

5943

# (株) ノーリツ

【本社】 650-0033 兵庫県神戸市中央区江戸町93 栄光ビル  
【TEL】 078-391-3361

【設立】 1951.3 【上場】 1984.8 【決算期】 12月  
【特色】 ガス風呂釜、給湯器大手。システムキッチン、太陽光発電等へ展開。米、中を軸に海外育成中

## CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
83.7	94.6	96.8	83.3

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	B	A	AA
71.1	82.2	80.6	59.0

## CSR全般

### CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有  
 【活動のマテリアリティ設定】 有  
 2015年ステークホルダーダイアログを実施してマテリアリティを特定。1.地球環境(①CO<sub>2</sub>排出量削減 ②製品有害物質削減)、2.消費者安全(③消費者安全)、3.人材(④人権対応、⑤雇用、⑥ダイバーシティ)、4.サプライチェーンマネジメント(⑦CSR調達)。1~4分野の①~⑦をマテリアリティとして特定。CSR推進会議およびCSR委員会にてPDCAを確認

【方針の文書化】 有  
 (注)統合報告書をWebにて開示  
 【活動の報告】 紙とWeb  
 【第三者の関与】 有 【英文の報告書】 有  
 紙媒体は英語・中国語を発行。WebへはレポートのPDFを掲載  
 【統合報告書】 有

【ステークホルダーエンゲージメント】 有 内容報告:行っている  
 ①個人株主向けイベントで意見交換を実施 ②2011年より社長開催の「ビジョンCafe(社長と従業員との対話)」の実施、意識改革、次世代リーダー育成を目的とした対話「アムネバBar」を実施 ③ステークホルダーの代表として人権NGO、元アナリスト、サプライヤー、国際法の研究者である大学准教授、企業のESG研究者などの有識者とのダイアログを実施

【汚職・贈賄防止】 方針有  
 私的な利益追求の禁止、契約合意事項の順守、公正かつ自由な競争の尊重、公正な調達、接待・贈答(社会的な常識の範囲を超える過剰な行為の禁止)、適正な貿易取引、贈賄の禁止として、行動基準に掲載している。また、年2回(5、9月)コンプライアンス月間を実施し、各部に周知している

【ISO26000】 活用  
 【CSR部署】 (専任)管理本部CSR・環境推進室CSR推進グループ  
 (注)2006年より兼任部署でCSR会議体が発足し2013年より専任部署となった  
 【CSR担当役員】 兼任有(執行役員総合企画部長)  
 【同・CSR業務比率】 半分以上  
 (注)CSR担当役員はCSR推進会議議長。最上位会議体であるCSR委員会は代表取締役社長が委員長を担う

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:P&C人材センター、シムズシーズ、(公財)みちのく未来基金、(公社)アムネステイナショナル日本、ジャパン・プラットフォーム、(一社)ピースポート災害ボランティアセンター、(公財)ひょうごコミュニティ財団、(一財)アジア・太平洋人権情報センターヒューライツ大阪)  
 ①NPO法人P&C人材センター:障害者雇用支援の一環で社会福祉団体へ給湯器リサイクル等を業務委託 ②NPO法人ジャパン・プラットフォーム、(一社)ピースポート災害ボランティアセンター、(公財)ひょうごコミュニティ財団:ボランティア活動や共感寄付の情報を社内イントラネットやリンクを張り、協力体制を構築している ③ヒューライツ大阪、アムネステイナショナル日本が製作する人権教材の製作の協力を行った

【CSR関連基準】 国連グローバル・コンパクト、OECD多国企業ガイドライン、GRIガイドライン、ISO26000、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、国連責任投資原則、国内業界団体基準(ニッポンCSRコンソーシアム人権DDWS「業界ごとに重要な人権課題」を自社の人権デューデリジェンスに利用)、国際業界団体基準(EICCの帳票を紛争鉱物調査に利用)

【CSR関連・表彰歴】  
 (14年度)①グッドデザイン賞((公財)日本デザイン振興会主催。スマートコンロ:ガスファンヒーターの2商品。スマートコンロはグッドデザインベスト100に選定)②テレビ朝日ビッグスポーツRoad to 2020奨励賞(テレビ朝日主催。陸上部が受賞。横浜国際女子マラソン10代女子日本最高記録)③兵庫県発明賞(兵庫県主催。給湯器管継手の製造方法の発明(5人が受賞))  
 (15年度)①JGKA功労者表彰((一社)日本ガス石油機器工業会主催。ノーリツ、ハーマン各3人)②日本ガス協会技術賞((一社)日本ガス協会主催。スマートコンロ、ガスコード確認カバー)③グッドデザイン賞((公財)日本デザイン振興会主催。ガスビルトインコンロ「piatto」)

## ESG・SRI・CGコード

【ESG情報の開示】 開示  
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている  
 【SRIインデックス等への組み入れ】 モーニングスター社会的責任投資株価指数  
 【株主の権利・平等性の確保】 できている  
 【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】 できている  
 【適切な情報開示と透明性の確保】 できている  
 【取締役会等の責務】 できている  
 【株主との対話】 できている  
 (注)2016年コーポレートガバナンスガイドラインを定め、社内には伝達するとともにホームページでも開示している

## CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている  
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示  
 【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有  
 【CSR調達の具体的な取り組み】 ①RoHS指令やREACH規制等を基準にして部品や原材料に含有する有害化学物質を特定し、使用しないように企画・設計段階で取り組むとともに調達段階でも調査を実施 ②法令順守、人権、労働の取り組み等を含む「ノーリツグループCSR調達ガイドライン」を制定し、ホームページにて公開。グループ会社、主要取引先へは説明会を実施し、協力を求めている ③取引先の現状把握をするためにCSR調達SAQおよびヒアリング、フィードバックを実施している  
 【紛争鉱物の対応】 対応  
 【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査/社内・社外への説明会を開催  
 【紛争鉱物の取り組み】 2013年より顧客からの調査要求に対し一次サプライヤーを通じてサプライチェーンをさかのぼり精錬所の特定とEICCの帳票を用いて紛争鉱物含有調査を実施。紛争鉱物調査依頼申請の仕組みを導入し、2014年度は回答率が100%となった。毎年協力を求め説明会を実施している

## 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 一  
 【CSVの取り組み】 行っている  
 【BOPビジネスの取り組み】 行っていない  
 【CSV・BOPビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス  
 【CSV・BOPビジネスの具体例】 特例子会社エスコアハーツグループにて、障害者の多数雇用(福祉事業企画)、仕事提供(給湯器リサイクル)、就労支援(障害福祉サービス)を行っており、福祉事業を展開している。特に、使用済み給湯器を回収し福祉施設へ納品、分解ノウハウを提供し分別素材を資源再生業者へ売却。給湯器リサイクルの一連の流れをとおして、資源の再生と障害者の就労実現を目指している  
 【コミュニティ投資の取り組み】 検討中  
 【コミュニティ投資の具体例】 地元神戸のイベント(みなと神戸海上花火大会、こうべ海の盆踊りなど)に協賛し、地域活性化に寄与  
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている  
 【プロボノ支援の具体例】 ①知的障害者の就労支援を行っているNPO法人P&C人材センターの理事にノーリツグループ特例子会社社長が就任し、業務で得た知識を共有、活用している ②産官学提携で「おふる部」を運営。Webメディアを通じたおふる文化継承のための情報発信と活動を通じた学生の実学・成長をサポート  
 【海外での課題解決の活動等】 ①11月の収穫祭の時期に地元の非営利団体による飢餓と栄養失調の防止を目的とした食品寄付活動「OCフードバンク運動」に協賛 ②東北の震災復興を支援するイベント「Walk the Farm」の実施(農場収益100%が東北の震災復興支援金となっている)

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】 9人 【代表者数】 1人 【女性役員】 0人  
 【社外取締役】 2人

### 監査役

【人数】 4人 【社外監査役】 2人

### 株主

【株式数】 50,797千株 【株主総数】 5,411人  
 【特定株比率】 37.1% 【浮動株比率】 5.4%  
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 26.08%、金融商品取引業者 2.83%、他法人 24.84%、外国法人等 18.65%、個人他 27.60%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開  
 【社員の行動規定】 有  
 (注)2014年にノーリツグループ行動基準(日本語・英語)を改定し、全従業員に配付

### 法令順守

【部署】 (専任)管理本部法務室  
 【IR】  
 【部署】 (専任)広報室広報IRグループ  
 (注)財務部、経営企画室とも連携して担当

### 内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】  
 社内: 設置済み  
 社外: 設置済み  
 【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

【公益通報者保護法ガイドライン】 参考にしている

【通報・告発】 14年度 15年度  
件数 16 13

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)13年度 14年度 15年度  
公取など関係官庁からの排除勧告 0 0 0  
不祥事などによる操業・営業停止 0 0 0  
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発 0 0 0

【海外での法令違反等】 (件数)13年度 14年度 15年度  
価格カルテルによる摘発 0 0 0  
贈賄による摘発 0 0 0  
その他の摘発 0 0 0

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み(2007年5月)  
【内部監査部門】 有  
【内部統制の評価】 有効(2015年12月)  
【CIO】 有(執行役員総合企画部長)  
【CFO】 有(取締役兼常務執行役員管理本部長)  
【情報セキュリティポリシー】 策定済み  
【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的  
【ISMS】 無  
【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有  
【基本方針】 有  
【対応マニュアル】 有  
【責任者】 代表者に準ずる取締役  
【BCM構築】 有  
【BCP策定】 有  
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行  
【取り組み状況】 ①主要生産工場について大規模地震発生時の復旧期間、逸失利益を算出。関係部門と共有 ②熊本地震対応を振り返り、規定類の再整備を実施中 ③リスクマネジメント全体の再設計を実施中(会議体、体制)

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】 合計 男 女  
従業員数(人) 14年度 3,150 2,361 789  
15年度 3,014 2,219 795  
平均年齢(歳) 14年度 41.2 42.6 36.9  
15年度 41.8 43.2 38.0  
勤続年数(年) 14年度 16.4 17.9 12.2  
15年度 15.4 16.5 12.3  
平均年間給与(円) 14年度 6,274,140 15年度 6,075,960  
臨時雇用者数(人) 14年度 397 15年度 410  
連結従業員数(人) 14年度 9,422 15年度 9,253  
外国人従業員数(人) 14年度 7 15年度 6  
連結外国人従業員数(人) 14年度 — 15年度 1  
【年齢別】(人) 合計 男 女  
30歳未満 439 268 171  
30~39歳 712 458 254  
40~49歳 1,135 844 291  
50~59歳 711 632 79  
60歳以上 17 17 0  
(注)60歳以上は取締役を含み、再雇用者は除く

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短・専門 高卒・他  
15年4月入社 65 41 30 11 0 24  
16年4月入社 18 3 3 0 0 15

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女  
14.4~15.3 56 39 29 10 3 14  
15.4~16.3 85 17 16 1 57 11  
(注)2016年1月に outward 受入者の転籍あり

【離職者数】 合計 早期 自己 会社 転籍 他  
男 32 10 22 0 0 0  
女 20 0 20 0 0 0  
男女計 52 10 42 0 0 0  
2015年4月~2016年3月以外の1年間  
(注)2015年1月~12月

【新卒入社者の定着状況】 男(人) 女(人)  
2013年4月新卒入社者 44 26  
うち2016年4月在籍者 43 23

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)  
管理職 15 695 2 2.1  
うち部長職以上 0 101 0 0.0  
役員 0 22 0 0.0  
うち執行役員 0 11 0 0.0  
2015年12月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 全体:検討中 女性:2021年3月31日までに管理職(課長級以上)に占める女性割合3.5%

【多様な人材登用推進の専任部署】 人事部が兼任  
(注)社内公募・上司推薦により選抜された女性従業員により、働き方を考えるワーキング形式の活動を行っている

【退職した社員の再雇用制度】 有  
【65歳までの雇用】 全員雇用  
【LGBTへの対応】 基本方針:有  
【LGBTへの取り組み】 行っている  
行動基準への掲載、CSRの社内サイトへの掲載、社内研修を階層別に実施  
【推進のための基本理念】 すべての従業員が働きやすい職場であることを目指し、職場環境整備や支援する制度や活動を行う  
【経営方針・トップコミットメント】 中期経営計画の基本方針における4つの実現すべき課題のひとつである「強いチームの実現」において、ダイバーシティの推進を取り組みとして掲げ、幹部社員へはトップからの直接メッセージ、ほかの社員へはDVD等により、伝達している

【推進の中長期ビジョン】 すべての従業員が自分らしく活き活き働き、従業員同士が相互に支援しあうことで組織の力を最大化する

【推進の取り組み】 ①女性社員の活躍支援として、女性本人とその上司双方へのセミナー、職場単位でのワークショップ、異業種交流会を実施 ②ベテラン社員の働き方や活躍支援を考えるワークショップ(アクティブキャリアCafe)を実施し制度改定に活かした ③30、40、45、50、55、57歳と年齢の節目で自分らしい働き方を考えるキャリアドックを開催

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有  
【人権デューデリジェンス】 行っている  
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 行動基準の第1項に人権の尊重を記載し、「私たちはすべての事業活動の大前提として、社内外を問わず、あらゆる場面で人権を最大限尊重します」と明記。2016年は「ノーリツグループの人権方針」を作成し、4月よりホームページにて開示している。従業員向けにはeラーニングにて、新任幹部、新入社員向けには研修にて、人権教育を実施予定  
【ILO中核的労働基準】 尊重している  
社社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

障害者雇用

【障害者雇用】 13年度 14年度 15年度  
実人数(人) 112 134 140  
障害者雇用率(%) 2.96 2.91 3.07  
(注)2013年はグループ適用会社合計。2014年からは国内グループ会社合計

【障害者雇用率の目標】 法定雇用率以上  
【特例子会社】 有(エスコアハーツ)  
【障害者雇用の取り組み】 ノーリツグループは障害者を含めたインクルージョン企業を目指し、障害者雇用率2.99%確保(2016年6月現在)。知的および精神の障害者を中心としたエスコアハーツが中核を担い部品製造やシェアードサービスの業務を請負っている。またエスコアハーツは障害福祉施設に仕事を提供するリハーツと就労継続支援A型事業所のすまいるハーツを子会社に持ち、企業型障害者福祉モデルの構築を目指している

人事・評価制度

【能力・業績評価基準】 公開  
【能力・評価結果】 従業員本人に公開  
【1人当たり教育研修費用】 把握している  
【従業員の満足度調査】 行っている  
【海外等での人事・評価制度】 国内から海外の関係会社への出向者については国内の制度を適用  
【海外での人事・評価制度例】 国内から海外の関係会社への出向者については、国内と同様の人事制度・評価制度を適用。海外の関係会社が雇用する従業員については現地に即した人事・評価制度を適用

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】  
産児休暇 産前6週間・産後8週間 月給者のみ休業1カ月目100%、2カ月目50%、3カ月目以降無給  
配偶者の出産休暇制度 有(2日)  
育児休業(最長) 満2歳に達するまで

13年度 14年度 15年度  
産休取得者数(人) 40 32 36  
育休取得者数(人) 36 33 35  
うち女・取得者数(人) 34 32 35  
うち女・取得率(%) 100.0 100.0 97.2  
うち男・取得者数(人) 2 1 0  
(1週間以内・取得者数(人)) 0 0 0  
育児休業復職率(%) 100.0 100.0 97.1

【産休・育休取得の取り組み】 2014年に「ビタミンWスクエア」(女性を切り口に全従業員が自分らしく活き活きと働けることを目指し活動しているメンバー)が仕事と育児を両立する人とその周囲の人が、お互いに気持ちよく働き続けられるよう支援するガイド「仕事と育児の両立支援ガイド」を作成。また、育児休暇・育児勤務のガイドをイントラネットへ掲示し、取得者の上司にも配付している

【看護・介護】  
看護休暇(最大) 1人6日、最大12日(無給)  
介護休暇(最大) 1人6日、最大12日(無給)  
介護休業(最長) 1年  
13年度 14年度 15年度  
介護休業取得者数(人) 0 0 4

**【3歳〜就学前の子を持つ社員利用可能制度】** フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度

**【特筆すべき両立支援制度】** リフレッシュ休暇(ライフサイクルの節目で心身のリフレッシュを図るとともに、今後の人生や社会における新たな飛躍のための充電期間として活用してもらうことを目的として設けている。特別休暇日数/勤続10年:5日、勤続20年:10日、勤続30年:10日)。フレックス制度(業務がより円滑に効率よく運営されることを前提に、従業員が自主的に始業時刻と終業時刻、および1日の就業時間を選択でき、一定の期間で時間を精算。子育てとの両立を支援している)

### 賃金・休暇・諸制度

**【30歳平均賃金】** 271,973円

**【うち最高】** 326,500円 **【うち最低】** 201,035円

(注)手当を含まない基本給の金額。役割資格制度を採用している

**【残業時間】** 14.8時間/月

**【残業手当】** 42,879円/月

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
13年度	18.3	7.5	40.9
14年度	18.3	6.8	37.1
15年度	18.7	7.8	41.7

(注)メモリアル休暇(年3日の有給休暇)、有給休暇の計画取得(年2日)を運用している

【ボランティア休暇・休職】	13年度	14年度	15年度
ボランティア休暇	無	0	—
同休職	無	—	—
青年海外協力隊	無	—	—
マッチングギフト	有	—	—

(注)有休制度の一部として、骨髄移植の登録や提供するときに必要な日数を取得している

**【勤務柔軟化への諸制度】** フレックスタイム制度(業務がより円滑に効率よく運営されることを前提に、従業員が自主的に始業時刻と終業時刻、および1日の就業時間を選択でき、一定の期間で時間を精算する制度)/短時間勤務制度(育児や介護をする必要がある者が、1日の所定労働時間を短縮できる短時間勤務等従業員を支援)/半日単位の有給休暇制度(有給休暇を半日単位に分けて、取得しやすとした制度(回数に上限あり))/サテライトオフィス(通常のオフィスに加えて業務上必要な場合に利用できるサテライトオフィスを本社の1フロアに設置し、通常勤務と同様の就業が可能な環境を用意している)

**【インセンティブ向上への諸制度】** 資格・技能検定の取得奨励制度(従業員がスキルアップのために資格取得を目指し自己啓発に励むことを狙いとし、特定の資格・技能検定に対し、取得費用の補助や奨励金で支援する制度)/社内公募制度(プロジェクトや新規部門、専門的な業務を行う部門等において、志の高い人材を社内から広く募集する制度)/企業内ベンチャー制度(不定期に必要に応じて期間を定め、広く従業員からベンチャー提案を募集する制度。近年は実施されていないが、特例子会社のエスコアハーツは、ベンチャー提案から生まれた会社)/海外留学制度(中国への赴任予定者に、中国語と異文化を習得してもらうため、赴任前に中国へ語学留学させる制度。2015年は1人実施)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(従業員がスキルアップのために資格取得を目指し自己啓発に励むことを狙いとし、特定の資格・技能検定に対し、取得費用の補助や奨励金で支援する制度)/キャリアアップ支援制度(従業員の成長段階、役職に応じた各種能力開発メニューを用意し、社内講師、社外講師によるセミナーを開催。特定のタイミングで面談を行い、キャリア支援を行っている。また、将来の経営者を目指すコースとしてチャレンジコースを設け、多様な学習機会と、視野を広げるための複数の職務経験ができる機会を提供する制度)/ストックオプション制度(役員の報酬に対し、持続的な成長に向けた健全なインセンティブを目的とした「株式報酬型ストックオプション」を導入している)/グローバル人材登録制度(社内公募のひとつ。「グローバル化の加速」に向け海外赴任候補および国内から現地法人や出張をサポートできる人材を育成するための制度)/米国短期研修制度(海外事業推進に向けたグローバル人材育成を目的とし、3か月間米国現地法人での勤務、生活を経験することで海外の文化や市場を学ぶ制度。2015年は3人。2016年は4人予定)

### 労働安全衛生

**【生産部門等】** 有

**【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】** 有

**【主な取り組み】** 「安全と健康に配慮した職場づくり」を方針に掲げ、月例安全パトロールの実施および問題点の改善、メンタルヘルス支援サービスの導入と利用促進、時季にあわせた安全衛生テーマの全社情報配信(安全衛生報)など

【労働災害】	13年度	14年度	15年度
労働災害発生率	0.81	0.63	0.47
【メンタルヘルス】	13年度	14年度	15年度
休職者数(人)	31	40	36

**【メンタルヘルスの取り組み】** メンタルヘルス研修(新任管理者向け)、社内・社外に相談窓口を常設、全事業場にてストレスチェック実施

**【労働安全衛生・表彰歴】**

(15年度)優良安全運転管理事務所(沼津地区安全運転管理協会より、東海支店沼津営業所が受賞)

### 消費者・取引先対応

**【対応部署】** (専任)品質保証推進統括部

**【商品等の安全性に関する部署】** (専任)品質保証推進本部

**【クレーム対応】** (マニュアル)有 (DB)有

(注)お客さま対応マネジメントマニュアルを制定し、具体的な運用については各要領に規定し対応している

【ISO9000S】	取得割合(%)	(算出基準)
国内	100.0	(生産事業所件数ベース)
海外	100.0	(生産事業所件数ベース)

**【その他の品質管理】** 有

設計面の品質にかかわる内容に関しては「設計標準」、製造面の品質にかかわる内容に関しては「製造品質標準」を独自に設定し、管理を行っている  
(注)各国の品質基準に準じた品質管理を行っている。割合算出基準において、部品生産している事業所は算出基準外とした

### 社会貢献

#### 組織と支出

**【担当部署】** (兼任)管理本部総務部、総合企画部経営企画室CSR推進グループ

**【社会貢献活動支出額】** (単位:100万円)

	13年度	14年度	15年度
総額	10	10	10
うち寄付金	7	7	7
マッチングギフト	0.50	0.50	0.50
うちその他	3	3	3

(注)主に震災復興支援や地域活性化に出資している

#### 事業事例

**【地域社会参加】** ①東日本大震災で親を亡くした子どもたちへの高校卒業後の進学支援として、(公財)みちのく未来基金への支援および阪神・淡路大震災犠牲者の鎮魂の意や町の復興・再生を目的とした「神戸ルミナリエ」への支援とボランティアスタッフ ②従業員およびその家族参加型の事業所周辺の公共施設清掃、地域自治会との清掃活動など ③熊本地震に対する支援として避難所へのシャワーブース4基、給湯器12台の提供。また、マッチングギフトを導入し義援金を拠出(自社、グループ会社、グループ従業員、労働組合)合計533.5万円

**【教育・学術支援】** ①兵庫県が中学2年生を対象とした職場体験(トライやるウーク)で地元中学生の受け入れ支援、大学生を中心としたインターンシップ、学生・職員を対象とした社内向け研修と内容の開放研修の実施。さらに、文部科学省のスーパーグローバルハイスクール指定校へ、研究テーマに沿った(環境への取り組み)研修受け入れ ②次世代スーパーコンピューター利用推進協議会への協賛 ③地元国立高等専門学校機構への研究資料の提供

**【文化・芸術・スポーツ】** ①女子陸上競技部を有し、地域の活性化と陸上競技力の発展に協力 ②フエンシング部を有し、業界発展と地域の選手育成に協力

**【国際交流参画】** ①CHOH(難病を抱えた子どもたちが入院する小児科専門病院)へクリスマス時期に子どもたちへ贈り物をしている ②少年バスケットボールチームのスポンサー活動(アメリカ)。思えない子どもたちにメンバー費用とチームのユニフォームを提供し、バスケットボールを行う機会を提供

**【東日本大震災復興支援】** 行っている

**【復興支援の具体例】** (公財)みちのく未来基金への支援企業として参画し、震災で親を亡くした子どもたちへの就学支援を行っている

**【他復興支援】** 行っている

**【他復興支援の具体例】** ①毎年神戸ルミナリエの基金と同時にグループ従業員からの寄付を募っている ②熊本地震に対し避難所への自社製品の提供および義援金の拠出

### 企業と政治の関わり

#### 税金に関する基本姿勢

**【納税処理規定】** 無

#### 政治献金・ロビー活動

**【政治献金・ロビー活動等支出額】** (単位:100万円)

	13年度	14年度	15年度
総額	0.33	0.35	0.34

### 環境

#### 組織と情報開示

**【担当部署】** (専任)管理本部総務部環境推進グループ

(注)2000年から専任部署あり(ガス石油機器業界では最初)、CS推進部が事務局となりISO14001を1997年3月取得(業界初)

**【担当役員】** 兼任有(取締役兼常務取締役管理本部長)

**【同・環境業務比率】** 半分以下

(注)環境担当役員は、省エネ法においてエネルギー管理統括者、環境会議議長(環境における最上位会議体)

**【方針の文書化】** 有 **【HP上の公開】** 有

(注)ノーリットレポート2016で公開(環境報告書は2001年から作成)、環境理念、スローガン、環境基本方針をホームページ上で公開。さらに具体的な数値(業界トップランナー値)を含む方針については「エコファーストの約束」として環境大臣にコミットし公開

**【環境会計】** 有

**【費用と効果/金額把握】** 環境省ガイドライン準拠と自社独自・業界独自方法

**【公開の有無】** 公開 **【会計ベース】** 単体ベース

#### パフォーマンス

**【環境保全コスト】** (単位:100万円)

	14年度	15年度		
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	348	43	39	45
上・下流コスト	0	3	0	3
管理活動コスト	0	13	0	11
研究開発コスト	0	6,000	0	5,900
社会活動コスト	0	1	0	1
環境損傷対応コスト	0	0	0	0

合計	348	6,060	39	5,960
<b>【環境負荷量】</b>		14年度		15年度
総エネルギー投入量(GJ)		232,305		194,661
特定管理対象物質投入量(t)		8		3
水資源投入量(m <sup>3</sup> )		184,354		162,368
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )		10,270		8,563
特定化学物質排出量・移動量(t)		0		0
廃棄物等総排出量(t)		874		762
総排水量(m <sup>3</sup> )		184,354		162,368
NO <sub>x</sub> (t)		8		8
SO <sub>x</sub> (t)		0		0
<b>【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】</b>	(単位:100万円)	14年度		15年度
費用削減額		86		97
収益額(リサイクル等)		1		1
合計		87		98

(注)製品の環境配慮による経済効果(社会および顧客にとっての環境保全効果)を公開しているのは自社独自の取り組みであり、約73億円になる(表に記載なし)

**【スコア3】 集計**

	14年度	15年度
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )	12,600,000	20,150,000

(注)2014年度は当社独自の推定値。2015年度は、国際基準であるGHGプロトコル、環境省「サプライチェーン排出量算定の考え方」に準拠して算定

**管理体制**

**【環境監査】** 定期的に実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)  
 (注)大幅な組織変更があった場合、重大な環境問題を引き起こした場合、重大な環境法違反があった場合は目的を絞って臨時監査を行うことになっている。また、監査室が行う監査においても一部環境関連項目(環境法規制、廃棄物管理等)を含んでいる

**【EMS構築】** ISO14001認証取得  
 (注)1997年3月、ガス石油機器業界では最初にISO14001 認証取得

**【ISO14001】** 取得割合(%) (算出基準)

国内	100.0	(生産量ベース)
海外	83.0	(生産量ベース)

(注)海外事業所は、すべてグループ会社

**環境リスクマネジメント**

**【環境リスクマネジメントの取り組み】** ①EMSでの法的その他要求事項の一覧表に基づき順守評価と、内部監査、外部審査による確認を行っている。また、緊急事態の対応についても対応表を基に最低年1回の訓練とレビューを行っている ②内部監査の目的に環境リスクのチェックを入れている。また、外部審査においても環境リスクについては重点的に審査することを依頼している

**【事業活動での環境汚染の危険性】** 可能性無

**【将来発生の可能性のある巨額費用の準備】** 無

**【環境影響評価(アセスメント)】** 義務づけ  
 頻度・内容:新しく建物を建築・移設する場合

**【土壌・地下水等の把握状況】** 数量等を把握・公開(件数:14年度0、15年度0)

**【水問題の認識】** 特にリスクではない

**環境関連法令**

**【国内】** ①省エネルギー法 ②フロン排出抑制法  
**【海外】** ①RoHS指令 ②REACH規則

**【環境関連法令違反等】** (件数)

環境関連法令違反	14年度	15年度
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

**その他環境関連指標・取り組み**

**【グリーン購入】** GPNガイドラインののっとり実施  
 (注)使用しているカタログ等はGPNガイドラインののっとり内容

**【事務用品等のグリーン購入】**

	14年度	15年度
比率(%)	90.0	90.0

対象:国内事業所  
 (注)分母分子ともグリーン商品比率とする

**【原材料調達】**  
 グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施  
 取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価  
 具体例:①製品に含まれる化学物質に関する説明会の実施 ②製品化学物質管理システムの導入 ③取引先へのEMS構築・レベルアップの支援(主要取引先のEMS取得率95%以上) ④内部環境監査員の育成(今までに約400人育成) ⑤取引先のQCD評価の一部に環境項目を入れている

**【環境ラベリング】** エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施/2012年まで自社独自ラベル(タイプII型)で開示していた(ISO14021に準拠)。現在検討中  
 エコマークなど:70%(省エネマーク。給湯器分野のみが対象)  
 (注)LCAP評価は行っているが、自社独自基準と日本ガス石油機器工業会が定めている製品アセスメントガイドライン第5版に配慮し、現在検討している状況

**【環境ビジネスの取り組み】** 行っている  
 太陽光による発電事業。燃料電池、太陽熱を利用した給湯機器の製造販売。業務用太陽光システムの製造販売

**【容器包装削減の取り組み】** 有  
 容器包装資材をほとんど使用しない「リターナブル包装」を得意先に働きかけ、大半の商品にシュリンク包装(簡易包装)を使用している

**【カーボンオフセット商品等の取り組み】** 検討中

環境配慮商品(高効率給湯器等)に付加することを検討中

**【環境・表彰歴】**

(14年度)①省エネ大賞省エネルギーセンター会長賞(主催:(一財)省エネルギーセンター、後援:経済産業省、対象:家庭用ハイブリッド給湯・暖房システム) ②ユース共感賞(主催:環境省、エコファースト推進協議会、ノーリツの環境取り組み) ③環境人づくり企業大賞2014優秀賞(主催:環境省、ノーリツのeco検定推進について)(15年度)①エコマークアワード2015、プロダクト・オブ・ザ・イヤー(主催:(公財)日本環境協会、対象:太陽熱利用ガスふろ給湯暖房システム XFSシリーズ) ②第21回横浜環境活動賞(主催:横浜市環境創造局、2年連続実践賞受賞) ③地球温暖化防止活動環境大臣表彰(主催:環境省、対象:ハイブリッド給湯・暖房システム)

**【地球環境保全への取り組み】**

**【気候変動対応の取り組み】** 行っている  
**【再生可能エネルギーの導入】** 行っている  
 国内生産事業所や営業拠点に太陽光発電パネルを2014年までに、合計1,526kW分を設置(14カ所)

**【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】** 有  
 目標:2016年度2022年比総量20%以上削減、2020年度2002年比総量25%以上削減、対象はグループを含めた国内事業所が対象(エコファーストの約束として環境大臣にコミットしている。目標値は、業界トップランナー値、総量削減)、2020年、2030年も日本政府と同じ目標を設定する予定であり、その他の目標値についても検討中

**【生物多様性保全への取り組み】** 事業活動による影響について把握  
 ①森林保全プロジェクトでのカーボンオフセット(J-VER)の実施と社員参加による間伐等の里山体験 ②資源有効利用として、ゼロエミッションの継続と、処理フローの明確化による適正処理 ③琵琶湖の生態系を守るため、外来魚駆除ボランティア活動への参加

**【生物多様性保全プロジェクト】** (単位:100万円)

	14年度	15年度
支出額	4	3

**2015年度の環境目標・実績**

**【CO<sub>2</sub>排出量等削減】** ①総量:2002年比▲15%→▲15.7%(達成) ②CO<sub>2</sub>排出量:21,050t→20,675t(達成)

**【エネルギー削減】** ①売上原単位:▲1%→前年比▲8%(達成) ②夏(7月~9月)の節電:最大電力2010年比▲15%(国内事業所)→達成(5年連続) ③冬(12月~3月)の節電:最大電力2010年比▲10%(国内事業所)→達成(5年連続)

**【リサイクル】** 国内外ゼロエミッション/リサイクル率99%以上→99.5%以上(達成)

**【廃棄物削減】** ①廃棄物排出量総量:2007年比▲55%→▲47% ②廃棄物排出量:1,113t→1,315t

**【その他具体的な取り組み】** ①従来温水機器(2000年時)に比べ、製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量を2016年に20t/年削減する(エコファーストの約束。2015年結果は業界ではトップランナー値) ②2016年に有害物質対応商品(RoHS指令等対応商品)の販売構成比を80%以上に(エコファーストの約束。目標を公開しているのは業界で自社のみ) ③eco検定推進、取得率56.5%(1,756人)、営業部門は84.7%