に潜むわずかなゆるみにより生じるものであることを、これまでの多くのケースから見てきました。監査等委員を兼ねる社外取締役として、そのゆるみや亀裂を見逃さず、信頼と実績を損なうことなくさらなる発展に向けて進化するための一助になれるよう尽力したいと考えております。

オイレス工業でつくる製品の社会的意義の大きさをあらためて実感する日々です。どの製品も人の命を守る、そして地球環境を守るために必要かつ有用なものだと思います。その意義をさらに社会に広く認知してもらうためにどうしたらよいか、時代に即した新たな技術や製品を生み出し続けていくにはどうしたらよいか創立75年を迎える今日の大きな課題ではないでしょうか。これまで培ってきた信頼と品質を損なうことなく、安定に甘んずることなく、新たな試みに挑戦してくれることを期待します。

オイレス工業の中長期ビジョン達成のために新たな変革と進化を成し遂げることは必要不可欠ですが、その土台を支えるのは企業のガバナンスとコンプライアンスです。多くのステークホルダーの方々から支持され、強固な信頼を持続的なものとするために社内のコンプライアンス意識を常に向上させていくことは非常に重要なことだと思います。

そのため、法律家としての専門知識と経験を活かし、法令遵守の体制強化を通じて、社内働く方々が安心して挑戦できる企業風土の醸成に寄与したいと考えています。

コーポレート・ガバナンス

オイレスグループは、コーポレート・ガバナンス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

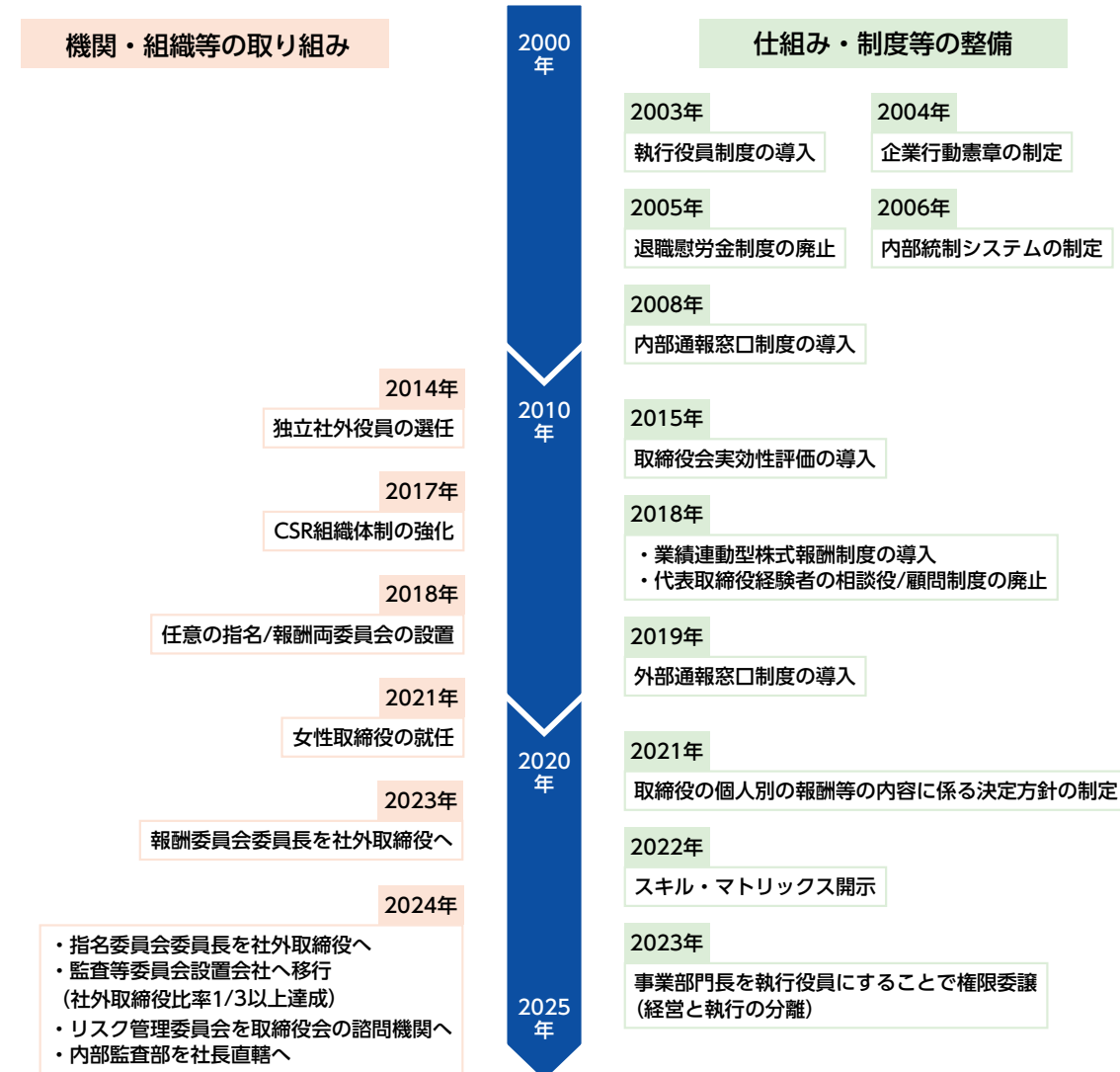
オイレスグループでは、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題と位置付け、市場の変化に応じた機動的な経営意思決定、権限委譲による合理的かつ健全で透明性の高い経営体制及び組織を整備するとともに、必要な施策を実施し、グループの発展と企業価値の向上を図ることを目指しています。同時に、投資家をはじめとするステークホルダーへの情報開示の重要性も認識し、経営の透明性を高めるために適時適切な情報開示に積極的に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの概要

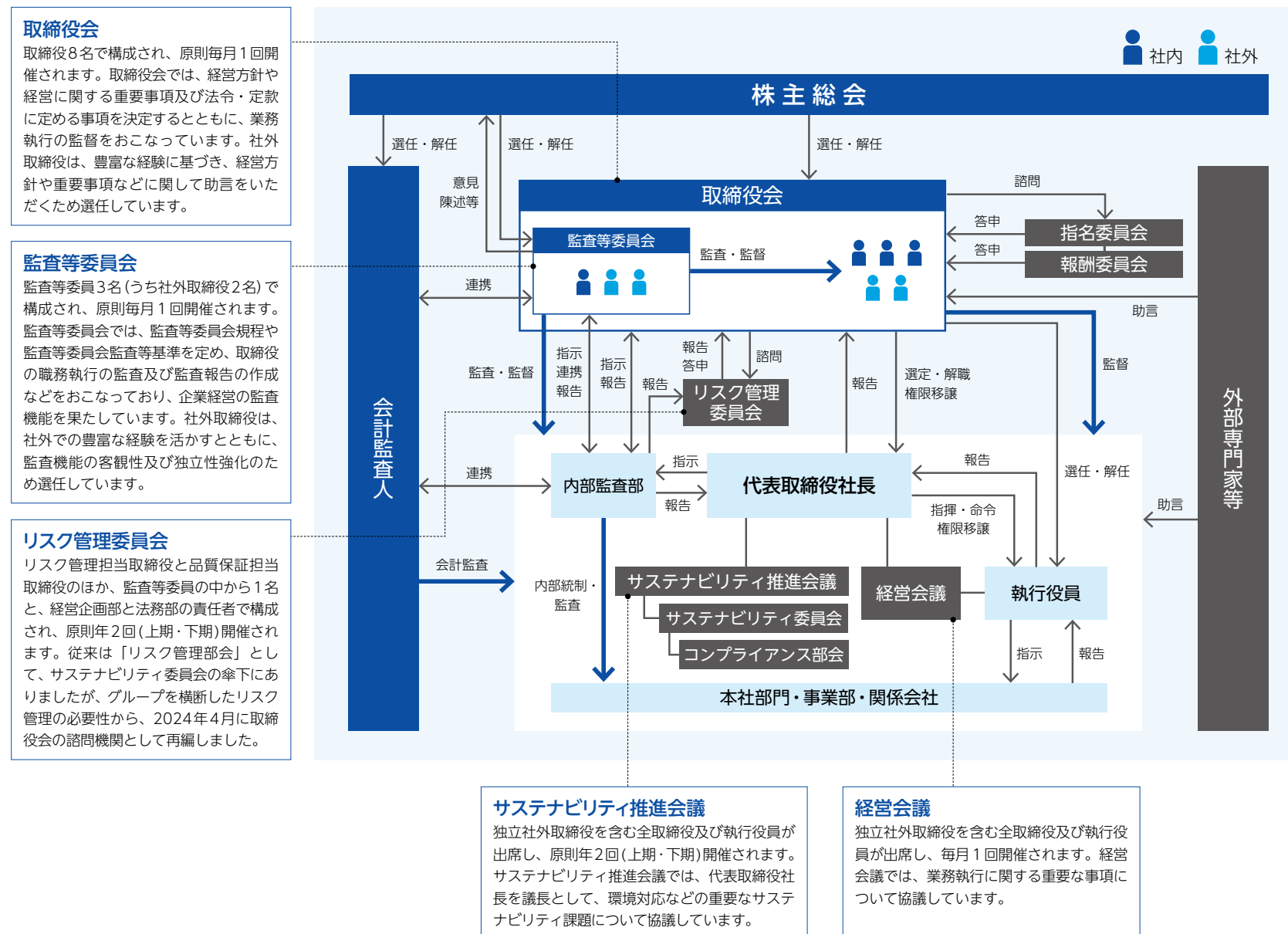
当社は、取締役会の監督機能強化と取締役や執行役員への権限移譲による意思決定の迅速化を目的に、2024年6月に監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役会は、経営上の重要な事項について意思決定をおこなうとともに、取締役の業務執行に係る経営の監督をおこなっています。2026年6月末現在の取締役会の構成員は、女性2名を含む取締役8名（うち独立社外取締役4名）です。監査等委員会は、会計監査人、内部統制を含む内部監査部と連携を図る体制を構築しています。なお、監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用人を1名配置しています。

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。

コーポレート・ガバナンスの変遷図



コーポレート・ガバナンス体制図



■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きについて独立性・客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会を設置しています。指名委員会の委員長は独立社外取締役が務めています。取締役・執行役員の選任については、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。2025年度については、指名委員会は4回、報酬委員会は3回開催しており、適切に運営しています。

■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。

■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り締役会において、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	2026年3月末時点の在職の取締役(9名)
対象期間	2025年4月～2026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

2025年度の評価の結果、「取締役会の実効性」における「社外取締役の発言状況」及び「取締役会の議論のプロセス」における「社外取締役の意見聴取の状況」の評価が高く、前年に引き続き取締役の積極的な発言が着実に増加していることから、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

一方で、中長期的な経営課題・成長戦略に係る議論や取締役のトレーニングの充実等についての意見が出され、取締役会の更なる実効性向上に向けて各取締役が共通の課題を認識していることが明らかとなりました。

これらの結果を踏まえ、当社としては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、必要な施策を適宜実施し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実・強化に取り組んでいきます。

■取締役の報酬等

(1) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法及び当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

当社は2025年3月26日開催の取締役会において、2025年6月27日開催の第74 回定時株主総会に上程した第3号議案「取締役等に対する業績連動型株式報酬等の増額の件」が原案どおり承認・可決されることを効力発生の条件として、「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を決議しています。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

(2) 決定方針の内容の概要

a) 基本方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益等と連動した報酬体系とし、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の決定に際しては、株主総会で承認された範囲内で決定し、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の役位及び職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役(監査等委員である取締役及びそれ以外の取締役のうち社外取締役であるもの(以下、本方針において「非業務執行取締役」という。)を除く。)の報酬は、固定報酬、業績連動報酬(賞与)、業績連動型株式報酬により構成し、非業務執行取締役の報酬は、その職務に鑑み、固定報酬のみとします。

b) 固定報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の固定報酬は、本人の能力、計画達成に向けての意欲と関与の程度、成果、業績に対する貢献度合、今後担うべき役割等を総合的に勘案して、役員規程に基づき毎月1日から末日までの月額報酬を従業員給与支払日と同日に支給します。

c) 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

取締役(非業務執行取締役を除く。)の業績連動報酬等は、各連結会計年度の業績を反映するという観点から、親会社株主に帰属する当期純利益を主な指標として用いた上で、職責と成果を反映させた額を業績連動報酬(賞与)として定時株主総会終結の日から1週間以内に支給します。

非金銭報酬等は、固定報酬及び業績連動報酬(賞与)とは別枠として、取締役等(非業務執行取締役を除く執行役員を含む。)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株式給付信託(BBT＝Board Benefit Trust)とし、その指標は中長期的な業績向上に資するという観点から中期経営計画で定めた連結営業利益とします。

また、株式報酬の決定は、事業年度ごとに役員株式給付規程に基づき、役位と指標達成度等を勘案してポイントを定め、対象者に付与する方法でありません。対象者が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として退任時とします。

d) 固定報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役（非業務執行取締役を除く。）の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とし、報酬委員会において検討します。

取締役会は報酬委員会へ諮問し、答申を得た上で、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容の決定を代表取締役社長に委任します。

委任を受けた代表取締役社長は、報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容を決定します。

なお、取締役（非業務執行取締役を除く。）の報酬等の種類ごとの比率の目安は、固定報酬：業績連動報酬等（賞与）：非金銭報酬等（株式給付信託）＝55：25：20とします。非業務執行取締役に対しては、前述のa)のとおり、固定報酬のみを支給するものとします。



e) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容については、取締役会決議により委任された代表取締役社長が決定するものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価・配分とします。

代表取締役社長は、報酬等の妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、報酬委員会の答申内容を尊重し、株主総会において決議された取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に係る事項の範囲内において、本決定方針に基づいて、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容を決定します。

なお、業績連動型株式報酬については役員株式給付規程に従います。

当事業年度に係る報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	274(19)	147(19)	100(－)	26(－)	6(2)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	48(19)	48(19)	－(－)	－(－)	3(2)
合計(うち社外役員)	322(38)	195(38)	100(－)	26(－)	9(4)

内部統制

オイレスグループは、内部統制の有効性を高めるために、様々な角度から体制整備に努めています。内部監査については社長直轄組織の内部監査部により当社全部門及びグループ会社に対し定期的に監査を実施しています。

さらに、取締役会及び監査等委員会の機能発揮を目的に、内部監査部が内部監査結果などについて必要に応じて取締役会や監査等委員会に対し直接報告する仕組みを整えています。

加えて、内部監査責任者は、監査等委員会や会計監査人との連携を保ちながら意見交換をおこない、各職場に対する是正指示・改善提案、その後のフォローアップも実施しています。

取締役会及び監査等委員会においては、会計監査人から会計監査内容の説明、内部監査部から内部監査の報告、関係会社の監査役の監査報告を受けるなど、必要な情報交換をおこなうことで連携を確保しています。

また、監査等委員は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するべく経営会議などの重要な会議に出席し、主要な決裁書やその他業務に関する重要な文書を開覧し、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、定期的に行う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。

スキルマトリクス

			氏名	地位	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
監査等委員でない取締役	1	飯田 昌弥	取締役会長 【経営全般】			●	●	●	●					
	2	坂入良和	代表取締役社長 取締役会議長 社長執行役員 【経営全般、研究開発、 生産部門、内部統制、調達】	○	○	●	●	●	●		●			●
	3	田邊 和治	取締役 【事業全般、品質保証、 リスク管理、 コンプライアンス】					●	●	●	●		●	
	4	宮川 理加	独立社外取締役 特別委員会委員	◎	◎	●		●				●		●
	5	野呂政樹	独立社外取締役 特別委員会委員	○	○	●		●	●	●	●			
監査等委員である取締役	6	米山操	取締役 常勤監査等委員				●	●				●	●	●
	7	榊原 健郎	独立社外取締役 監査等委員 特別委員会委員	○	○	●	●	●		●				●
	8	萩谷 麻衣子	独立社外取締役 監査等委員 特別委員会委員					●					●	●

※ ●印が付されている項目は、各取締役に特に期待するスキルであり、すべての知識や経験を表すものではありません
※ ○印が付されている項目は、就任している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

■社外取締役選任理由

取締役 宮川 理加

会社役員として経営及び法令遵守体制の整備をはじめ、情報システム分野における高度な専門性においても豊富な知識・経験を有し、DXやHRの観点からも同氏の経験と識見がコーポレート・ガバナンスの充実に資すると判断したため。

取締役 野呂 政樹

会社役員として経営を担った知識・経験に加え、メーカーにおける生産部門や研究開発部門の責任者としての業務経験に基づいた高度な専門性と豊富な知見を有しており、当社経営の監督機能強化及び公正性の確保・向上に寄与するものと判断したため。

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、オイレス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) 萩谷 麻衣子

社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、長年にわたる弁護士としての豊富な経験と高度な知見から、様々な役職、公職を歴任しており、客観的かつ中立的な視点でコーポレート・ガバナンス強化に寄与できるものと判断したため。

リスクマネジメント

基本的な考え方

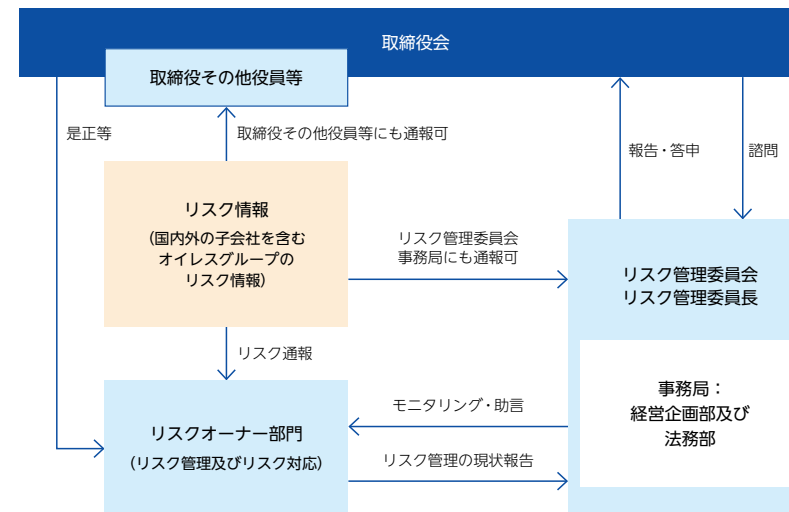
オイレスグループは、リスクマネジメントがグループ経営における重要な項目であると認識し、「グループリスク管理規程」に基づき、当社及び子会社に影響を及ぼす可能性のある様々なリスクを洗い出して一元的に把握し、予防するとともに、リスクが発生した場合には迅速かつ的確に対応することによって被害の発生を最小限に食い止め、再発を防止し、グループの企業価値の保全を図ります。

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「リスク管理部会」を、取締役会の諮問機関としてリスク管理委員会に再編しました。情報の集約と管理の強化を図り、リスクの発生頻度や影響の低減を推進しています。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付けています。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しています。

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（経営企画部又は法務部）にリスクを通報します。

リスクマネジメント体制図



事業リスクの特定

各種リスク情報をベースに、事業部門をはじめとした全関係者にアンケートとヒアリングを実施して事業リスクを洗い出しています。特定したリスクは、「経営戦略リスク」、「事業継続リスク」、「コンプライアンスに係るリスク」、「税務・財務報告に係るリスク」、「係争リスク」及び「その他リスク」に分類・整理し、社会環境の動向に注意を払った上で、その予防や発生時の適切な対策を講じています。特に経営に重大な影響を及ぼす可能性がある事業リスクについては、投資家の判断に影響を及ぼす可能性のあるものとして、有価証券報告書において報告しています。

なお、サステナビリティに係る固有のリスク管理については、サステナビリティマネジメント (P.38) をご覧ください。

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従業員等は、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/IEC 27001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の導入や情報セキュリティ研修の強化など、さらなる情報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/files/Oiles_Group_Information_Security_Policy_JP_20250401.pdf
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。

オイレスグループ事業継続計画基本方針

■オイレスグループ事業継続計画基本方針

私たちオイレスグループは、大規模地震を始めとした自然災害・事故・事業継続に支障をきたす不測の事態に備え、人命尊重を第一に、事業を即急に復旧し、顧客への迅速な対応を行うため、次の基本方針を定めます。

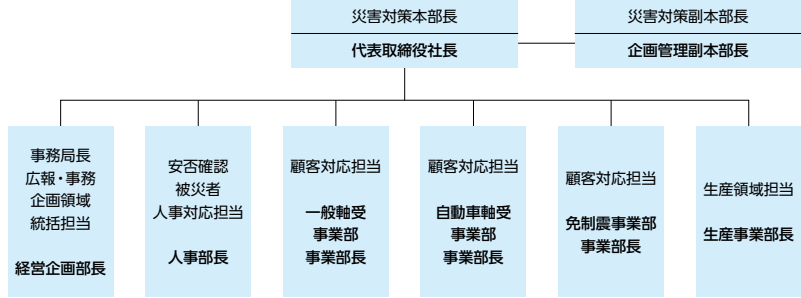
1. 従業員、その家族を始めとしたすべての人命の安全確保を最優先します。
2. 会社の資産を保全し、業務の早期復旧を図り、従業員の雇用と顧客に対する責任を果たします。
3. 顧客および地域の早期復旧、災害支援に貢献します。
4. 想定以上の事態が発生した場合でも、事業活動を維持し早期に復旧を図り、経営への影響を最小限に留めます。

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。

計画の策定や各種施策の実施にあたっては、サステナビリティ委員会傘下であり総務部長を部会長とする「BCP/BCM部会」において各施策の実行を取りまとめています。

災害対策本部組織図



BCP訓練の様子

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 (自由と規律)」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 オイレスグループ企業行動憲章・企業行動規範
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。内部監査は国内外の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。機密情報管理・贈収賄・不正・人権・競争法など、幅広いテーマについて、法令や社内規程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に見直しています。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・海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示やそ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。

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。なお、新年度からの社外通報窓口の変更に伴い、コンプライアンスカードを刷新し従業員に配付するなど、改めて通報窓口の周知を実施しました。また、2025 年度においても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)

(件)

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
通報件数	5	6	15	5

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活用
「コンプライアンス実行の手引き」の配布及び周知	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（法規改正等に合わせて定期的に改訂）。本手引きについては、冊子で全従業員に配布され、かつイントラネットを通じて従業員が閲覧可能
法規制等に関する動画研修*1	国内グループの全従業員 受講率：99% 当社管理職向け研修は100%	2025年度は経費不正使用防止研修及び中小受託取引適正化法（取適法）研修を実施
階層別コンプライアンス研修	国内グループの各階層別 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、新任管理者研修、管理職研修など
コンプライアンス教育*2	国内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、国内グループ会社にて実施。本社及び各グループ会社の経営リーダーは、読み合わせや解説の活用など、各社に応じた手法で意識啓発を実施 コンプライアンス教育については柔軟な対応を行い、未受講者には追加フォローを実施。 海外グループ会社については独自にコンプライアンス教育を実施 [2025年度のテーマ] インサイダー取引、情報セキュリティの推進、環境保全、内部通報制度、ハラスメント、独占禁止法、知的財産の保護、品質保証、労務管理など

*1 テーマによっては、管理職のみ対象

*2 年間で12テーマの逐次教育を実施し、各拠点の状況等により、すべての対象者で受講率を算出

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、独占禁止法や取適法、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、接触があった際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、コンプライアンス月次推進資料及び「実行の手引き」においても本件を取り上げるなど継続的な周知・啓発に努めています。

また、取適法の遵守徹底を図るため、取適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。

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

ステークホルダー	オイレスグループとの関わり方	対話の機会	主な取り組み
お客様	「軸受機器」「構造機器」「建築機器」の3分野で様々な製品・サービスを世界中のお客様に提供しています。	・日常の営業活動を通じての対話 ・営業窓口 ・技術情報誌、商材カタログ ・ウェブサイト	・CS（顧客満足） ・安全で高品質な製品・サービスの提供 ・BCPの継続的な整備
従業員	従業員総数は2,600名。そのうち870名が海外で働いています。(2026年3月31日現在)	・労使協議会・労使説明会 ・研修 ・相談・通報窓口 ・社内広報 ・ウェブサイト・イントラネット ・統合報告書	・人権への配慮 ・ダイバーシティの推進 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・人材育成 ・労働安全の確保 ・労働環境の整備
地域社会	オイレスグループは国内外で16法人が、それぞれの地域社会の中で事業を行っています。(2026年3月31日現在)	・統合報告書 ・ウェブサイト	・社会貢献活動 ・工場見学会
株主・投資家	株主総数は16,039名。発行済株式総数3,330万株の主な所有者別比率は、金融機関が19.3%、外国法人などは9.8%、個人・その他が40.8%。(2026年3月31日現在)	・株主総会・決算説明会・個別面談 ・各種報告書発行(有価証券報告書、統合報告書、株主通信など) ・ウェブサイト	・情報開示、株主還元
サプライヤー	パートナー企業から製品の部品・資材などを調達しています。	・サステナブル調達アンケート ・方針説明会	・サプライチェーン・マネジメントの強化 ・公平・公正な取引
地球環境	地球環境保全(気候変動対応)の取り組みを重要な経営課題の一つと捉え、事業活動を通じて環境負荷の低減を目指しています。	・環境教育 ・環境ボランティア活動 ・統合報告書	・環境負荷低減に貢献する製品開発 ・CO₂排出量削減、省エネ推進 ・サステナブル調達の推進

経営成績、経営指標の推移(通期)

		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	2026年3月期
経営成績											
売上高	百万円	56,878	59,031	61,343	60,144	52,954	59,853	62,882	68,765	67,604	68,964
売上総利益	百万円	20,524	20,894	21,241	20,144	17,119	20,217	19,909	22,987	23,685	24,143
販売費及び一般管理費	百万円	16,120	16,078	16,230	15,416	14,004	14,355	14,853	15,695	16,743	17,185
営業利益	百万円	4,404	4,815	5,011	4,728	3,115	5,861	5,056	7,291	6,942	6,958
経常利益	百万円	4,601	5,283	5,247	5,072	3,762	6,514	5,730	7,791	7,381	7,239
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,466	3,583	3,738	3,432	2,525	4,325	4,132	5,476	6,308	5,009
減価償却費	百万円	2,959	2,639	2,709	2,857	2,823	2,981	3,276	3,364	3,466	3,436
設備投資額	百万円	2,526	3,515	5,316	3,442	4,284	3,397	2,696	2,260	4,506	6,257
研究開発費	百万円	2,668	2,908	2,698	2,573	2,472	2,445	2,527	2,529	2,878	2,971
総資産	百万円	68,848	72,607	79,315	79,887	80,615	85,530	86,991	95,075	93,361	99,429
純資産	百万円	56,299	58,839	59,806	60,642	62,557	66,591	69,589	74,900	76,844	80,616
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	6,440	6,126	3,861	8,292	4,139	5,850	7,987	7,196	8,773	10,651
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△2,445	△3,802	△5,295	△3,549	△4,171	△3,142	△2,200	△1,172	△2,447	△4,468
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△2,694	△2,758	4,332	△1,744	△1,030	△3,363	△4,071	△4,312	△6,893	△3,096
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	16,419	16,208	18,860	21,832	20,587	20,337	22,597	24,891	24,966	28,389
1株当たり情報											
1株当たり当期純利益(EPS)	円	46.37	114.37	119.49	109.62	80.63	137.58	132.44	177.79	208.41	171.77
1株当たり純資産(BPS)	円	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	2,742.52
1株当たり配当金	円	50.00	50.00	50.00	50.00	40.00	55.00	55.00	75.00	85.00	85.00
経営指標											
営業利益率	%	7.7	8.2	8.2	7.9	5.9	9.8	8.0	10.6	10.3	10.1
自己資本当期利益率(ROE)	%	2.6	6.4	6.4	5.8	4.2	6.8	6.1	7.6	8.4	6.4
総資産経常利益率(ROA)	%	6.6	7.5	6.9	6.4	4.7	7.8	6.6	8.6	7.8	7.5
自己資本比率	%	79.6	79.7	74.1	74.5	76.4	77.2	79.3	78.1	81.6	80.6
配当性向	%	107.8	43.7	41.8	45.6	49.6	40.0	41.5	42.2	40.8	49.5
総還元性向	%	176.4	71.7	41.8	45.6	49.6	40.0	66.1	60.6	103.7	49.5

※ 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

環境		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
GHG排出量	千t-CO ₂	30.9	29.2	24.0	20.0	18.1
国内グループ	千t-CO ₂	21.2	19.5	14.9	10.7	9.6
海外グループ	千t-CO ₂	9.7	9.8	9.1	9.4	8.5
GHG排出原単位	t-CO ₂ /百万円	0.516	0.465	0.349	0.296	0.263
廃棄物総排出量	t	4,121	4,008	4,494	4,220	4,342
国内グループ	t	2,922	3,172	3,381	3,009	3,167
海外グループ	t	1,199	836	1,113	1,211	1,175
廃棄物排出原単位	t/百万円	0.069	0.064	0.065	0.062	0.063
水の使用量	千m ³	202	199	187	352	345
国内グループ	千m ³	177	171	154	318	315
海外グループ	千m ³	25	28	33	34	30
社会		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
従業員数(連結)	名	2,506	2,512	2,577	2,575	2,600
正規雇用	名	2,035	2,030	2,064	2,069	2,065
非正規雇用	名	471	482	513	506	535
国内グループ従業員数(連結)	名	1,668	1,674	1,701	1,706	1,824
正規雇用	名	1,269	1,277	1,302	1,302	1,328
非正規雇用	名	399	397	399	404	496
平均勤続年数	年	19.6	19.0	18.5	17.8	17.5
男性	年	20.0	19.6	19.1	18.5	18.0
女性	年	16.7	15.4	14.7	14.3	13.7
新卒採用者	名	16	24	19	27	23
男性	名	15	18	10	19	15
女性	名	1	6	9	8	8
労働災害発生状況						
重度(休業4日以上)	件	1	3	0	1	3
軽度(休業3日以内)	件	4	2	1	1	2
不休業	件	5	7	16	10	9
休業災害度数率 ^{※1}		2.66	2.67	0.53	2.08	2.53
休業災害強度率 ^{※2}		0.00	0.08	0.01	0.05	0.04

※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 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
※各データとも端数処理の関係で合計値が合わない場合があります。また、水の使用量について2025年3月期より測定方法を変更しています

独立保証業務実施者の限定的保証報告書



独立保証業務実施者の限定的保証報告書

2026年8月25日

オイレス工業株式会社
代表取締役社長 坂入 良和 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島 隆也

1. 目的

当社は、オイレス工業株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2025年度オイレスグループの GHG 排出量 Scope1：5.71 千 t-CO₂、Scope2（マーケットベース）：12.4 千 t-CO₂、Scope3（カテゴリ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 計）：205 千 t-CO₂e、取水量（上水）：131 千 m³（以下、「環境パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

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

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

3. 結論

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

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

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	85億85百万円
本店／藤沢本社	神奈川県藤沢市桐原町8番地
ホームページURL	https://www.oiles.co.jp

株式基本情報

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

お問い合わせ先

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

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

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

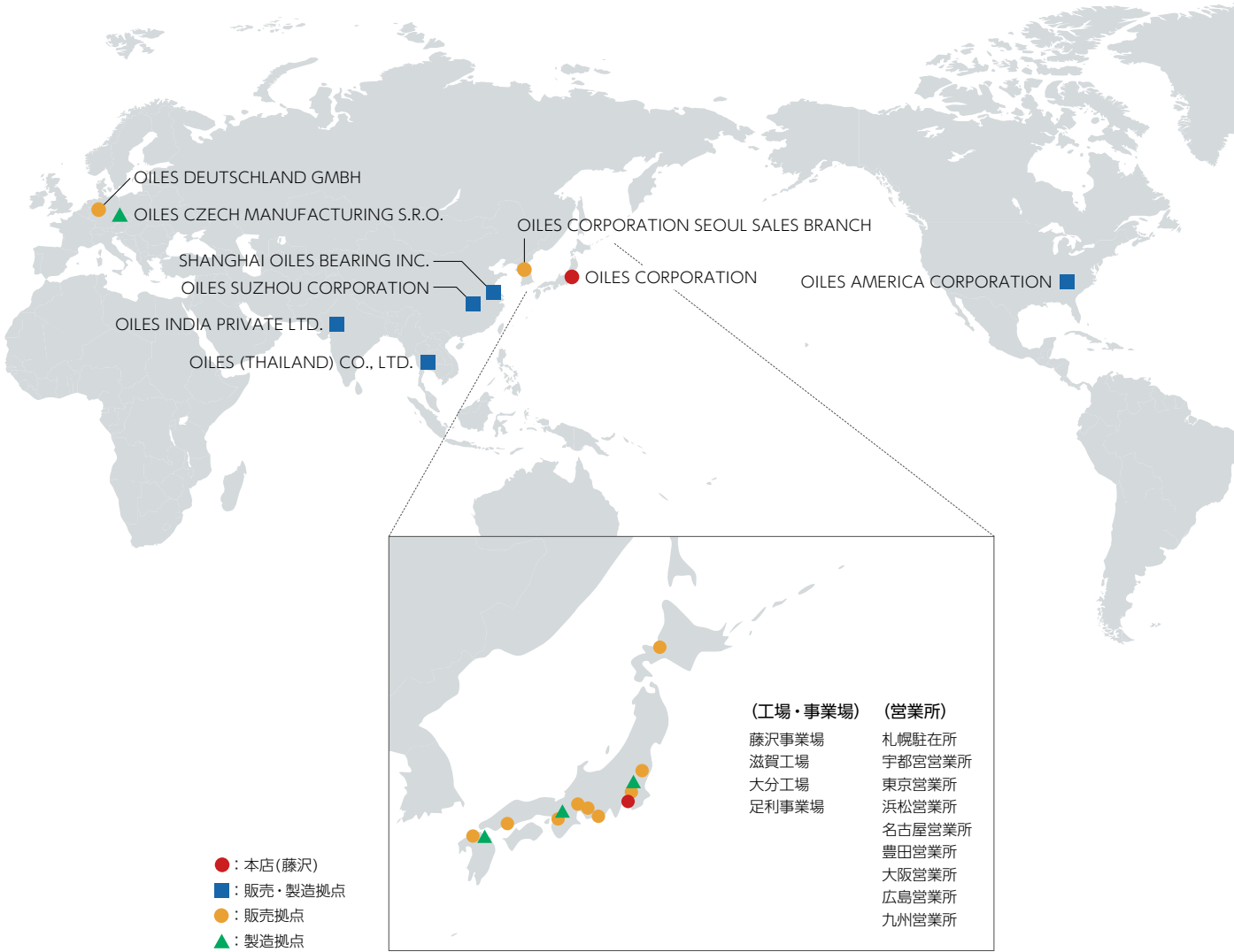
会社名	住所(本社所在地)	主な事業の内容※2
OILES AMERICA CORPORATION	アメリカ ノースカロライナ州	軸受機器
OILES DEUTSCHLAND GMBH	ドイツ ヘッセン州	軸受機器
OILES CZECH MANUFACTURING S.R.O.	チェコ カダニ市	軸受機器
上海自潤軸承有限公司	中国 上海市	軸受機器
自潤軸承(蘇州)有限公司※3	中国 江蘇省	軸受機器
OILES (THAILAND) CO., LTD.	タイ ラヨン県	軸受機器
OILES INDIA PRIVATE LIMITED※3	インド ハリヤナ州	軸受機器

※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、厚生労働省からえるぼし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・増進のための取り組みが評価され、経済産業省から今年度も「健康経営優良法人」の認定を受けています。



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>

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のより広い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います。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	国内外比率	連単比率
オイレス工業株式会社	オイレス工業／当社／単体	1,155名		44.4%
オイレス工業及び国内連結子会社8社	国内グループ	575名	66.5%	55.6%
海外連結子会社7社	海外グループ	870名	33.5%	
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	2,600名	—	—

● 報告対象期間

2026年3月期(2025年4月1日～2026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。

● 発行時期

2026年9月(次回発行：2027年秋予定)

● 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」
- ・グローバル・レポーティング・イニシアティブ「GRI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

● 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、その時点で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、これらの見通しとは大きく異なる可能性があることをご承知おください。

● 当社の情報開示体系

財務情報媒体	非財務情報
コーポレートサイト https://www.oiles.co.jp/	
株主・投資家情報 https://www.oiles.co.jp/ir/	サステナビリティ https://www.oiles.co.jp/sustainability/
IRライブラリー(有価証券報告書・決算短信・決算説明会資料) https://www.oiles.co.jp/ir/library/	コーポレート・ガバナンス報告書 https://ssl4.eir-parts.net/doc/6282/tdnet/2846971/00.pdf
個人投資家の皆様へ https://www.oiles.co.jp/ir/individual/	ESGデータ https://www.oiles.co.jp/sustainability/esg-data/
統合報告書	