



オйлレスCSRレポート
CSR REPORT
2020

○ 編集方針

オイレスグループは、持続可能な社会の実現に向けて当社グループの姿勢や具体的な取り組みについて、ステークホルダーの皆様にご報告するとともに、今後のさらなる取り組みの推進に向けて、ステークホルダーの皆様とより広くコミュニケーションを図ることを目的に2017年から「オイレスCSRレポート」をPDF形式で発行しています。

2019年に国連グローバル・コンパクトに署名したことを踏まえ、CSRレポート2019ではSDGsと事業展開に関する特集を掲載しましたが、本レポートではその事業を支える技術者らの声を座談会形式で特集として掲載しました。

本レポートにて、オイレスグループのCSR活動をステークホルダーの皆様にご理解をいただき、評価されるCSR活動を推進していきます。

対象組織

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

- ・オイレス工業株式会社の場合：「オイレス工業」または「当社」「単体」
- ・オイレス工業株式会社および国内のグループ会社8社の場合：「国内グループ」
- ・海外のグループ会社10社の場合：「海外グループ」
- ・オイレス工業株式会社および国内外のグループ会社の場合：「オイレスグループ」または「当社グループ」

対象期間

2019年度(2019年4月1日～2020年3月31日)
一部対象期間外の活動内容も時期を明示して掲載しています。

発行時期

2020年10月
(前回発行：2019年10月、次回発行予定：2021年秋)

参照したガイドライン

GRI「GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016／2018／2019」
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

CONTENTS

編集方針／目次	1
トップメッセージ	2
会社概要	4
経営とCSR	10
特集	17
 特集 技術・研究開発部門座談会 社会に応え続ける技術を	
ガバナンス	19
消費者課題への対応	24
環境保全	26
人権の尊重と適正な労働慣行	33
公平・公正な取引	42
地域社会との共生	44
GRI「GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016／2018／2019」内容索引	46



Top Message

研究・技術開発、生産技術を強化し、 社会課題の解決につながる 価値提供に努めます

代表取締役社長
飯田 昌弥

高い社会貢献性を持つ3つの事業

オイレス工業は、「摩擦」「摩耗」「潤滑」にかかわるトライボロジー技術と、ダンピング（振動制御）技術という2つのコア技術を追求し、独創的な製品を提供してまいりました。

当社の中核製品である『オイルレスベアリング』は、環境負荷低減につながる要滑部材です。メンテナンスの軽減や省エネルギーにつながる機械要素部品として、自動車・産業車輛や情報機器、生産設備、半導体製造装置などの機械装置にとどまらず、ダムや水

門などの構造物まで極めて広範な分野で使われています。また、当社の事業は、オイルレスベアリングで培ったトライボロジー技術に振動を制御するダンピング技術を加えることによって、大規模地震による建物などへの被害を軽減する『免震・制震装置』や、トライボロジー技術を応用した火災時の安全を確保する『排煙・換気システム』へと展開され、都市機能や社会基盤の維持・発展を支えるという側面も持つようになりました。

このように、オイレスグループは、軸受機器・構造機器・建築機器の3つの事業を主な柱としていますが、省エネルギーを実現して環境負荷低減に貢献していることや、社会に「安心・安全」や「快適さ」を提供しているという観点からは、いわば当社の事業そのものが高い社会貢献性を持つものであり、この点こそ当社の存在意義があるものと考えております。

社会課題の解決につながる価値提供を目指す

当社の経営理念は、「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」というものです。そして、「技術で社会に貢献する」という理念は、社会に存在するさまざまな課題を当社の技術や製品によって解決につなげたいという当社の強い思いでもあります。例えば、2015年9月に国連サミットで採択されたSDGs（Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標）においては、気候変動への対応などの環境分野、持続可能な都市の実現、レジリエントなインフラ整備などの目標が定められていますが、こうした「社会課題の解決」に向けて、当社の技術や製品が貢献できるものと考えています。

軸受機器の最大の需要先である自動車業界では、CO₂削減を実現するEV（電気自動車）化の進展という構造変革が起こっていますが、当社製品は軽量化・低

摩擦によりEVの長距離走行に貢献するものであり、当社としてもEV化の進展は大きなビジネスチャンスと捉えています。また、地震大国日本では、安全な都市の実現には免震・制震装置が重要な役割を果たしていますが、我が国全体のインフラ整備の観点では、橋梁の老朽化への対応も大きな課題であり、こうした点にも当社製品・技術が貢献しています。さらに、世界的な新型コロナウイルス感染症の蔓延は、建物の換気機能への関心を高めることになりましたが、『ウィンドウ オペレーター』をはじめとする建築機器の製品は、「通風換気」や「健康空調」という新たな価値を提供できるものです。

このように、当社の強みである技術力・研究開発力で社会課題の解決に貢献すること、すなわち社会に価値提供することこそが、当社の存在意義であると考えており、持続可能な社会の実現によって当社も持続的な企業価値向上を果たすという、社会とともに歩む成長を目指します。

研究・技術開発や生産技術の強化

こうした社会への価値提供を続けるためにも、研究・技術開発力や生産技術力の強化は必須の要件であり、当社としてもその強化に向けた施策を行っています。

生産技術面に関しては、2019年3月に増築棟が竣

工した大分工場では、IoTを駆使し新たな生産技術による自動化を推進しています。また、藤沢事業場では2021年秋の竣工を目指して事業場内の再編を進めており、研究・開発エリアの拡充により、研究・技術開発力のいっそうの強化を図ります。当社の製品は、開発のスタートから売上に寄与するまでに3年から5年程度の長い期間を有するものが多いですが、研究・技術開発力を研ぎ澄ますことによって、常に社会やお客様が必要とする「先を見据えた材料や製品の開発」を継続し、「オンリーワン」の製品を出し続けることで、持続的な成長を目指していきます。

長期ビジョンの見直し

こうした企業として目指すべき姿や理想とする企業像をグループ内で共有するため、2020年度から当社グループの「長期ビジョン」を新たにしました。

新たに制定した長期ビジョンは別掲の通りですが、コアとする2つの技術によって社会に貢献したい、社会課題の解決につなげたいという思いや、お客様のニーズに応える市場創業企業でありたいという思いに加えて、企業の社会的責任(CSR)推進に対する決意を明確な言葉として表しました。

この長期ビジョンをグループ一同で共有して、その実現に向けて進んでまいります。

○ 長期ビジョン

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

皆様におかれましては、引き続きのご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

代表取締役社長

飯田昌弥

○ 会社情報 (2020年3月31日現在)



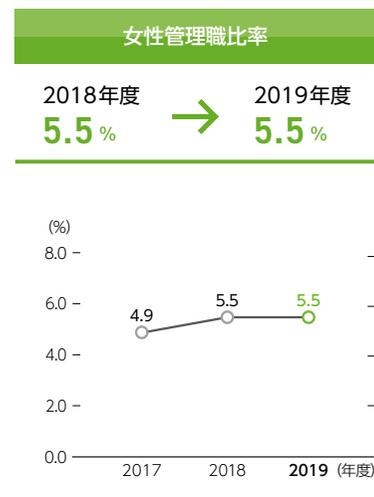
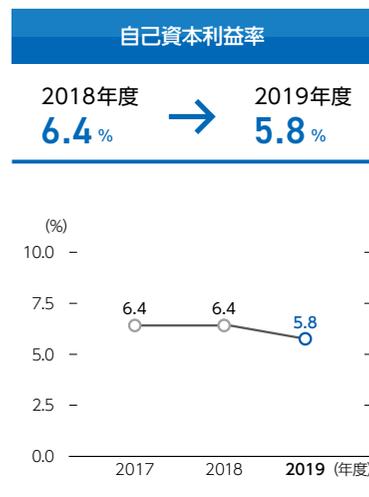
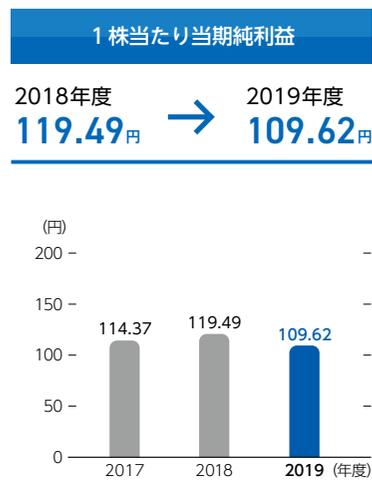
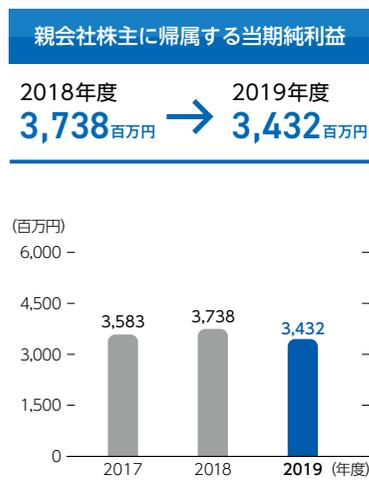
藤沢事業所R&D棟

商号	オイレス工業株式会社
本社所在地	神奈川県藤沢市桐原町8番地 東京都港区港南1丁目2番70号(登記上の本店)
設立	1952年(昭和27年)3月11日
代表者	代表取締役社長 飯田 昌弥
資本金	85億8,500万円
上場	東京証券取引所市場第一部
主な事業分野	軸受機器、構造機器、建築機器
従業員数	単体：1,105名 連結：2,591名
営業所・事業所	本社(藤沢事業場/東京) 営業所：17拠点 生産拠点：4拠点 国内：8社 <ul style="list-style-type: none"> ・ オイレスECO株式会社(建築機器) ・ オイレス西日本販売株式会社(軸受機器) ・ オイレス東日本販売株式会社(軸受機器) ・ ユニプラ株式会社(軸受機器・構造機器) ・ 株式会社リコーキハラ(軸受機器・構造機器) ・ ルービィ工業株式会社(軸受機器・構造機器) ・ オーケー工業株式会社(軸受機器) ・ 株式会社免震エンジニアリング(構造機器) 海外：10社 <ul style="list-style-type: none"> ・ Oiles America Corporation(軸受機器) ・ Oiles Deutschland GmbH(軸受機器) ・ Oiles France SAS(軸受機器) ・ Oiles Czech Manufacturing s.r.o.(軸受機器) ・ 上海自潤軸承有限公司(軸受機器) ・ 自潤軸承(蘇州)有限公司(軸受機器) ・ Oiles (Thailand) Company Limited(軸受機器) ・ Oiles India Private Limited(軸受機器) ・ Oiles Brasil Eireli(軸受機器) ・ 函依鐳斯貿易(上海)有限公司(建築機器)
連結子会社 (主な事業分野)	

○ 沿革

1939年 4月	東京都大田区中央に川崎宗造(1901～1977)が個人経営で日本オイルレスベアリング研究所を創設、「オイルレスベアリング」の製造販売を開始
1952年 3月	株式会社日本オイルレスベアリング研究所を設立(資本金100万円)
1958年12月	日本オイルレス工業株式会社に商号変更
1962年 4月	神奈川県大和市に大和工場を開設
9月	橋梁用支承要部「オイルレスベアリングプレート」の製造販売を開始
1966年 2月	オイルレス工業株式会社に商号変更
1967年12月	蒲田工場(1954年(昭和29年)開設)を閉鎖し、神奈川県藤沢市に本社・工場を開設
1970年10月	大阪工場(1961年(昭和36年)開設)を閉鎖し、滋賀県栗東町に滋賀工場を開設
1971年10月	排煙・換気用窓開閉装置「ウィンドウ オペレーター」の製造販売を開始
1976年11月	米国に現地法人Oiles America Corporationを設立
1983年 9月	大分県中津市に大分工場を開設
1987年 2月	「免震装置(オイルレスLRB)」の製造販売を開始 日本初の免震構造ビルを藤沢事業場内に建設(TC棟)
1988年12月	ドイツ連邦共和国のOiles Tribomet Gleitelemente GmbH(現：Oiles Deutschland GmbH)に出資
1991年 5月	Oiles America Corporationノースカロライナ工場を開設
1993年 4月	栃木県足利市に足利工場を開設
1995年 3月	株式会社免震エンジニアリングを設立
1998年 2月	ISO9002品質システム認証取得
10月	中華人民共和国に合弁会社上海自潤軸承有限公司を設立
1999年 9月	ISO9001品質システム認証取得
2000年 3月	ISO14001環境マネジメントシステム認証取得
2002年 4月	タイ王国に合弁会社Oiles (Thailand) Company Limitedを設立
2003年 6月	チェコ共和国にOiles Czech Manufacturing s.r.o.を設立
10月	建築機器事業を分割し、オイルレス・エコシステム株式会社と統合、社名をオイルレスECO株式会社に変更
2005年 4月	中華人民共和国に自潤軸承(蘇州)有限公司を設立
2011年 3月	インド共和国にOiles Self Lubricating Bearings Manufacturing Private Limited(現：Oiles India Private Limited)を設立
2013年 4月	Oiles India Private Limited ニムラナ工場を開設
2014年 6月	中華人民共和国に函依鐳斯貿易(上海)有限公司を設立
2018年 1月	ブラジル連邦共和国にOiles Brasil Eireliを設立

○ 財務・非財務ハイライト (連結)



グローバル展開

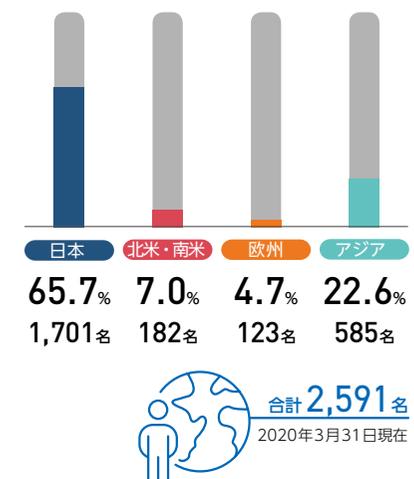
オイレス工業は、海外の各地に関係会社・代理店などを配置し、お客様のニーズに応える製品やサービスを提供しています。



地域別売上高構成比



地域別従業員構成比



セグメント別事業紹介

オイレスグループは軸受機器、構造機器、建築機器の3つの事業を主な柱としています。

軸受機器

オイレスベアリングは無給油あるいは給油量、給油回数を少なくすることができる環境にやさしい滑り軸受です。自動車をはじめ各種産業機械などに幅広く採用されています。



構造機器

オイレスベアリングの長年にわたる研究開発で培ったトライボロジー(摩擦・摩耗・潤滑)技術にダンピング(振動制御)技術を加えて応用展開した免震・制震の技術は人命、社会的財産や建物・橋梁・設備などを地震から守ります。



建築機器

自然の風と光を活かす技術とサービスで居住環境の快適性や安全性、省エネルギーを追求し、人と環境にやさしい新たな価値を提供しています。



売上高構成比

69.0%

2019年度売上高

41,538 百万円

売上高構成比

18.9%

2019年度売上高

11,352 百万円

売上高構成比

9.8%

2019年度売上高

5,899 百万円

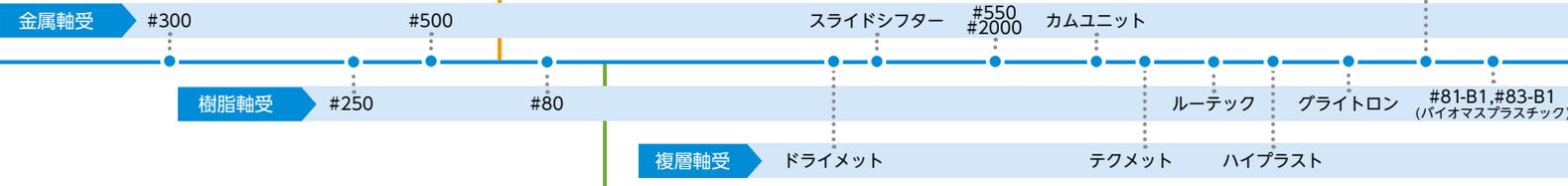
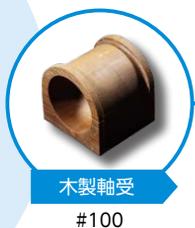
- ※1 セグメント間の取引については相殺消去しています
- ※2 上記の金額には、消費税などは含まれていません
- ※3 上記のセグメント別売上高の他に売上高1,374百万円があります

○ オイレス技術の系譜

日本初のオイルレスベアリング誕生

昭和初期、オイレス工業の創業者である川崎宗造は、大蔵省専売局の機械動力主任としてアメリカ製のタバコ巻き上げ機のメンテナンスを担当していました。ある日、そこに給油を必要としない木製の軸受が使われていることに気づき、衝撃を受けます。川崎は見たことも聞いたこともないこの軸受に興味を抱き、試行錯誤の末、1932年に「無給油木質軸承製造方法」の特許を取得しました。

● 軸受機器



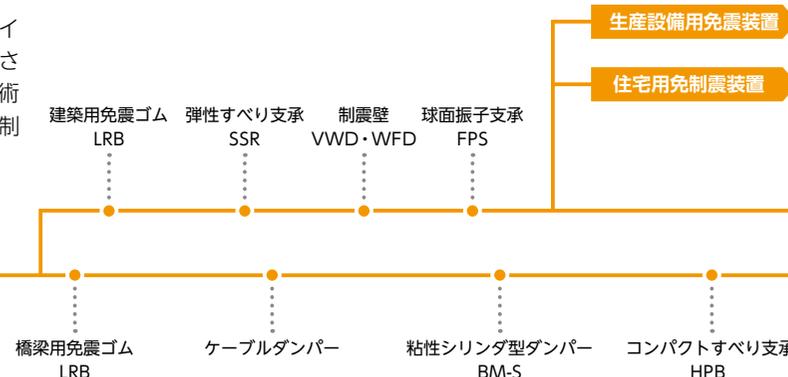
次々に画期的な製品を開発

1942年、世界的な発明とされた成長鑄鉄含油軸受 (#300) の開発以降も、材質にとらわれることなく、樹脂、金属、そして両者の利点を合わせた複層軸受など、次々に画期的な製品を開発してきました。さらに近年に至っては、特殊合金焼結軸受の油を保持する空間に着目。この空間から空気を流すことで、相手軸を空気膜により非接触で支える「エアベアリング(摩擦≒ゼロ)」の開発にも成功しています。

免震・制震装置

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

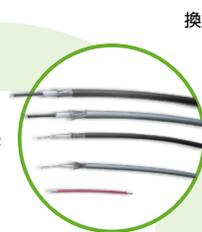
● 構造機器



● 建築機器

コントロールケーブル

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



○ 暮らしの中のオイレス

トライボロジーとダンピングという二つのコア技術を駆使してオイレスグループが創り出す製品は、人々の暮らしや社会の安心・安全を支えるさまざまな機器や装置、建造物を構成する大事な要素として使われています。これからもオイレスグループは、人と社会の幸福を願って技術を磨き続けることで、より良い暮らしに貢献していきます。

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。

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。

灯台

全国26カ所の灯台のレンズに免震装置が採用されています。

工場

各種設備・機械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。

ごみ収集車

ごみ投入口のリンク部など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。

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。

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。

神社仏閣

耐震補強に免震・制震装置が用いられています。

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。

一般住宅

外付ブラインドや、免震・制震装置が使われています。

スーパー

地震による、陳列棚の製品散乱防止に滑り免震部材が採用されています。

ビル・マンション

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。

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滑り免震が用いられています。

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。

○ 理念体系

当社は持続可能な社会の実現のため、経営とCSR(企業の社会的責任)を一体としています。「経営理念」を具現化するための基本方針として「社是」を定め、「長期ビジョン」で理想とする企業像を共有し、「オイレスグループ企業行動憲章」で具体的な行動を促しています。長期ビジョンは2020年度より新たにし、CSRの推進に対する決意を明確な言葉として表しました。

● 経営理念

オイ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
Idea ————— 創意と工夫を
Liberty and Law ——— 自由と秩序を
Expert ————— みんな専門家に
Service ————— 社会に奉仕を

● 長期ビジョン

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

● オイレスグループ企業行動憲章

— 信頼される企業であり続けるために —

私たちオイレスグループは、法令を遵守し、社会倫理と良識に従い、
次の10原則に基づいて行動します。

- ① 私たちは、顧客のニーズに即した安全な製品及びサービスを創造し、人々の快適で安全な生活に貢献します。
- ② 私たちは、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行い、不正・不当な手段による利益追求を行いません。また、国内外において贈収賄行為を致しません。
- ③ 私たちは、企業情報を適正に管理するとともに、タイムリーかつ積極的に開示します。また、個人情報・顧客情報の保護・適切な管理を徹底します。
- ④ 私たちは、すべてのステークホルダーの人権、多様性、人格、個性を尊重し、差別のない安全で働きやすい環境を確保します。
- ⑤ 私たちは、地球環境の保護に積極的に取り組みます。
- ⑥ 私たちは、積極的に社会貢献に努め、広く社会との共存を図ります。
- ⑦ 私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体と一切関係を持たず、断固として対決します。
- ⑧ 私たちは、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を通じて、ステークホルダーとの信頼関係を築き、相互の発展を図ります。また、社会や環境に与える影響に配慮した調達に努めます。
- ⑨ 私たちは、会社の資産を適正に保全し、業務および業務に準ずる以外の目的に使用しません。
- ⑩ 私たちは、知的財産の保護と尊重に努めます。

2017年6月1日 改定

役員インタビュー

CSR活動の推進に向けて

普遍的な価値観としてCSRを推進し、目標実現に向けて取り組みます



取締役上席執行役員 宮崎 聡

2018年6月より現職。企画管理、CSR、コンプライアンス、リスク管理、環境・安全衛生などを担当。CSR委員会委員長。

CSR中長期目標の実現に向けて

2017年に初めてのCSRレポートを発行して今回が4年目の発行となります。CSRにかかる情報発信により、お客様や投資家・アナリスト、就職活動中の学生など多くの方々に、当社事業の持つ社会貢献性をよりご理解いただけていると感じるとともに、CSRやESG（環境・社会・ガバナンス）に対する従業員の認識も徐々に深まっているように思います。

これまで当社は、取締役全員が参加するCSR推進会議を頂点とするCSR推進体制を整えるとともに、オイレグループとしてのCSR重要課題の特定や中長期目標の設定など、その取り組みを強化してまいりました。2020年度は、事業を通じて社会に貢献するという社内の意識をさらに深化するために、企業として目指すべき姿を示す「長期ビジョン」について内容を見直し、技術で社会に貢献したいという思いや、CSR推進への決意をその言葉の中に明確にしました。

最も重要なことは、CSR重要課題における中長期目標の実現に向けて、どのような取り組みを進められるかにあります。CSR中長期目標は、地球温暖化防止をはじめいずれも簡単に実現できるものではありませんが、ロードマップに沿って着実に推進したいと考えております。特に、サプライチェーンマネジメントについては、持続可能な調達実現に向けて、まだまだいっそうの体制強化が必要と考えており、2020年度の重点課題として取り組んでいます。

普遍的な価値観

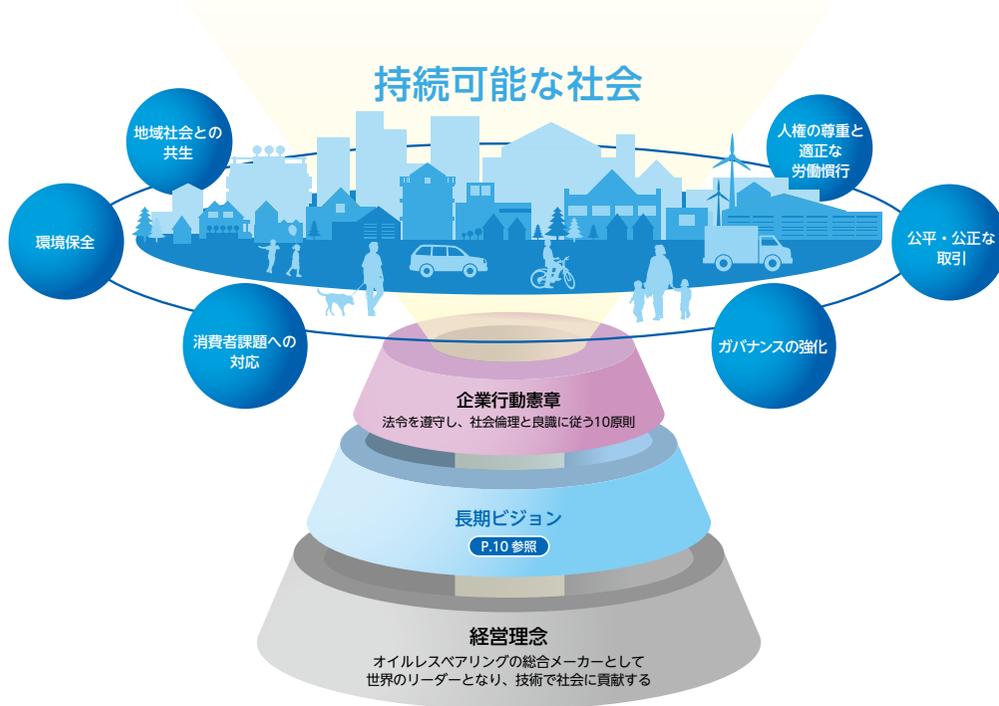
新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延は、残念ながらいまだ収束という状態には至っておらず、私たちは当面の間、当該ウイルスとの共存という生き方を続けざるを得ません。新型コロナウイルス感染症によって、働き方や都市のあり方、ライフスタイルといった従来の価値観にパラダイムシフト（劇的な変化）が起こり、個人の行動様式、経済情勢や企業活動にも大きな影響を及ぼすだろうとも言われています。

他方、新型コロナウイルス感染症によっても変わることのない普遍的な価値観が企業には存在すると思います。当社にとっての普遍的な価値観とは、「技術で社会に貢献する」という企業理念や、2020年度新たに定めた長期ビジョンが挙げられます。トップメッセージにもあります通り、環境問題をはじめとする社会課題の解決につながる製品や技術を提供することにより、当社も持続的な成長を続けるということ、いわば社会と企業がWin-Winで共存共栄するという考え方を大切にしていきたいと思っています。

企業理念を実現しつつ、CSRを果たすこと、それが企業として変わることのない普遍的な価値観です。CSRが企業活動の中の自然かつ普遍的なものとして根付くよう、不断の取り組みを続けてまいります。

○ オイレスグループのCSRの考え方

オイレスグループは、経営理念に描いた「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」ことを目指す中で、私たちにしかできない技術の追求によって持続可能な社会の構築に貢献していきます。その過程では、長期ビジョンやオイレスグループ企業行動憲章に基づく誠実かつ公正な事業活動を通じ、1.「ガバナンスの強化」2.「消費者課題への対応」3.「環境保全」4.「人権の尊重と適正な労働慣行」5.「公平・公正な取引」6.「地域社会との共生」の領域において、特定したCSR重点課題や国連のSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた取り組みを実践することで、グローバル市場において信頼される企業であり続けます。



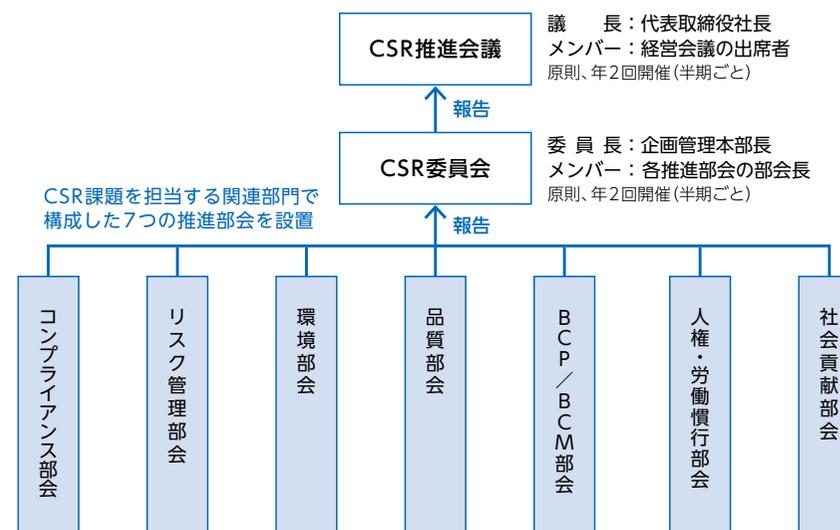
○ CSR推進体制

オイレス工業では、代表取締役社長を議長とするCSR推進会議を年2回開催し、CSRの取り組み方針・取り組み状況などの重要なCSR課題に関する事項などについて、経営層が協議を行っています。

CSR推進会議の直下には、企画管理本部長を委員長とするCSR委員会を設置しています。オイレスグループのCSR推進および中長期的な企業価値向上に資する協議を行うことを目的としており、協議事項はCSR推進会議に報告する体制になっています。

CSR委員会は、CSR課題を担当する関連部門で構成した推進部会を傘下に置き、各推進部会で策定した年間活動計画の実績報告に加え、近年の社会からの要請を踏まえた課題の洗い出しなどを通じて、各課題の解決に向けて取り組んでいます。

● CSR推進体制図



○ ステークホルダーとのかかわり

オイレスグループは、多様なステークホルダーと積極的にコミュニケーションを図り、その期待に応えていきます。



○ 国連グローバル・コンパクトへの署名

国連は、SDGsを定めて世界中の国々が取り組むことを求めています。それと同時に、そうした取り組みに対して世界中の企業や団体などが自発的に参加することを推奨する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」という制度を運営しており、現在、世界で1万社近くの企業・団体がその趣旨に賛同して参加しています。当社もその趣旨に賛同し、CSR活動を推進するという署名を2019年7月に行いました。



○ SDGsへの取り組み

オイレスグループでは、持続可能な発展のために世界が共有して取り組むSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向け、オイレスの技術力で貢献すべく取り組んでいます。重要課題の特定に際しては、SDGsの目標ターゲットを踏まえた検証を行うとともに、従業員へのSDGs浸透に注力しています。



○ オイレスグループ重要課題の特定

オイレスグループでは、ISO26000に基づくCSR活動領域における中長期目標および年次目標を設定し、その達成に向けた取り組みを行っています。2018年には事業に関連する社会課題や社会要請に対し、特に重要な課題に適切に組み込み、持続可能な社会の発展に寄与すべく、新たに取り組むべき重要課題を特定し、それらに基づくCSR中長期目標およびKPIを設定しました。

STEP 1

検討すべき社会課題の把握・整理

国際規範や主要ガイダンス、ESG外部評価[※]などを踏まえ、自動車部品メーカーとして社会から期待される54項目の社会課題を網羅した上で、抽出しました。

STEP 2

ステークホルダーの評価や意思決定に対する影響の分析

抽出した社会課題について、ステークホルダーの評価や意思決定に対する影響（縦軸）を評価しました。評価にあたっては、業界団体である一般社団法人日本自動車部品工業会のCSRガイドブック、サプライチェーン評価機関EcoVadisの評価項目、取引先からのCSR調査、同業他社が分析した重要課題などの分析を実施し、ステークホルダーからの要請を幅広く把握した上で、重要度を決定しました。

STEP 3

オイレスグループの経済、環境、社会に与えるインパクトの著しさの分析

各CSR推進部長らによるワークショップにおいて、オイレスグループの経営理念・中期計画などの方針や事業戦略を鑑み、取り組むべき社会課題の優先順位（横軸）を検証し、重要度を決定しました。

STEP 4

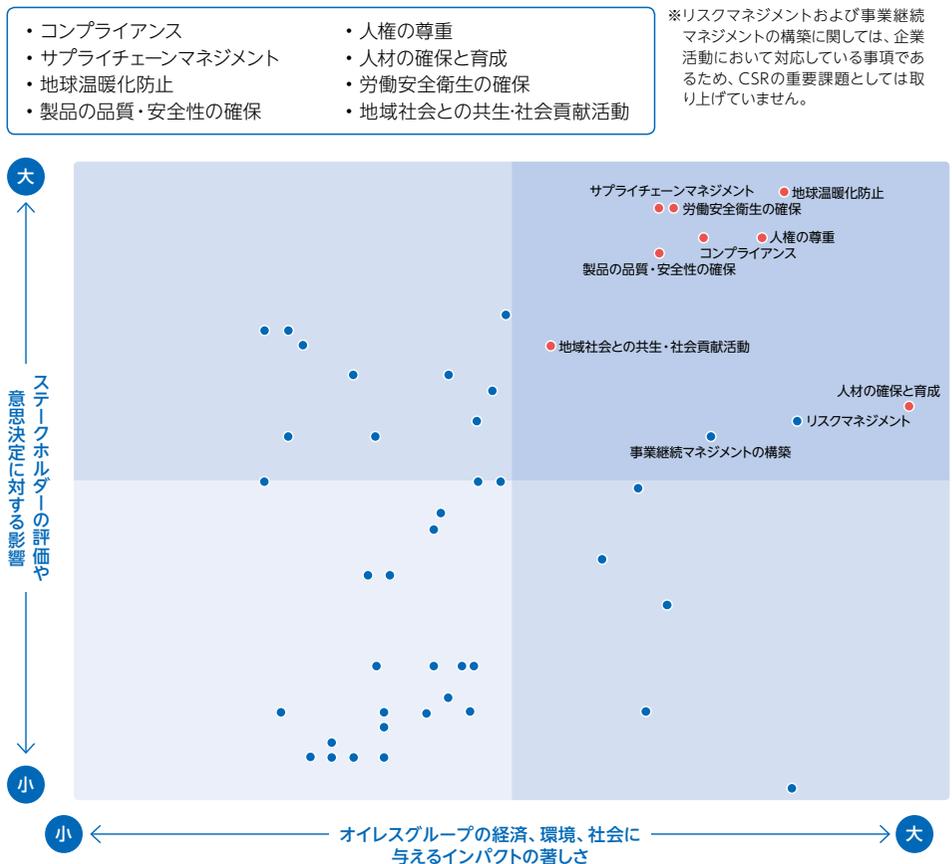
重要課題の検証・決定、KPIの設定

ステークホルダーの評価や意思決定に対する影響（縦軸）およびオイレスグループの経済、環境、社会に与えるインパクトの著しさ（横軸）を2軸に、マテリアリティマトリックスにより、重要課題を特定し、経営層で構成されるCSR推進会議および各推進部の部長で構成されるCSR委員会で検証・決定しました。決定した重要課題について、実現を確実なものとするため、中長期的な視点でKPIを設定しました。

※ ISO26000、SDGs、Dow Jones Sustainability Index、EcoVadis、経団連 企業行動憲章などを指します

● マテリアリティマトリックス

ステークホルダーの評価や意思決定に対する影響（縦軸）およびワークショップを通じて優先順位付けしたオイレスグループの経済、環境、社会に与えるインパクトの著しさ（横軸）を下図の通り、マテリアリティマトリックスで整理し、両方にとって重要度の高い8項目を重要課題として設定しました。



● オイレスグループの重要課題

ガバナンス

コンプライアンス

不祥事や不誠実な企業活動は、当社グループやオイレスブランドの信頼性の低下を招きます。当社グループの製品は人命にも影響を与えるものであることを強く認識し、国内外の法規制、社会規範、企業倫理などへの適時適切な対応に取り組んでいます。



ガバナンス

サプライチェーンマネジメント

当社グループは、上流・下流を含めたサプライチェーンの企業活動・意思決定の影響に対する責任があると考えています。公平・公正な取引を徹底しつつ、お取引先様とともに、持続可能な調達に向けた取り組みを行っています。



環境

地球温暖化防止

2016年11月のパリ協定発効を受け、全世界で省エネや再生可能エネルギーなどへの転換により温室効果ガスの削減に取り組むことになりました。当社グループにおいても、自社の事業プロセスのみではなく、サプライチェーン全体を俯瞰したCO₂削減に取り組んでいます。



社会

製品の品質・安全性の確保

高品質で安全性が確保された製品の提供は、取引先の満足度向上や社会の人々の安心・安全・快適な暮らしを支えることにつながります。良質な製品を提供するための体制を構築し、品質管理を徹底しています。



社会

人権の尊重

当社グループはグローバルに市場シェアを有しており、人権リスクの高い地域も内包しています。人権方針に基づき、国際的な人権に関する原則などの理解をグループ全体に促し、ステークホルダーの人権の尊重に取り組んでいます。



社会

人材の確保と育成

技術で社会に貢献することを経営理念とする当社グループにおいて、その技術と精神の継承および人材の確保が課題であると認識しています。社内の教育研修制度の充実と公平かつ透明性が高い従業員の評価を図ることで、従業員満足の向上にも取り組んでいます。



社会

労働安全衛生の確保

従業員が長時間過ごす職場は、従業員の安全や健康に大きな影響を与えるため、適切な配慮・支援を行うことが期待されています。設備安全対策などのハード面、安全研修やメンタルヘルスクエアなどのソフト面の両側面における安全衛生管理に取り組んでいます。



社会

地域社会との共生・社会貢献活動

グローバルで事業展開をしている当社グループにおいて、拠点を置く地域社会からの理解および信頼の確保は不可欠です。十分なコミュニケーションを図りながら、地域社会の発展に向けて貢献できるよう取り組んでいます。



CSR中長期目標・KPI

オイレスグループでは、CSR中長期目標およびKPIを以下のように設定し、達成に向け取り組んでいます。

区分	重要課題	中長期目標・KPI	2019年度目標	2019年度実績	2020年度目標	関連するSDGs
ガバナンス	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> 国際的な枠組みを踏まえたコンプライアンスの徹底 オイレスグループ企業行動憲章の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 重大なコンプライアンス違反者ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 階層別コンプライアンス教育と訓練の実施(重大なコンプライアンス違反ゼロ) 月1回の啓蒙活動の継続実施 「コンプライアンス実行の手引き」の改定 	<ul style="list-style-type: none"> 契約遵守の徹底を目的とした、契約(秘密保持・取引基本等)研修の実施 グループ契約管理体制の整備 	
	サプライチェーンマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体を通じた持続可能な調達の推進 	<ul style="list-style-type: none"> オイレスサプライヤーCSRアンケート実施率：95%以上の取引先(調達金額ベース)で実施 	<ul style="list-style-type: none"> 対象サプライヤーの特定実施 	<ul style="list-style-type: none"> オイレスサプライヤーCSRアンケート実施率：95%以上の取引先(調達金額ベース)で実施 	8 12
環境	地球温暖化防止	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までにCO₂総排出量を2013年度比26.0%削減し、気候変動およびその影響の軽減に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 年間でCO₂総排出量を前年度比2.0%以上削減 	<ul style="list-style-type: none"> 年間でCO₂総排出量：30,628t-CO₂(前年度比9.8%削減) 	<ul style="list-style-type: none"> 年間でCO₂総排出量を前年度比2%以上削減 	7 11 13 15
社会	製品の品質・安全性の確保	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質・安全性の確保に向けた取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客クレーム：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客クレームゼロに向け取り組みを継続中 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客クレーム：ゼロ 	9 11 12
	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重への取り組みの強化に向けた従業員の意識の醸成 2022年度末までに外国籍従業員数を対2016年度比で2倍の10名以上を目指す 2022年度末までに女性管理職比率2.2%(3/135名)以上を目指す 2022年度末までに女性有資格者(主事補以上)比率を対2016年度比で2倍の7.6%以上を目指す 法定雇用率を上回る障がい者の雇用を継続 	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修受講率：100% 係長クラスおよび国内関係会社社長のeラーニング修了率：100% 女性活躍に向けたキャリア志向者のフォローアップ面談実施 女子学生エントリー率：20% 育児・介護休業制度の充実(時短勤務等の法定以上の期間へ拡大) 障がい者雇用率：法定雇用率の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修受講率：100% 係長クラスおよび国内関係会社社長のeラーニング修了率：100% 女性活躍に向けたキャリア志向者のフォローアップ面談：7名実施 女子学生エントリー率：27.9% 時短勤務制度拡大：— 障がい者雇用率：2.2%(2019年度平均) 	<ul style="list-style-type: none"> 国内全拠点でのハラスメント教育実施 ダイバーシティ研修定期開催体制の確立 男性育児休業案件数：2件以上 勤務時間に関する制度改訂の実施 定年後再雇用前研修内容見直しと開催 外国籍従業員管理体制の確立 障がい者向け面接会参加件数：4件以上 障がい者職場体験受け入れ：2件以上 同性パートナーを持つ従業員への福利厚生制度適用拡大 	4 5 8 10
	人材の確保と育成	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成による従業員の個人的能力の発揮 グローバル人材の育成 	<ul style="list-style-type: none"> 年間の一人当たりの人材育成に関する総研修時間：30時間以上 グローバル人材育成研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 研修時間：32.2時間/人・年 グローバル人材育成研修：— 	<ul style="list-style-type: none"> 長期間研修未受講者向け研修の開催 語学教室費用補助制度施行 現地法人所在地域文化学習機会創出 	4 8
	労働安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"> 安全かつ健康的に働くことのできる職場環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 重大災害、休業：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 重大災害：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 重大災害、休業：ゼロ 	3
	地域社会との共生・社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> 経営資源を活用した「オイレスならではの」社会貢献活動の継続 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外における社会貢献活動の推進、従業員の社会貢献活動に対する支援 社会貢献活動運営方法に基づく新たな取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな地域貢献活動の開始を含め、国内外で各種社会貢献活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外における社会貢献活動の推進、従業員の社会貢献活動に対する支援 社会貢献活動運営方法に基づく新たな取り組み推進 	9 17

※ 目標・KPIの範囲はオイレスグループ。ただし人権の尊重、人材の確保と育成、労働安全衛生の確保については単体

特集 技術・研究開発部門座談会

社会に込め続ける技術を

「技術で社会に貢献する」が経営理念。オイレグループは、これまで多くの独創的な製品を開発してきましたが、このオイレスの独創性を支えるのが技術・研究開発部門です。SDGsをはじめとする社会課題の解決につながる「社会に込められる技術」の開発を目指し、業務に取り組んでいる6名の従業員に、「熱い思い」を語ってもらいました。

担当している業務内容は？

大川:私の所属する課では、自動車用の排気系軸受の技術開発を行っています。扱っているのは周囲温度が1,000℃以上の高温環境下で使われる軸受です。

高橋:私も軸受開発を担当しており、2019年販売を開始したバイオマスプラスチック軸受を開発しました。植物由来の素材を用い、環境に配慮しながらも耐摩耗特性を発揮する製品です。

奈良尾:私は、自動車用のダンパーの開発に携わっています。主に自動車のシートの倒れる速度を調整するために使われる部品です。体が小さい、あるいは力の弱い人でも、大きなシートがゆっくりと倒れるため安心感につながります。

武川:軸受のなかでも、水力発電所の水車やダムなどに使われる軸受を開発しています。海の波をエネルギーとして発電する波力発電装置に使われる軸受の開発にも携わっています。

菊地:私が携わっている排煙窓の開閉装置は、オフィスビルや商業ビルといった主に高層の建物に取り付けられています。火災時に煙を逃がし、避難時間を確保するなど非常時に有用な装置です。また、排煙以外



オイレSCO株式会社 設計部
菊地 俊広

コロナ対策という点でも関心が高まる排煙窓の換気・開閉装置、ウィンドウオペレーターの開発設計を担当



軸受事業部 第二技術部技術一課
大川 文典

自動車部門の軸受の技術開発を担当。EVだからこそ求められる軸受の開発に力を注ぐ

にも換気として空調管理にも利用されています。

市村:私は大規模地震や風揺れの振動からビルや橋などを守り、被害を軽減する免震・制震装置の設計に携わっています。地震がないことが一番なのですが、いざというときのリスク対応は人類共通の大きなテーマです。

所属部署の技術・製品はどのように社会課題の解決に寄与していますか？

高橋:オイレスベアリングは無給油あるいは給油を大幅に減少することのできる環境にやさしい軸受ですが、さらに環境負荷を低減させるため、バイオマスプラスチックの機材を開発しました。これまで世の中になかったものを生み出し、それが社会貢献につながっているのだと実感でき、大きなやりがいを感じています。

武川:私たちは油に代わり水潤滑で使用可能な樹脂軸受を開発しました。水流のエネルギーから電気を起こす水力発電は、環境負荷の低いクリーンな発電手法です。水力発電装置には、いまだにグリースや油が使用され、異常が起きた際は水域への油の流出による環境汚染のリスクが生じます。空気の力を利用したエアベアリングはそのリスクを解消し、環境保全を実現します。



研究開発部 第二研究室
高橋 耕平

石油を使わない自然由来の素材を使用したバイオマスプラスチック軸受の開発を担当

大川:環境保全の側面でいうと、EV(電気自動車)化に移行する前段階として各国における排ガス規制強化により、当社の高耐熱でシール性を付与した軸受の需要が高まっています。また、EV化後も電池やモーターの冷却に複数の制御構造が必要であり、高温・油中・水中などの特殊な環境に耐えられるオイレスベアリングの需要が高まる見込みです。小型・軽量・メンテナンス不要なので、省燃費・環境保全に大きく貢献できるでしょう。

奈良尾:私は入社2年目なので、私がつくったダンパーが自動車の搭載されて世に送り出されていくのはこれから。自分が作った製品で、皆様に安心をお届けできるのはうれしい限りです。

菊地:最近では、新型コロナウイルス感染症対策として室内の換気の重要性が問われています。排煙窓の開閉装置は換気にも利用され、感染症対策としてはもちろん、室内の空気をきれいに保ち健康維持にも貢献できます。社会の変化に伴い、オイレス製品への期待も変化しています。

市村:私が担当する制震装置も、近年切迫性が指摘されている大規模地震による被害を低減できるため人々の地震への不安を緩和し、安心・安全な生活を提供できると考えています。

◆ 今後、オイレスの技術を通じて目指すことは？ ◆

武川:これまでの話から、オイレスは環境保全と安心・安全な社会という大きくいうと2つの領域に貢献できると言えますね。国連のSDGsの達成にもつながる大きなテーマです。

私は、水力発電所から油の使用を完全になくしたいと考えています。発電機近くの軸受は水に浸され使用条件が過酷なため、潤滑媒体には油が使われていますが、その油は河川に流出してしまいます。この問題をエアベアリングの技術を活用して解決したいです。エアベアリングを使用すれば、油の使用をゼロにできる可能性があり、実現すれば世界初、環境インパクトも大きいので開発を急ぎたいと思っています。



軸受事業部 第一技術部技術一課

武川 絢亮

一般産業領域の軸受の技術開発を担当。主に水力発電設備や水門に使われる軸受開発に尽力する

大川:気候変動対策として進んでいる自動車のEV化は、オイレスの技術を活かせる好機だと捉えています。持ち前のスピード感とフットワークの軽さを武器に、お客様のニーズに的確に応え、全てのEVへオイレス製品を搭載したい意気込みです。そしてEV化の進展・CO₂排出の削減につなげていきたいです。



高橋:私は、将来的に全てのオイレス製品を石油由来ではなく、バイオマス由来のものに転換し、環境負荷の低減に貢献していきたいです。安全面において見据えているのは、一定のレベルまで摩耗すると、においでわかるというような、手がかかる点検を行わなくとも摩耗状態を把握できる軸受の仕組みを構築することです。摩耗しているのに気がつかないというリスク回避ができます。



軸受事業部 第二技術部技術二課

奈良尾 智恵

自動車用ダンパーを担当(入社二年目)。乗り心地や高級感を追求した製品開発を目標とする

奈良尾:自動運転化でさらに進むシートアレンジの多様性に対応するために、最適なダンパーを提案していきたいです。将来的には、自動車以外の電車や飛行機、さらには宇宙船などの乗り物シートにも搭載できるダンパーで、どこでも快適さを提供できたらと考えています。

菊地:排煙窓の開閉装置はビルの高所に設置されるケースが多く、施工の際に手間がかかり、危険も伴うので、より簡単な施工が可能な装置の開発が現在の目標です。また、お客様が使いやすいように簡単に操作できるリモコンのような装置も構想しています。

市村:私は免震・制震装置を大きな建物だけではなく、一般住宅にマッチした製品開発に尽力し、装置を海外にも普及させていきたいです。海外は日本より地震が少ないですが、高層の建物は倒壊時の被害も大きくなるので、万が一のリスクに備え、積極的に使用いただける製品の開発を目指します。

今後、オイレスの既存技術力が発揮できる活用方法を追求しながら、新たな技術の開発に努め、安心・安全に暮らし続けることができる街づくりに寄与したいと思っています。



免震事業部 技術部設計課

市村 佳大

大地震から都市を守るという社会課題に直結する制震装置の設計を担当。免震制震装置の海外展開を目指す



ガバナンス

オイレグループは、コーポレート・ガバナンスの透明性・公正性の向上とCSR活動の推進を継続的に図り、社会に貢献する企業であり続けるために、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を構築・運用しています。

◎ コーポレート・ガバナンス体制

基本的な考え方

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

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

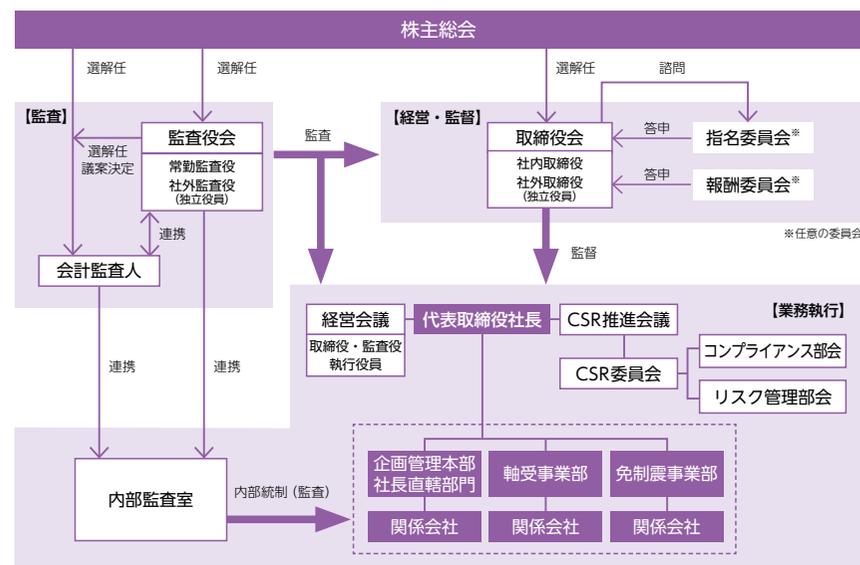
コーポレート・ガバナンスの概要

当社は監査役制度を採用しており、2020年6月末現在で、取締役7名（うち独立社外取締役2名）、監査役4名（うち独立社外監査役2名）による体制となっています。取締役会は、経営上の重要な事項についての意思決定を行うとともに、取締役の業務執行にかかわる経営の監督を行います。監査役会は、取締役会および執行機能の監督を行い、監査役は会計監査人、内部統制を含む内部監査室と連携を図る体制を構築しています。

また、業務執行機能と監督・監視機能の区分明確化、および経営戦略意思決定の迅速化と効率化による取締役会機能強化の観点から、執行役員制度を採用しています。

現行の体制は、取締役兼務者を含む執行役員10名の構成です。

●コーポレート・ガバナンス体制図



実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けた取り組み

取締役会の実効性評価

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

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

指名委員会・報酬委員会の設置

当社は、2018年10月に取締役・執行役員の指名手続について独立性、客観性、透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会を設置しました。取締役・執行役員は、指名委員会への諮問・答申のプロセスを経た上で、取締役会において決定する体制となりました。（取締役候補者は、株主総会議案として付議されます。）

また、取締役・執行役員の報酬制度の実効性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の報酬委員会も設置しました。これにより報酬の構成、方針などについて、報酬委員会への諮問・答申のプロセスを経た上で、取締役会で決定する体制となりました。

内部統制

当社グループは、技術によって社会に貢献するとともに、多くのステークホルダーとの良好な関係を築き、企業価値の向上を図るために、市場の変化に応じた機動的な経営意思決定、権限委譲による合理的かつ健全で透明度の高い経営体制および組織を整備し、財務報告を適正かつ有効に運用しております。

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

取締役および取締役会から独立した監査役会および監査役についても、会計監査人から会計監査内容の説明、内部監査室から内部監査の報告、関係会社の監査役の監査報告を受けるなど、必要な情報交換を行うことで連携を確保しています。また、監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するべく経営会議などの重要な会議に出席し、主要な決裁書やその他業務に関する重要な文書を開覧し、必要に応じて取締役または従業員にその説明を求めています。

社長は、定期的に開催する監査役会および会計監査人との意見交換会を通して、相互の意思疎通を図っています。

会社の成長・発展に不可欠な ガバナンスの強化と「人財」育成を お手伝いしたい



社外取締役 大村 康二

1979年 三井石油化学工業株式会社(現 三井化学株式会社)入社、
代表取締役副社長を経て、2020年 当社社外取締役に就任

私は長年勤務してきた化学メーカーで、生産、営業、経営企画、海外事業やサプライチェーンマネジメントなどに携わってきました。業態は異なりますが、経営戦略やリスク対応などは共通している点も多く、これまでの経験を活かして貢献したいと思っています。

取締役会にはまだ数回の出席ですが、社長と役員の距離感が近く、前向きな議論が活発に展開されており、非常に良い印象を持っています。一般的に取締役の役割は最終意思決定と業務執行の監督にあります。業務の執行と監督が密接している当社の場合は、相互牽制が上手く機能する仕組みが重要でしょう。特に社外取締役としては、社内事情を理解しつつも、社会目線からズレはないか？顧客や株主の立場で別の見方や方策がないか？などを示すことが大切だと思っています。

一方、ガバナンス強化は不祥事抑制のプレーキ役のイメージが強いですが、本来は会社の成長を目指すアクセル役も必要です。事業の持続的な成長を念頭に、社会倫理とのバランスを取りながら、当社の将来を見据えた意思決定に貢献したいと考えています。

また昨今は、自然災害や新型コロナウイルス感染症などさまざまなリスクが顕在化しており、今後は非常時を意識したサプライチェーンマネジメント強化も重要なテーマです。当社も非常時の調達先代替などを強化する方向にありますが、収益のバリューチェーンも念頭に、費用対効果のバランス考慮した経営資源投入が必要だと思えます。

当社は独創的な技術を用いて社会に貢献してきましたが、今後も技術開発力のブラッシュアップを図り、「事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」経営ビジョンを描いています。このビジョン実現には、従業員全員がビジョンを共有し、実現に向け徹底することが必要です。最後は従業員一人ひとりの力にかかっています。会社の将来を担う「人財」をいかに育成していくか、この点においてもお手伝いできればと考えています。会社は従業員・家族を大切に、従業員は経営ビジョン実現を目指し、社会から「オイレスは良い会社だ」と言ってもらえるようになりたいですね。

コンプライアンス

基本的な考え方

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

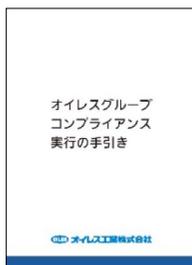
コンプライアンス体制

コンプライアンス全体を統括する組織体制としてコンプライアンス担当取締役を置くとともに、CSR推進会議傘下の推進部会であり、法務部長を部会長とする「コンプライアンス部会」を設置しています。さらに各事業部やグループ各社にコンプライアンス部会員、推進委員および実践リーダーを置き、「オイレスグループ企業行動憲章」、「企業行動規範」および「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・教育・研修を行うなど、事業活動の全てにおいて法令を遵守し企業倫理に基づく行動の実践に取り組んでいます。

コンプライアンス推進の取り組み

「コンプライアンス実行の手引き」の配布

「オイレスグループ企業行動憲章」を理解するための背景、キーワードおよび解説などを掲載した「コンプライアンス実行の手引き」を発行し、全従業員に配布しています。従業員が折に触れて確認することで、今後の業務における指針となることを目指しています。また、「オイレスグループ企業行動憲章」および「企業行動規範」は、英語・中国語に翻訳し、グローバル展開しているオイレスグループの従業員全てに向けて、コンプライアンス意識の醸成を図っています。



オイレスグループ
コンプライアンス実行の手引き

「コンプライアンス研修」の実施

「オイレスグループ企業行動憲章」および「企業行動規範」の遵守徹底のために、さまざまな階層別の「コンプライアンス研修」を定期的実施しています。また、コンプライアンス活動を効率よく進めるために、毎年「各部署で推進すべきコンプライアンスのテーマ」を月次計画化し、各部署の推進リーダーのもと「ハラスメントの防止」「独占禁止法の遵守」といったテーマに基づく部門内研修などを行い、コンプライアンスに対する従業員の理解を深めています。

「内部通報制度」の運用

当社は、コンプライアンス問題を早期に把握して対策を講じる仕組みとして「内部通報制度」を設けています。具体的には、コンプライアンスに関する相談や不正行為などの通報のために、コンプライアンス部会事務局(法務部法務室)に社内通報窓口、法律事務所に社外通報窓口を設置し、通報者保護の徹底と通報者の利便性向上を図ることで、問題の早期把握、解決に努めています。

公正な競争

独占禁止法の遵守

当社グループは独占禁止法を厳格に遵守することを基本方針と定めた「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、競合先との接触回避、接触する場合の上長への報告など、日々の業務遂行に際して独占禁止法の遵守を義務付けています。コンプライアンス研修などで定期的に題材として取り上げるほか、「独占禁止法遵守マニュアル」を社内イントラネット上で公開するなど、継続的に教育・啓発活動に取り組んでいます。

下請法の遵守

下請法の遵守徹底を図るため、下請法違反の防止に向けた教育・啓発を行うとともに、管理面の強化を図っています。下請取引が発生する部門を対象に研修を実施し、必要な知識の習得や遵法意識の向上を促す一方、お取引先様と「取引基本契約書」に基づいた受発注を行うことで、公正かつ健全な関係を保っています。

腐敗・贈収賄の防止

当社では、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、また、贈収賄を未然に防止するために「贈収賄防止規程」を定めています。

「贈収賄防止規程」では、当社グループ従業員による公務員などへの贈賄行為を禁止するだけでなく、民間事業者に対する華美な接待・贈答も原則として禁止し、接待・贈答を行う場合であっても、国内外法令に準拠して定めたガイドラインに従うことを徹底しています。また、規程あるいはガイドラインに反した行為の有無について、内部監査室による内部監査によって検証しています。

反社会的勢力に対する対応

当社グループは社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体と一切関係を持たず、断固として対決します。お取引先様に対しては、反社会的勢力に該当しないことを入念に検証するとともに、「取引基本契約書」には暴力団排除条項を設け、反社会的勢力との取引を行わないようにしています。反社会的勢力および団体からの接触を受けた際には、警察・弁護士など外部機関との連携を図るとともに、経営トップをはじめとして全社一丸となって組織的に対応します。

リスクマネジメント

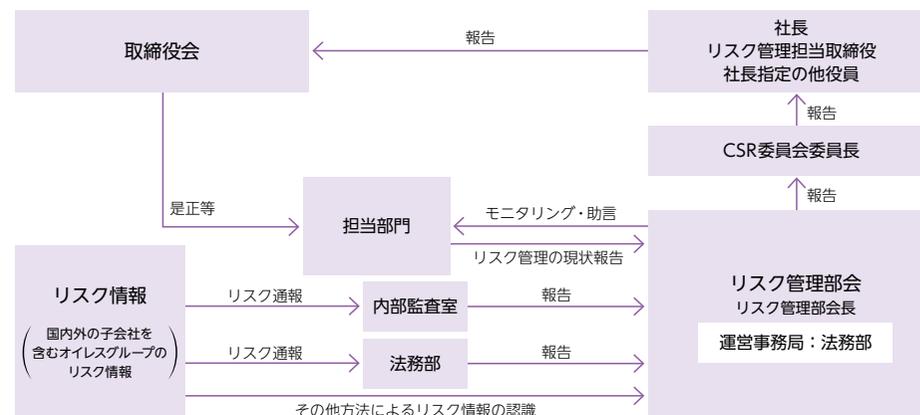
基本的な考え方

オイレスグループは、「グループリスク管理規程」に基づき、オイレス工業および当社の子会社に影響を及ぼす可能性のあるさまざまなリスクを洗い出して一元的に把握し、予防するとともに、リスクが発生した場合には迅速かつ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

法務部長を部会長とする「リスク管理部会」(CSR推進会議傘下の推進部会)を通じて情報の集約と管理の強化を図り、リスクの発生頻度や影響の低減を図っています。部会は原則として半期に1回開催し、該当する期間中に発生したリスク、その会社経営、財務への影響などについて討議することで、リスクの内容、発生の可能性、当社またはオイレスグループの財務、信用、その他経営にかかわる事項に与える影響などを診断し、その回避のために全力を尽くしています。

●リスクマネジメント体制図



事業リスクの特定

各種リスク情報をベースに、事業部門を始めとした関係部署全てにアンケートおよびヒアリングを実施して事業リスクを洗い出しています。特定したリスクは、「経営戦略リスク」、「事業継続リスク」、「コンプライアンスに係るリスク」、「税務・財務報告に係るリスク」、「係争リスク」および「その他リスク」に分類・整理され、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、投資家との相互理解を深め、市場における正当な評価を得るために、有価証券報告書において報告しています。

事業継続 (BCP/BCM)

オイレスグループでは、大規模地震などの不測の事態が発生した場合の対策として事業継続計画 (BCP) を策定し、有事に備えています。BCPでは人命の安全確保を最優先しながら業務の早期復旧を目指すことを基本方針として、有事の際の行動計画策定や減災に向けた事前対策を進めています。また、従業員のBCP意識強化に向けた研修や、BCP関係者の危機対応力向上を目的とする訓練も定期的に行っています。免制震事業を営む企業として「災害に強い企業」を目指し、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ます。

また、世界的な感染蔓延が発生している新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に対しても、事業継続に影響を及ぼしかねない事案という認識のもと、「健康と安全の優先」と「製品の供給責任」の両立を最優先して、感染予防の対応を進めています。



2019年度BCP災害対策チーム訓練

情報セキュリティへの取り組み

オイレスグループは、業務で使用する人・物・環境など全てのリソースに関連する情報資産を適切に管理・保護するとともにサイバー攻撃などの脅威に対応すべく情報セキュリティに関する各種規程を策定し、これに基づくセキュリティ対策にグループ全体で取り組

んでいます。

また、情報セキュリティに関する意識向上と技術レベルの向上のため、情報資産を扱う全ての従業員に対して継続的に教育を行い、その遵守の徹底を図っていきます。

新型コロナウイルス感染症防止対策として推進したリモートワーク (在宅勤務) においても、新しい行動様式に基づく情報セキュリティの徹底と従業員への教育に取り組んでいます。

IR活動

IRに関しては、社長を説明者とする決算説明会を年2回 (中間期・本決算) 開催するほか、個別の投資家・アナリストに対するミーティングも積極的に行っています。また、投資家・アナリスト向けの工場見学会も適宜実施しています。今後もフェア・ディスクロージャー・ルールにのっとったIR活動を進めていきます。

研究開発と知的財産への取り組み

当社は、技術面で「独創性」を追求することによりさまざまな特許を取得し、また、常に中長期的な視点に立って研究および開発を計画的に推進しています。それゆえ、知的財産権を重要な会社財産と認識し、その権利の保全と有効活用に努めるとともに、他社の知的財産権についても尊重し、侵害しないように努めることを「オイレスグループ企業行動憲章」および「知的財産管理規程」に定めています。オイレス工業が自社開発した特許は2,891件に上り、現在もその件数を増やそうとしています。取得特許のうち1,343件は外国特許であり、アメリカ294件、中国212件、ドイツ166件、韓国140件、フランス137件などグローバルな特許網を構築・維持することで、オイレス工業の技術力の高さを世界規模で評価をいただいています。

今後も研究開発を通じて知的財産権の取得と活用に努め、基礎研究から応用研究まで幅広い分野のニーズに応えることで、技術で社会に貢献するという経営理念を体現していきます。

※ 特許取得件数は2020年3月31日現在



消費者課題への対応

オイレグループは「トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）」と「ダンピング（振動制御）」という2つのコア技術を究め、人々の生活の安全や快適性に資する製品・技術を供給することが最大の使命であると考えています。

品質信頼性の向上に向けて

オイレグループは、市場や顧客の要求に応えるために人・システム・出来栄の3つを柱とする品質保証体制を構築し運用しています。製品開発や生産準備の各段階で、これら3つの柱のリスクを評価し、不具合の未然防止活動を行っています。

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

品質方針

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

安全で安心な製品をお届けするために

オイレグループは、法規制およびお客様の要求事項を遵守し、地球温暖化対策ならびに環境負荷物質を含めた地球環境への配慮に努めています。また、安心で安全な信頼性の高い製品をお届けすることを目的に、資材購入から生産・物流に至るまで、製品品質の重要要素である製品含有化学物質の管理を徹底するために、デザインレビューおよび品質保証体制の向上への取り組みを推進し、企業体質の強化を図っています。

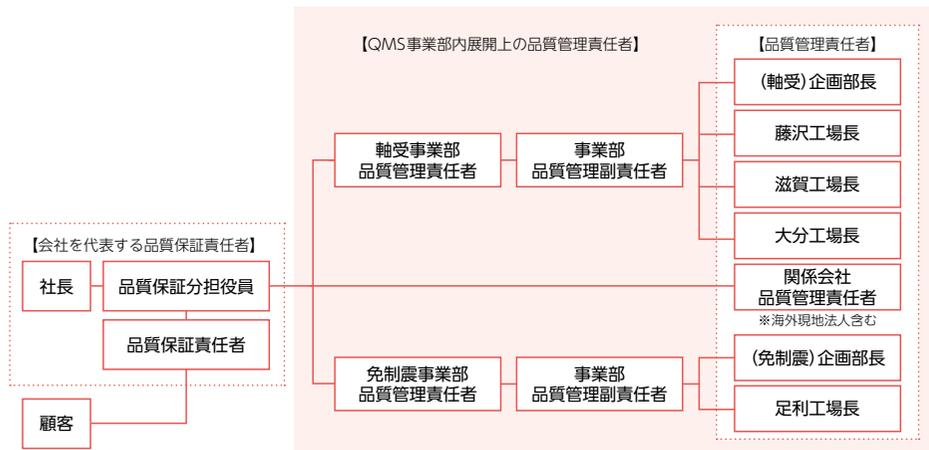
品質保証体制

推進体制

オイレグループでは、社長が取締役の中から任命した「品質保証分担役員」がグループ品質保証体制を統括し、製造・販売・技術の各部門それぞれに品質管理責任者を据え、各部門の品質責任者が定期的に開催する「品質管理委員会」を通じて、製・販・技が協力して品質に対するさまざまな問題・課題の解決に取り組んでいます。また、品質保証分担役員が毎年1回「マネジメントレビュー」を開催し、オイレグループ全体の品質状況の確認と指導を行っています。

各事業部においては、各事業部長を品質管理最高責任者とし、軸受事業部と免制震事業部のそれぞれに品質管理担当部門を設置し、事業特性に応じた独自の品質保証体制を構築することで、品質維持と製品安全に取り組んでいます。また、工場および関係会社単位でも、それぞれの最高責任者を品質管理責任者とする品質保証体制を構築し運用しています。

●品質保証体制図



品質マネジメントシステム認証取得状況

●ISO9001

各認証範囲の詳細については、こちらよりダウンロードできます。



国内	初回登録日
オイレス工業株式会社 軸受事業部	1998年 2月
オイレス工業株式会社 免制震事業部	1998年 8月
オイレス ECO 株式会社	1998年 7月
株式会社リコーキハラ	2011年 12月
ユニプラ株式会社	2010年 3月
ルービィ工業株式会社	2011年 1月
オーケー工業株式会社	2010年 7月

海外	初回登録日
上海自潤軸承有限公司 (中国)	2002年 2月
Oiles Deutschland GmbH (ドイツ)	2003年 4月
Oiles Czech Manufacturing s.r.o. (チェコ)	2005年 7月

●IATF16949

各認証範囲の詳細については、こちらよりダウンロードできます。



海外	初回登録日
Oiles America Corporation (アメリカ)	2018年 9月
Oiles (Thailand) Company Limited (タイ)	2017年 9月
Oiles India Private Limited (インド)	2018年 5月
自潤軸承(蘇州)有限公司 (中国)	2018年 11月
Oiles Czech Manufacturing s.r.o. (チェコ)	2018年 7月

クレーム防止と対応の仕組み

オイレスグループでは、社長および品質保証分担役員が、生産工場の品質目標を達成させるべく「トップQC (Quality Control) 診断」を実施し、品質体制の評価・指導および改善を推進しています。また、品質目標の1つである「クレームゼロ」を実現するために製品設計・工程設計のそれぞれで、「FMEA (Failure Mode Effects Analysis)」による未然防止および過去の品質不具合に対する「なぜなぜ分析」による真因の抽出と恒久対策を行い再発防止に取り組んでいます。

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

なお、2019年度は軽微なクレームが発生したものの、重大なクレームはゼロでした。

環境保全

オイレグループは「トライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）」と「ダンピング（振動制御）」という二つのコア技術を通じて、さまざまなフィールドで機器の小型化・高性能化、省エネルギー化や低公害化に貢献し、地球環境の保全に寄与しています。



環境保全に向けて

オイレグループは、事業活動を通じて環境負荷の低減に努め、持続可能な社会を築いていくために、以下のように環境方針を定めています。

環境方針（抜粋）

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

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

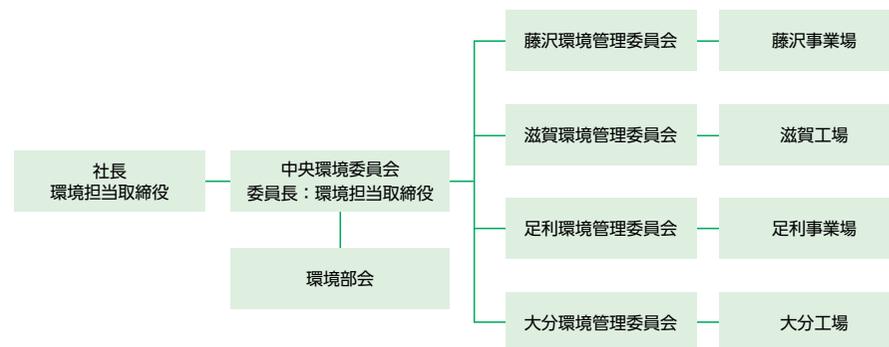
環境マネジメントシステム

推進体制

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

また、環境部会を設置し、問題点・活動の進捗状況などの情報を共有し、社長および環境担当取締役が報告する体制を組み、全社での取り組みをサポートしています。中央環境委員会は、環境部会と連携し、全社的な環境保全の取り組みを強化し、国内関係会社、海外関係会社との環境マネジメントシステムの共有化を推進しています。

●環境マネジメントシステム体制図



WEB

オイレグループ環境方針（全文）
<http://www.oiles.co.jp/corporate/csr/pdf/kankyuu.pdf>

ISO14001 認証取得状況

オイレスグループは、国内の生産4拠点および海外グループ会社(生産拠点)6社において環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001:2015の認証を取得しています。

また、国内グループ会社(生産拠点)については、同環境マネジメントシステムの認証取得に向けて推進しています。



各認証範囲の詳細については、こちらよりダウンロードできます。

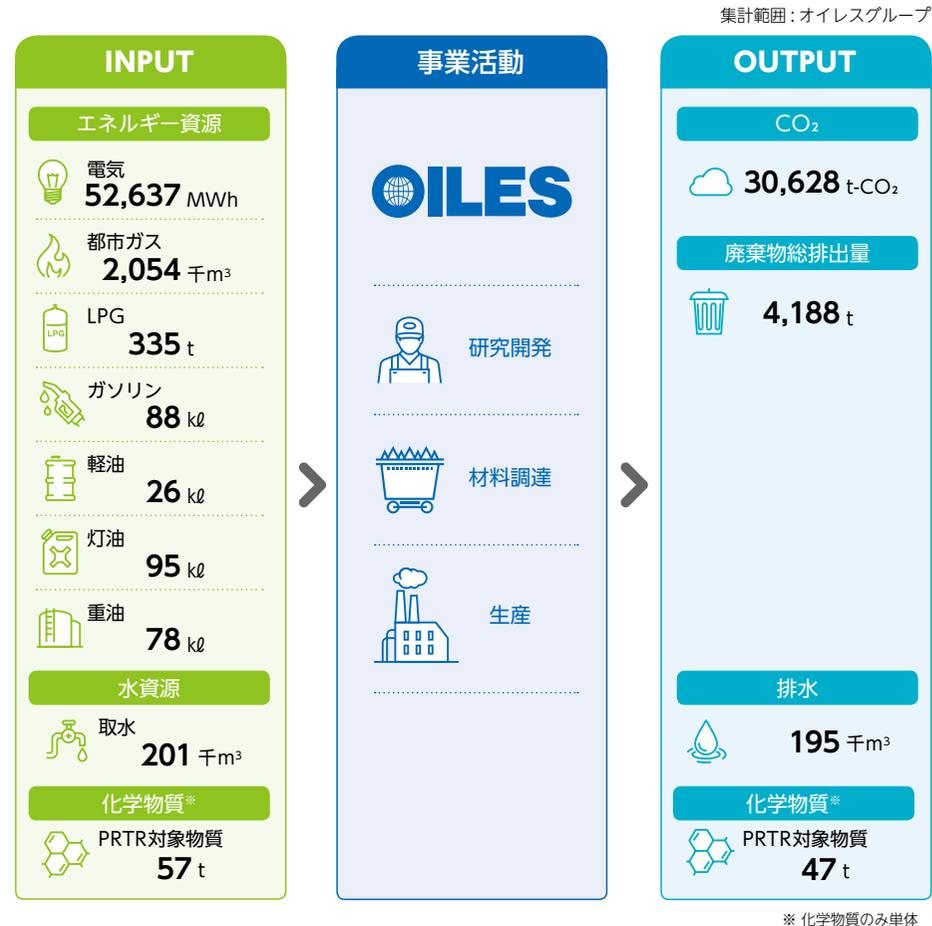
●国内

事業場・工場	初回登録日
オイレス工業株式会社 藤沢事業場	2001年 3月
オイレス工業株式会社 滋賀工場／オイレスECO近江工場	2000年 3月
オイレス工業株式会社 足利事業場	2000年 10月
オイレス工業株式会社 大分工場	2001年 2月

●海外

グループ会社	初回登録日
Oiles America Corporation (アメリカ)	2004年 1月
Oiles (Thailand) Company Limited (タイ)	2006年 4月
上海自潤軸承有限公司 (中国)	2010年 1月
自潤軸承(蘇州)有限公司 (中国)	2009年 1月
Oiles Czech Manufacturing s.r.o. (チェコ)	2009年 10月
Oiles India Private Limited (インド)	2017年 11月

マテリアルバランス



環境会計

オイレグループは、環境マネジメントの一環として、環境保全のためのコストとその活動によって得られた効果を把握することで、今後の取り組みをより効率的かつ効果的に推進していきます。

※ 環境会計は、藤沢事業場、滋賀工場、足利事業場、大分工場の国内4事業場・工場からの環境コスト調査票に基づき作成しています。

●環境保全目的に投入したコスト

(単位：百万円)

環境保全コストの分類	主な取り組み内容	投資額	費用額 ^{※1}
		2019年度	2019年度
I 事業エリア内コスト	①～③の合計	47	693
① 公害防止コスト	大気汚染・水質汚染防止活動等	0	87
② 地球環境保全コスト	省エネルギー活動等	47	293
③ 資源循環コスト	廃棄物のリサイクル、処理・処分等	0	313
II 上・下流コスト	環境配慮製品と一般品との差額等	0	10
III 管理活動コスト ^{※2}	ISO維持、環境教育、緑化美化等	0	148
IV 研究開発コスト	—	0	10
V 社会活動コスト	環境団体への寄付、河川清掃等	0	1
VI 環境損傷対応コスト	—	0	0
合計		47	862

※1 設備の減価償却費、人件費、経費を加算した額を示す

※2 管理活動コストに審査・登録費用含む

●環境保全効果(単体)

項目	2018年度	2019年度	前年比	
【参考】国内工場の生産高(億円)	188	205	109%	
投入量	電力(kkWh)	24,398	24,993	102% ^{※1}
	都市ガス(千m ³)	1,878	1,900	101%
	LPG(t)	53	167	315% ^{※2}
	灯油(kℓ)	123	1	1% ^{※3}
	重油(kℓ)	0	0	0%
	軽油(kℓ)	11	12	109%
	ガソリン(kℓ)	18	9	50%
	水資源(千m ³)	165	152	92%
排出量	CO ₂ (t-CO ₂)	15,672	14,562	93%
	第一種指定化学物質(t)	61	57	92%
	廃棄物(合計)(t)	1,652	1,802	109%
	再生利用(t)	1,605	1,750	109% ^{※4}
	最終処分(t)	47 ^{※5}	52	113% ^{※6}

※1 大分工場増築および生産設備の増設による増加

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

※3 足利事業場の予熱炉設備の燃料を灯油から都市ガスへの変更したことによる減少

※4 滋賀工場の一部の有価物がサーマルリサイクルへ変更になったため増加

※5 集計方法を見直し過去3年にさかのぼり修正

※6 藤沢事業場の特別管理産業廃棄物の処分(3年毎)による増加

●環境保全に伴う経済効果

(単位：百万円)

項目	2018年度	2019年度	前年比
廃棄物の有価物化による売却益	41	33	80% ^{※1}
廃棄物の再生利用等に伴う処理費用	34	34	100%
廃棄物の最終処分に伴う処理費用	15	20	133% ^{※2}

※1 滋賀工場の一部の有価物がサーマルリサイクルへ変更となったため減少

※2 藤沢事業場の特別管理産業廃棄物の処分(3年毎)による増加

地球温暖化防止に向けた取り組み

CO₂排出量削減に向けて

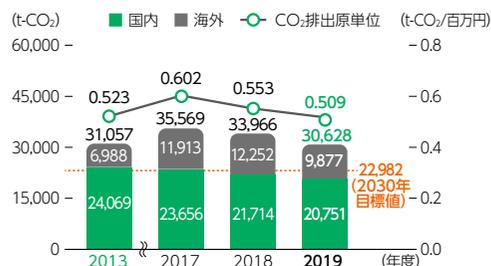
オイレスグループは「オイレスグループ企業行動憲章」に掲げる「私たちは、地球環境の保護に積極的に取り組みます」ならびに「オイレスグループ環境方針」である「事業活動から排出されるCO₂を抑制し環境負荷の低減に努めます」の定めに基づき、製造業としてCO₂排出をより低減することを目指し、低炭素社会の構築に取り組んでいます。

環境目標としては、2018年度にCSR中長期目標・KPIを設定し、2030年までにCO₂総排出量を2013年度比26.0%削減し、気候変動およびその影響の軽減に貢献するとしました。その中長期目標達成のために、2019年度はCO₂総排出量を前年比2%以上削減とし、環境部会が中心となり各生産拠点でエネルギーロス・不良の削減などに取り組むほか、省エネ機器の導入、生産ラインの効率化、LED照明への切り替え、電力のデマンド管理や太陽光発電設備の導入の検討といった施策の見直しを行っています。

その結果、海外を含めたグループ全体の2019年度のCO₂排出量は30,628t-CO₂となり、前年度比では9.8%削減となりました。また、CO₂排出原単位は0.509t-CO₂/百万円となり、基準年である2013年度を下回りました。

今後もCO₂排出量削減に向けて継続して取り組んでいきます。

CO₂排出量・原単位(オイレスグループ)



SCOPE3の算出

オイレスグループは事業活動が及ぼす環境影響を抑制すべく、2016年度より「Scope3」によるサプライチェーン全体における温室効果ガス(GHG)排出量の算出を開始しました。サプライチェーンの上流から下流までのCO₂排出量を見える化することで、温室効果ガスの継続的な削減に貢献していきます。

SCOPE3を含むCO₂排出量の内訳(オイレスグループ)

カテゴリ	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	割合(%)
SCOPE1	6,313	2.9
SCOPE2	24,314	11.2
SCOPE3	185,834	85.9
1 購入した物品・サービス	154,187	71.2
2 資本財	11,007	5.1
3 SCOPE1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	5,059	2.3
4 輸送・配送(上流)	12,460	5.8
5 事業から出る廃棄物	1,912	0.9
6 出張	271	0.1
7 従業員の通勤	938	0.4
合計	216,462	100

省資源に向けた取り組み

廃棄物の適正な処理

オイレスグループでは、各事業場・工場における産業廃棄物の適正処理に加えて、その抑制に取り組んでいます。オイレス国内グループから排出される産業廃棄物最終処分率を、2030年度までに2015年度比20.0%削減を目標として掲げています。2019年度の最終処分率は2.91%で前年度比8.0%削減となりました。

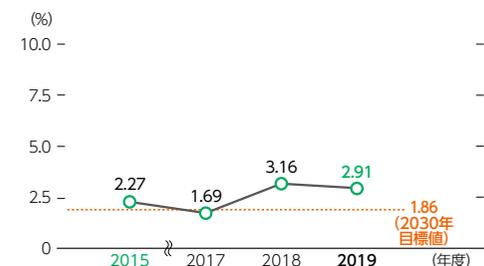
今後も産業廃棄物処理委託業者の管理をはじめ、事業を通じた廃棄物の排出について現状把握を確実にしながら、グループ全体で廃棄物の減量化を目指すとともに、事業場・工場単位における廃棄物の削減を推進しています。

● 廃棄物総排出量・原単位(オイレスグループ)



※ 廃棄物総排出量に有価物を含んでいます

● 最終処分率(国内グループ)



環境負荷物質への対応

化学物質の適正管理の取り組み

オイレスグループは、地球環境の保全に取り組むべく、化学物質の適正管理に努めています。

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

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

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

なお、2019年7月に施行されるRoHS II(RoHSの追加規制)の規制についても含有調査を行い対応を完了しています。

● PRTR届出物質の取扱量と排出量・移動量(単体)



水資源・生物多様性保全

水資源の汚染防止

オイレグループは、生産活動における効果的な水資源の利用と汚染防止に向けて、水管理を含めた環境マネジメントシステムに基づく水資源の管理を行っています。製造プロセスで使用した水を公共水域へ排水する場合には、徹底した監視のもと浄化処理を施すことで水質汚染の防止に努めています。また、水関連リスクと機会の分析を開始し、さらなる水管理の推進を行っています。

● 水の使用量(オイレグループ)



生物多様性の保全

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ています。2002年に地元藤沢の市民グループ「藤沢メダカの学校をつくる会」からの呼びかけに応える形で、広さ30m²のビオトープを作り上げ、以来18年にわたって約10,000匹を超える藤沢メダカのふ化を見届けてきました。また、同会へ毎年約500匹の藤沢メダカを寄贈しています。

今後も藤沢メダカが元気に泳ぐビオトープを守り続け、地域の生物多様性の保全と森林資源保全へ努めていきます。



「藤沢メダカの学校をつくる会」の飼育指導の様子

環境配慮型製品

バイオマスプラスチック軸受の開発

当社は、サトウキビやトウゴマを原料に精製されたバイオマスプラスチックに摩擦性能を向上させる充填剤を添加することで、世界トップクラスの高バイオマス・高性能バイオマスプラスチック軸受を開発しました。

植物を原料に生成されるバイオマスプラスチックは、石油のような枯渇性資源ではなく再生可能な有機資源から持続的に作ることができるという重要性に加え、CO₂の増減に影響をあたえないカーボンニュートラルな性質を持っており、地球温暖化対策に有効な材料として注目されています。今後ますますバイオマスプラスチックに対する需要が見込まれますが、当社は、本製品によりCO₂排出量削減を実現し、循環社会への実現に貢献していきます。

製品名	外観	主原料の植物	バイオマス度 (重量比)
オイレス #81-B1		 サトウキビ	90%以上
オイレス #83-B1		 トウゴマ	45%以上

沿岸型波力発電装置に当社軸受が採用

海に囲まれたわが国において、波のエネルギーを利用して発電を行う「波力発電」が、洋上風力発電の次に来る新しい海洋再生可能エネルギーとして期待されており、実用化に向けた技術開発が進められています。その一つとして、環境省事業の中で株式会社三井E&S鉄構エンジニアリングを代表事業者として、茨城県大洗港において波力発電の実証事業が行われました*。

波力発電は、沿岸型波力発電と呼ばれており、沿岸域に設置した杭をガイドとして、フロートの上下運動を電気エネルギーへ変換する発電システムです。その中で当社製品は、フロートの上下運動をガイドするローラー軸受として採用され、高い耐食性と高い耐久性の実現に貢献しました。

今後も波力発電の開発や社会実装が予定されており、新たな再生可能エネルギーの実現に向け、当社も事業の一員として取り組んでいきます。



#500AB



FF-OH

* 平成28～30年度CO₂排出削減対策強化誘導型技術開発・実証事業

家庭での省エネにつながる外付ブラインド「ブライユ」

オイレSCOの製品である外付ブラインド「ブライユ」は、1984年の販売開始から30年余り、改良を重ねてこれまで10万台以上の製品をお客様にお届けしてきました。ブライユはシャッターとブラインドの機能を兼ね備えた製品ですが、自然の光をコントロールし、窓の外側で遮熱することにより太陽光輻射熱を約80%カットできます。また、室内ブラインドと比較して窓ガラスの表面温度上昇を約10℃抑えることで空調負荷を低減し、住宅や低層建築物における省エネの強い味方になります。より多くの方々に「ブライユ」の良さを知っていただくために、BtoC戦略としてWEB広告やBS放送でのCMを行い、いっそうの普及を目指しています。



第三者保証



独立第三者の保証報告書

2020年10月7日

オイレSCO株式会社
代表取締役社長 飯田 昌弥 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島 隆史

1.目的

当社は、オイレSCO株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2019年度CO₂排出量（Scope1）6千t-CO₂、（Scope2）24千t-CO₂、（Scope3）186千t-CO₂（以下、「CO₂排出量」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、CO₂排出量が、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。CO₂排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続

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

- ・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
- ・事業場往査
- ・算定方針に従ってCO₂排出量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、CO₂排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

人権の尊重と適正な労働慣行

オイレグループでは、人こそが企業活動の源泉であり「従業員は会社の大切な財産である」という考えのもと、人権の尊重と適正な労働慣行、多様な能力や個性が十分に発揮できるよう、全ての従業員の成長を支援し、働きやすい職場づくりを推進しています。



人権尊重への取り組み

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

人権方針

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

WEB

オイレグループ人権方針(全文)
<http://www.oiles.co.jp/corporate/csr/pdf/jinken.pdf>

「オイレグループ人権方針」は、グローバルに事業を展開する当社グループとして、国際社会からの企業活動における人権尊重の要請の高まりに応えるものであり、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする国際規範に依拠しています。また、オイレグループは2019年7月に「国連グローバル・コンパクト」へ署名しました。

今後はこの基本方針が、グループ全ての会社における事業活動に取り込まれ実施されるよう、各種人権啓発・研修などを通じて必要な教育を行い、人権意識の向上に取り組んでいきます。人権尊重の責任は、オイレグループの全ての役員と従業員に適用されるもの

であり、サプライヤーに対しても同様の姿勢を求めるとともに、もしこれが侵害されるようなことがあれば適切に対処していきます。さらには、人権に対する潜在的および実際の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと対話・協議を重ねることで、人権尊重の企業経営を推進していきます。



人権啓発研修(大分工場)

労働における基本的権利の尊重

従業員の人権尊重と差別の禁止

従業員一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国籍またはその有無、財産、門地その他の地位による不当な差別を一切行わず、採用をはじめ如何なる時も機会の均等を図るとともに、明確な評価基準により公正な評価を行い、処遇しています。

ハラスメントの防止

従業員の人権や働く権利を守り、業務が円滑に行われるよう、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止に努めています。毎月職場ごとにコンプライアンス教育を実施しており、定期的にハラスメント防止のテーマを設け、その啓発を進めています。また、人事部に置いていたハラスメント相談窓口を刷新し、オイレグループ全社を対象としたオイレグループ人事相談窓口として、誰もが悩みを相談できる体制を整えました。

ダイバーシティの推進

オイレスグループはダイバーシティの推進を経営戦略の一つとして位置付けています。多様な背景を持つ人材がそれぞれの能力・個性を十分に発揮できるよう、誰もが働きやすい企業風土や職場環境づくりを進めていくことによって、将来的な企業価値の向上につなげていきます。

従業員データ

●従業員数

	2017年度	2018年度	2019年度
連結従業員数(名)	2,573	2,633	2,591
うち正規雇用	2,051	2,092	2,085
うち非正規雇用	522	541	506
国内従業員(名)	1,680	1,714	1,701
うち正規雇用	1,278	1,289	1,285
うち非正規雇用	402	425	416
単体従業員(名)	1,075	1,106	1,105
うち正規雇用	778	794	794
うち非正規雇用	297	312	311

※ 各年度末時点

●女性比率(正規雇用)

	2017年度	2018年度	2019年度
連結女性比率(%)	23.0	24.2	25.6
うち国内グループ(単体)	12.8(10.5)	13.7(11.6)	13.9(11.5)
連結女性管理職人数(名)	15	16	17
うち国内グループ(単体)	2(0)	2(0)	3(1)
連結女性管理職比率(%)	4.9	5.5	5.5
うち国内グループ(単体)	0.8(0.0)	0.9(0.0)	1.2(0.7)

※ 各年度末時点

●単体(正規雇用)

	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(名)*	778	794	794
男性	696	702	703
女性	82	92	91
平均年齢(歳)*	42.4	42.2	42.4
男性	42.7	42.6	42.7
女性	39.7	39.3	40.0
平均勤続年数(年)*	19.1	18.8	19.1
男性	19.3	19.2	19.4
女性	17.7	16.3	16.9
新卒採用者(名)	22	22	20
男性	15	19	16
女性	7	3	4
中途採用者(名)	11	16	7
男性	9	10	6
女性	2	6	1
再雇用者(名)	12	9	7
男性	11	8	7
女性	1	1	0

※ 各年度末時点

女性の活躍推進に向けて

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

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

VOICE

育休後もキャリア形成に活かせる業務に

入社して10年で2度の育児休業を取得しました。最初の育休明けは異動もなく、そのまま大阪営業所の営業職に復帰しました。並行して営業事務も担うようになり、勤務時間の調整がしやすくなったのは大変助かりました。2度目の育休明けには大阪営業所内で部署異動となりました。この異動は女性のジョブローテーションの一環ですが、転居を伴わずして新たな業務に携われることは今後のキャリア形成にプラスになると考えています。

第一子の育休明けは仕事と育児の両立に悩む時期もありましたが、同僚の理解と協力のおかげで無事に乗り越えられ、その経験が糧になり、第二子の時には心に余裕もできました。

当社の女性従業員は男性と比べるとまだ少数ですが、性別に関係なく活躍できる会社になるように一丸となって取り組んでいきたいです。



免制農事業部 建築営業部
大阪営業所
岡野 沙紀

多様性推進セミナー

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

これまでの仕事を振り返り、キャリア形成の考え方を学び、女性活躍についての意見交換も行いました。また、受講者のキャリアフォロー面談を実施し、上司とキャリア形成について話し合う機会を設けました。



パーソナルデザイン研修

採用活動

当社は、オイレグループ企業行動憲章に基づき、従業員のさまざまな能力を発揮できる職場環境と仕事の機会を提供しています。また、経営計画と人員計画を踏まえ、公平・公正で透明性のある採用活動をおこなっています。

オンラインでの会社説明会・採用面接の実施

新型コロナウイルス感染症が全世界に広がる中、当社でもはじめてオンラインでの会社説明会および採用面接を実施いたしました。今回、オンラインでの面接を積極的に活用したことで、対面の面接では出会えなかったような人材にもアプローチできたというメリットも得られました。

障がい者雇用の促進

当社では、ダイバーシティの一環として障がい者の働き方支援も行っており、業務および職場環境の整備に取り組んでいます。今後もいっそうの社内環境整備に取り組み、障がい者の個性を尊重し特長が活かせる職場づくりを推進するとともに、より多くの障がい者が当社で生き生きと働けるよう、採用活動にも力を入れて取り組んでいきます。

●障がい者雇用率(単体)



※各年度平均

※ 法定雇用率：2018年3月末まで2.0%、2018年4月から2.2%

ワーク・ライフ・バランス

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

両立支援制度

育児・介護との両立を支援するため、育児休業制度ならびに介護休業制度の充実を図り、次の制度を取り入れています。配偶者の出産休暇は該当者全員が取得するなど活用されています。

育児	育児休業	・子が2歳まで
	配偶者の出産休暇	・3日間*
	短時間勤務	・1日2時間限度の短時間勤務 ・時間外勤務免除申請 ・深夜勤務免除
	子の看護休暇	・小学校就学まで ・一人当たり年間5日間で10日間で限度
介護	介護休業	・通算93日間
	介護支援措置	・1日3時間限度の短時間勤務、月10時間までは有給* ・時間外、休日労働の免除申請 ・深夜勤務免除
	介護休暇	・年間12日間(半日単位での取得可)、うち月1日は有給*
共通	退職後再雇用制度	・結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤により自己都合退職した従業員に、当社で再度就労する場を提供する

*は法定以上

●育児休業・短時間勤務取得状況(単体)

		2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得(名)	男性	0	0	0
	女性	6	3	4
育児短時間勤務取得(名)	男性	0	0	1
	女性	8	10	10

ワーク・ライフ・バランスを支援する諸制度

項目	内容
勤務間インターバル規制	・勤務間休憩時間を10時間で設定
定時退社日の推進	・毎週水曜日、金曜日の2日間実施
有給休暇計画取得推進	・月1日の計画申請による取得促進 ・年1回2日以上連続取得の推進
有給休暇積立制度	・消滅分から年3日を限度に積立、最大60日 【当制度の適用範囲】 ・本人私傷病連続療養 ・軽度の感染症療養(インフルエンザなど) ・本人慢性疾患の継続治療 ・家族の看護および介護、災害罹災復旧
誕生月休暇	・誕生月に1日の特別休暇
リフレッシュ休暇	・勤続10年：連続3日、勤続20年：連続5日、勤続30年：連続7日 ・定年後再雇用時：連続10日
ボランティア活動支援	・特別休暇：年間7日 ・費用補助：活動交通費(上限年間10万円)

●ワーク・ライフ・バランスの推進状況(単体)

	2017年度	2018年度	2019年度
平均年間総労働時間(時間)	1,788.2	1,803.8	1,770.8
有給休暇平均取得日数(日)	13.3	13.3	13.9
有給休暇平均取得率(%)	68.1	69.4	72.3
月時間外労働平均時間(時間)	11.1	11.3	9.6

人材育成への取り組み

目指すべき人材像を実現するため、一人ひとりの資質・個性を活かした能力開発を積極的に行い、組織的な人材育成・活用・評価・処遇により、その力を最大限に発揮することができるように努めます。

WEB オイレスグループ人事基本方針(全文)
<http://www.oiles.co.jp/corporate/csr/pdf/jinji.pdf>

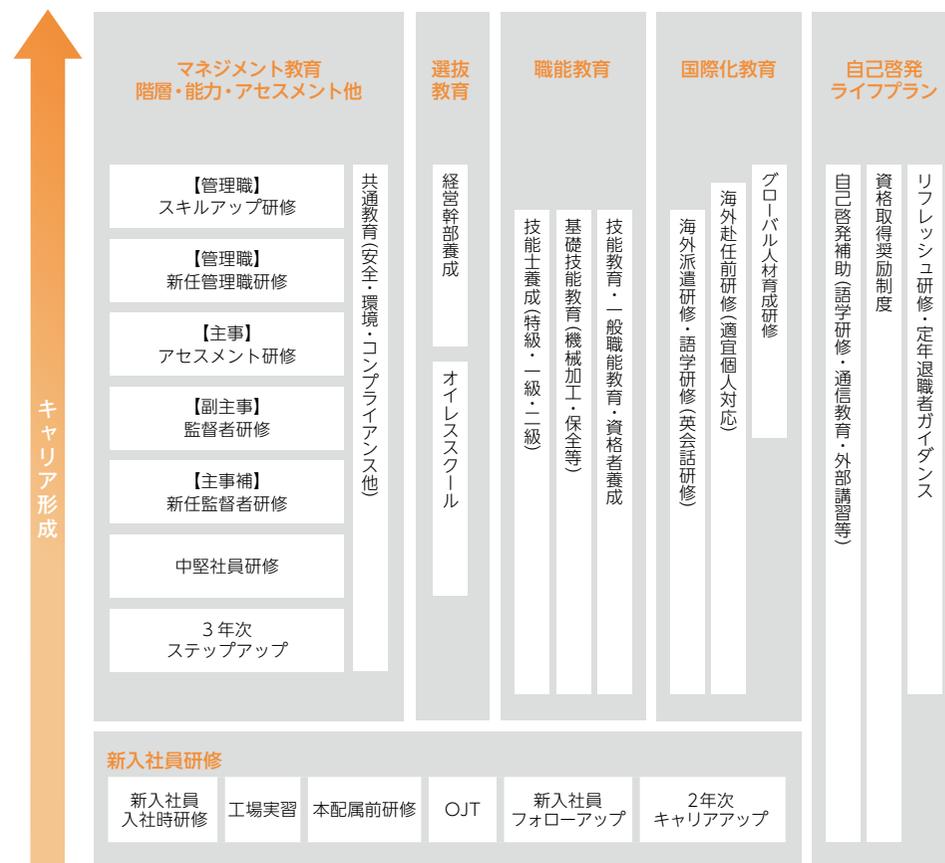
教育研修制度

従業員それぞれのスキルアップはもとより、各人の自発的なキャリアデザインを支援するべく、マネジメント研修、職能教育、国際化教育、自己啓発、ライフプランに関する研修など、キャリアに応じた多彩な研修制度を整備しています。また、管理職候補者の総合研修の場として「オイレススクール」を設けるなど、将来の会社役員候補者の選抜教育も併せて実施しています。なお2019年度には「管理職目標設定研修」を実施しました。

●一人当たりの年間研修時間

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

●教育研修体系



VOICE

海外赴任時の充実した研修とサポート体制

最初の赴任先、ドイツに行く前は英語力補完のため英会話教室に通わせてもらいました。そして、業務の連携を図るために国内拠点を回らせてもらったことは、現地での営業におけるアプローチや戦略立案に大いに役立ちました。現在の赴任先のブラジルでは、現地法人設立から携わっています。特有の文化がある国ですが、海外赴任前研修の実施や会社の支援があり、家族帯同での赴任の不安が軽減されました。また、ポルトガル語教室に通わせてもらい、会話ができるようになったのは現地従業員や顧客との友好関係を築く一助になりました。今後は現地と本社従業員が直接連携できる環境づくりに努めていきます。



Oiles Brasil Eireli 取締役
持田 圭介

グローバル人材の育成

「オイルレスベアリングの総合メーカーとして世界のリーダーとなり、技術で社会に貢献する」ことを経営理念に掲げ、海外に10法人6工場を展開するオイルレスグループでは、グローバルなビジネスに即した人材の育成に継続的に取り組んでいます。国内での英語習得に向けた「語学研修」をはじめ、海外事業所に従業員を派遣し語学力向上と業務体験を図る「海外派遣研修」、海外赴任が決定した従業員が赴任地の情報や心構えなどを学ぶ「海外赴任前研修」、そして課長・部長など管理職向けに海外ビジネスで知っておくべき基礎知識を改めて伝える「グローバル人材育成研修」など、多彩な国際化研修プログラムを整えています。また海外拠点においても、現地従業員の管理職登用を積極的に行うなど、地域に根ざしたグローバル人材の育成にも力を注いでいます。



語学研修

安全衛生活動

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

労働安全衛生の方針と体制

オイルレスグループは、業務における労働災害および疾病の防止のため、安全衛生管理上必要な基準を「安全衛生管理規程」に定め、責任体制を明確にして従業員の安全と健康の増進を図るとともに、快適な作業環境の形成に取り組んでいます。また、安全衛生活動方針として「安全の確保と快適な環境づくりは従業員の命と健康を守る企業の社会的責務であり、一人ひとりの安全衛生への参画で会社の継続的発展」を掲げています。労働安全衛生を管理する体制としては、安全衛生にかかわる諸問題について調査審議を行うとともに、会社に対して意見具申を行うために、全社を束ねる「中央安全衛生委員会」を設置し、藤沢事業場、滋賀工場、足利事業場、大分工場に事業場安全衛生委員会を設けています。また全国の営業所を東部と西部に分け、それぞれに安全衛生委員会を設置し、全社を挙げて安全衛生活動を展開しています。



足利事業場役員安全巡回

●安全衛生組織図



労働災害の撲滅に向けた取り組み

安全衛生に関連する法令を遵守するとともに、年度ごとに藤沢事業場、滋賀工場、足利事業場、大分工場の各事業所単位で「安全衛生活動計画」を策定し、必要に応じて自主規程を定めて管理レベル向上を図っています。また、それぞれの事業所においてリスクアセスメントを活用し、作業における危険性および有害性を特定するとともに、その結果に基づくリスク低減活動を実行することで、日々の安全衛生活動に取り組んでいます。各事業所で発生した労働災害情報については、他事業所にも水平展開し、全社的な労働災害の撲滅に向けたノウハウを蓄積しています。

2019年度は労働災害が増加していますが、事故の大小にかかわらず安全を確保した上で速やかに原因究明と再発防止を図り、労働基準監督署に報告しています。

●労働災害発生状況(単体)

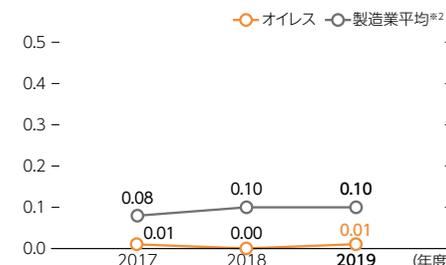


●休業災害度数率^{※1}(単体)



※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、災害発生頻度を表します
 ※2 厚生労働省「労働災害動向調査結果」より

●休業災害強度率^{※3}(単体)



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

安全衛生教育

藤沢事業場内の技能研修センターにおいて、新入社員に対して危険体験教室を含む安全教育を行うとともに、各職場において、新規採用従業員、新規配属者に向けた安全教育を行っています。必要に応じて安全衛生にかかわる教育研修を定期的実施することで、安全衛生に対する継続的な意識向上に努めています。また、階層別の安全教育の機会も設け、特に安全衛生活動を管理する安全衛生委員、安全・衛生管理者に向けては、労働安全衛生法にかかわる国家試験などの資格取得を推進するとともに、有資格者へのフォロー研修も行っています。



危険体感教室

健康経営への取り組み

従業員の心身の健康保持増進を重要な経営課題であると認識し、安全衛生目標として従業員のこころと身体の健康づくりに取り組んでいます。

健康推進体制

当社は従業員一人ひとりが生き生きと働くことができる基盤づくりとして、安全衛生委員会と人権・労働慣行部会が一丸となり、働き方改革、メンタルヘルス対策、健康保持・増進活動を通じて健康経営を推進し会社の発展向上を目指します。

体制図はp.39「安全衛生組織図」を参照

メンタルヘルス対策

近年、メンタルヘルス不調による退職者が社会的に増加していることを踏まえ、積極的に従業員のメンタルヘルス対策を行っています。労働安全衛生法に基づき、従業員に向けて年に一度「ストレスチェック」を実施するほか、必要に応じて産業医、保健師、外部機関への相談ができる体制を整えています。また、退職後の職場復帰にあたり、復職支援プログラムを作成しスムーズな職場復帰の後押しをしています。



メンタルヘルス講習

従業員の健康増進

生活習慣病をはじめとする疾病の予防、早期発見・早期治療を重視し、健康診断における有所見者への保健師面談などを充実させています。2019年度は、生活習慣病予防の観点から見た食事の重要性、日々の食生活におけるポイントをまとめた講習会を国内全工場にて実施し、従業員の健康意識を高めています。また、人間ドック受診料の補助など従業員の健康増進をサポートする施策を充実させています。



食生活改善講習会

●健康増進に向けたサポート例

人間ドック受診料補助	<ul style="list-style-type: none"> 40歳以上の受診料本人負担額の半額補助 40歳、50歳時受診は全額補助
スポーツ施設利用補助	<ul style="list-style-type: none"> 総合施設会員料金または利用料金について月額2,000円を限度に補助
インフルエンザ予防接種補助	<ul style="list-style-type: none"> 従業員および健保組合被扶養者は自己負担なし

新型コロナウイルス感染防止対策

2020年初頭より世界的な感染拡大が続いている新型コロナウイルス感染症に対しては、事業継続に影響を及ぼしかねない重大事案という認識のもと、「健康と安全の優先」と「製品の供給責任」の両立を最優先して対応を進めています。

従業員のみならずお客様をはじめとする関係者の皆様の健康と安全を配慮し、政府の施策なども踏まえながら、風邪症状発生時の出勤禁止措置をはじめとする従業員の体調管理、時差出勤やリモートワーク（在宅勤務）の実施、手洗いやマスク着用などの咳エチケットの励行、職場におけるソーシャル・ディスタンスの確保など、さまざまな感染予防対策に取り組んでいます。

また、当社は新型コロナウイルス感染症に対応する医療従事者の皆様のサポートするという観点から、2020年夏季に行なった社内募金については、会社のマッチング拠出も加えたうえで、当社拠点の所在する各地域における新型コロナウイルス対応基金に対して寄付を行いました。

新型コロナウイルス感染症の収束については、まだ時間を要することが想定されますが、不断の注意を怠ることなく、感染予防対策に努めていきます。



出社時は検温実施



執務スペースではパーテーションを設置

従業員との対話

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

従業員満足度調査

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

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

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

健全な労使関係

オイレス工業およ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、オイレス工業単体における正規雇用従業員の労働組合加入率は100%です。

公平・公正な取引

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



調達方針

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

オイレスグループ調達方針

オイレスグループは、法令や社会規範、企業倫理を遵守し、人権の保護、労働安全衛生への配慮、環境保全など企業の社会的責任を果たす調達活動をお取引先様と共に推進してまいります。

1. コンプライアンス

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

2. 経済的合理性に基づいた取引

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

3. 健全かつ公平・公正な取引

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

4. 環境保全

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

5. 倫理規範の尊重

調達においては、倫理的自覚を持った活動を行います。

6. 企業の社会的責任の推進(CSR)

調達においては、CSRを重視した活動を行います。

サプライチェーンマネジメント

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

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

ただし、これらの活動は、当グループだけで遂行できるものではなく、お取引先様のご理解・ご協力をいただきながら取り組んでいくことが必要であり、2017年7月に「オイレスグループCSR調達ガイドライン」を制定しました。オイレスグループのCSR調達に向けた基本的な考え方をお取引先様と共有すべく、2017年に引き続き「CSR調達アンケート」をお取引先様に向けて実施し、双方向のコミュニケーションを図ることにより協働で相互信頼を築きつつ、共存共栄を目指してサステナビリティに取り組み、健全で豊かな社会の実現に向けて推進していきます。

お取引先様への要請事項

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

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

WEB

オイレグループCSR調達ガイドライン(全文)

http://www.oiles.co.jp/corporate/csr/pdf/choutatu_guide_line.pdf

原材料の安定的な確保

大地震などの大規模災害の発生時において、サプライチェーン全体で事業継続することは重要な課題です。オイレグループが事業を継続し展開していくためには、原材料を安定的に確保することが不可欠です。そのため災害などの発生時に、サプライヤーの被害状況や問題を迅速に把握し、サプライヤーと連携して必要な対策が取れるシステムを構築しております。そして、そのシステムを有効に活用できるように定期的な訓練を実施しています。

また、原材料を複数のエリアから調達する分散調達などの取り組みを通して、持続可能な原材料調達を目指しています。

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国および周辺9カ国で採掘される鉱物資源(タンタル、すず、タングステン、金)が、人権侵害、環境破壊などを引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。

こうした紛争鉱物への対応は、グローバル社会のサプライチェーンにおける重要課題と認識し、当社製品の使用材料や構成部品を調査し、対象地域の鉱物を使用していないことを調査しています。

この調査は、OECDガイダンスで提示されているデューデリジェンスの考え方に基づくリスク査定プロセスです。具体的には下記のステップで実施しています。

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

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

地域社会との共生

国内外に18の子会社を擁し、57の生産・営業拠点を構えるオイレグループは、それぞれの国や地域、自然や歴史、文化・習慣などを尊重しながら事業を展開するとともに、地域社会の発展に貢献するべくさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。



社会貢献活動の考え方・方針

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

社会貢献活動への取り組み

「足利花火大会」への協賛

足利事業場では地域貢献活動の一環として、毎年、地元の清流である渡良瀬川クリーン運動として矢場川の清掃活動に毎年参加するほか、事業場内に免震建物ゲストハウスを設置し、年間を通じて工場見学の受け入れを行っています。また毎年8月には、夏の風物詩として渡良瀬川のほとりで開催される「足利花火大会」に協賛し、夏の夜空を盛り上げています。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となりましたが、2021年度以降に開催される折には、引き続き協賛する予定です。



足利花火大会

「中津市親子サッカー大会」「中津市軟式野球連盟(中学校の部)」への協賛

大分県中津市の大分工場では、1992年より中津市サッカー協会が主催する「中津市親子サッカーナイター大会」に協賛しています。2019年8月に開催された第32回大会には約530名が参加。少年チーム、父親チーム、母親チームの3チームに分かれて試合を行い、その総合得点で勝負を争いました。ナイター照明の下、親子で力を合わせて熱戦を繰り広げる本大会は、中津市の夏の風物詩としてしっかりと根付いています。残念ながら2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となってしまいました。

また、当社は中津市軟式野球連盟(中学校の部)の後援をしています。春に「全日本軟式野球大分県大会中津支部予選」と秋に「中津市長旗争奪戦少年野球大会(中学の部)」が開催されていましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により秋の大会のみ開催予定となっています。引き続き協賛して地域社会との交流を続けていきます。



中津市親子サッカーナイター大会



中津市軟式野球連盟会長杯およびオイレ工業杯

海外での社会貢献活動への取り組み

オイレスアメリカの社会貢献

Oiles America Corporation (アメリカ) では、2019年6月に、US HONDAが設立したホンダサプライヤーコミュニティサービスプログラムの下、地元の虐待を受けた女性とその子どもたちをサポートしているカバラス犠牲者支援ネットワーク (C-VAN) と協力して、庭の掃除と剪定を行ないました。また、C-VANに必要な家庭用品を提供するため、従業員から寄付を募りました。

他にもノースイースト財団の児童病院への寄付や、地域コミュニティにある女性被害者の避難所の清掃を実施するなど、地域社会に根差した奉仕活動を実施し、従業員の社会問題に対する理解を深めています。



庭の掃除と剪定に参加した従業員



カバラス犠牲者支援ネットワークへの寄贈品

オイレスタイのレイチルドレンズビレッジでの寄付活動

Oiles (Thailand) Company Limited (タイ) では、2011年から地域におけるさまざまな社会貢献活動に従業員が積極的に取り組んでいます。その活動は多岐にわたり、毎年、地元ビーチにおけるサンゴ礁の保全および再生活動、マングローブの保全および植林活動、知的障がい児の支援施設への寄付と訪問、地元の寺院への寄付と清掃活動などを行なっています。

2019年度においては、80人以上の孤児を受け入れているレイチルドレンズビレッジで、従業員が子どもたちにランチを提供し、日用品を寄贈しました。



レイチルドレンズビレッジの子どもたち

学生、外部団体への支援

「全日本学生フォーミュラ大会」への協賛

当社は公益社団法人自動車技術会が主催する「全日本学生フォーミュラ大会」に2015年の第13回大会より協賛していましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、学生フォーミュラ2020が中止となり、2020年度の支援は断念しました。

この大会は自動車技術分野で活躍を目指す学生たちが実際にものに接し、ものを創っていくことによって、創造性に満ちた技術者への育成を目指しています。当社としても、学生たちが、創造性にあふれる技術者へと育ってくれることを願っています。2021年度以降に開催される際には、引き続き支援を行う予定です。



当社がスポンサーとなったフォーミュラカー

外部団体への支援

オイレスグループのコア技術であるトライボロジー（摩擦、摩耗、潤滑）やダンピング（振動制御）とのつながりが深い「一般社団法人日本トライボロジー学会」「日本滑り軸受標準化協議会」「一般社団法人粉体粉末冶金協会」「公益社団法人精密工学会」「一般社団法人日本免震構造協会」「一般社団法人日本振動技術協会」「一般社団法人日本支承協会」などの活動趣旨に賛同し、法人会員として支援しています。

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

本報告書は、GRI「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード2016／2018／2019」を参照しています。関連する情報の記載箇所は以下の通りです。

番号	開示事項	掲載ページ
GRI- 102: 一般開示事項		
102-1	組織の名称	4
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	7-9
102-3	本社の所在地	4
102-4	事業所の所在地	4,6
102-5	所有形態および法人格	4
102-6	参入市場	6-7
102-7	組織の規模	4,6-7
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	34
102-9	サプライチェーン	42
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	2-3,11
102-11	予防原則または予防的アプローチ	23
102-12	外部イニシアティブ	13,33,43
102-13	団体の会員資格	13,43
102-14	上級意思決定者の声明	2-3
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	22-23
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	10
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	21
102-18	ガバナンス構造	21
102-19	権限移譲	12
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	12,19,25-26,39
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	13
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	19-20
102-23	最高ガバナンス機関の議長	19
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	19-20
102-25	利益相反	20
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	10-12,19-20
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	11-12
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	19-20
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	13,19-20
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	22-23

番号	開示事項	掲載ページ
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	12,14-16
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	12,19
102-33	重大な懸念事項の伝達	12
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35	報酬方針	20
102-36	報酬の決定プロセス	19-20
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	20
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	13
102-41	団体交渉協定	41
102-42	ステークホルダーの特定および選定	13
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	13
102-44	提起された重要な項目および懸念	13
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	1
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	1
102-47	マテリアルな項目のリスト	15
102-48	情報の再記述	—
102-49	報告における変更	—
102-50	報告期間	1
102-51	前回発行した報告書の日付	1
102-52	報告サイクル	1
102-53	報告書に関する質問の窓口	裏表紙
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	—
102-55	内容索引	46-48
102-56	外部保証	32
GRI- 103: マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	11,13-15
103-2	マネジメント手法とその要素	11
103-3	マネジメント手法の評価	11,19-20

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

番号	開示事項	掲載ページ
GRI- 201: 経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	5-7
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	—
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI- 202: 地域経済での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI- 203: 間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	44-45
GRI- 204: 調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI- 205: 腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	—
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
GRI- 206: 反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
GRI- 207: 税		
207-1	税へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理およびリスク管理	—
207-3	ステークホルダーの関与と税に関する懸念の管理	—
207-4	国別レポート	—
GRI- 301: 原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	28
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI- 302: エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	27-29
302-2	組織外のエネルギー消費量	29
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	29

番号	開示事項	掲載ページ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	29
GRI- 303: 水と廃水		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	27,31
303-4	排水	27
303-5	水消費	27,31
GRI- 304: 生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	31
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	31
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI- 305: 大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	27,29
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	27,29
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	29
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	29
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	29
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—
GRI- 306: 排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	31
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	—
306-3	重大な漏出	—
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
GRI- 307: 環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	該当なし
GRI- 308: サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—

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

番号	開示事項	掲載ページ
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—
GRI- 401: 雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	34
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	35
GRI- 402: 労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
GRI- 403: 労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	38-39
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	39
403-3	労働衛生サービス	39
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	38-39
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	39
403-6	労働者の健康増進	40
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	38-39
403-9	労働関連の傷害	39
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
GRI- 404: 研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	37
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	37-38
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI- 405: ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	34-35
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
GRI- 406: 非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
GRI- 407: 結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
GRI- 408: 児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—

番号	開示事項	掲載ページ
GRI- 409: 強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI- 410: 保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI- 411: 先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI- 412: 人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	33
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	33
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
GRI- 413: 地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI- 414: サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI- 415: 公共政策		
415-1	政治献金	—
GRI- 416: 顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	24
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当なし
GRI- 417: マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
GRI- 418: 顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし
GRI- 419: 社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	該当なし



発行部署・お問い合わせ先

- CSRレポート全般について

オイレス工業株式会社 企画管理本部 総務部 CSR推進室
〒252-0811 神奈川県藤沢市桐原町8番地
TEL : 0466-44-4901 FAX : 0466-44-4953

- レポートの内容は、WEBサイトでもご覧いただけます。

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

- 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/>



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

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。