

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
83.5	95.9	96.9	84.6

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	B	A	AA
71.0	74.2	79.8	58.5

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
 地球環境(①CO₂排出量削減 ②製品有害物質削減 ③一歩先行く環境性能商品)、消費者安全(④消費者安全 ⑤下流のサプライチェーンマネジメント ⑥安全・安心と感動的なCS)、人材(⑦人権対応 ⑧雇用 ⑨ダイバーシティ ⑩グローバル人事 ⑪コミュニケーション)、サプライチェーンマネジメント(⑫CSR調達)。ステークホルダーダイアログを通してマテリアリティを特定。CSR委員会にてKPIおよび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
 社外の有識者、ステークホルダーの意見を掲載。紙媒体は英語発行。PDF版は日本語・英語・中国語を掲載

【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

ステークホルダーの代表として元アナリスト、企業のESG研究者、ESGの認証機関など6人の有識者と全社内取締役7人とのステークホルダーダイアログを実施し、新中期経営計画策定に際して経営とCSRの融合や持続的成長に向けた経営課題や戦略について意見交換を行った。ステークホルダーダイアログは2015年から毎年実施

【汚職・贈収賄防止】 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、贈収賄の禁止として、行動基準に掲載。行動基準は日英中語での翻訳とWebへの開示、全従業員への配付・研修を行っている。また、年2回(5、9月)コンプライアンス月間を実施し、各部に周知をしている

【ISO26000】 活用
 【CSR部署】 (専任)経営企画室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(執行役員経営企画室長)
 【同・CSR業務比率】 半分以下

(注)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、(一財)アジア・太平洋人権情報センター・ヒューライツ大阪、(公社)アムネスティ・インターナショナル日本、シムズ・シーズ、(公財)みちのく未来基金、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)

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 ②ヒューライツ大阪、アムネスティ・インターナショナル日本が制作する人権教材の制作の協力および活用フィードバックを実施 ③NPO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でリンクを貼り、協力体制を構築

【CSR関連基準】 国連グローバル・コンパクト、OECD多国籍企業ガイドライン、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、責任投資原則、国際総合報告フレームワーク、SDGs、国内業界団体基準(ニッポンCSRコンソーシアム人権DDWS「業界ごとに必要な人権課題」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】
 (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
 (16年度)①電話応対コンクール兵庫県大会優秀賞(公財)日本電信電話ユーザ協会主催。正しく美しい日本語を守り伝えるとともに、顧客満足向上を目指した電話応対の技能を競う大会 ②日本ガス協会技術大賞(一社)日本ガス協会主催。スマートコンロの開発(子会社ハーマン)

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【SRI、エコファンド等】 アセットマネジメントOne「自然環境保護ファンド」
 【相談役・顧問制度】 無
 未導入の理由:必要でない
 以前:有
 廃止理由:退任役員が経営に関与しないようにするため

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

【取引全般に関する基本方針】 有
 【CSR調達の具体的な取り組み】 ①RoHS指令やREACH規則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・設計段階で取り組み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(日・中英)。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】 CSR調達ガイドラインにも記載している。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システムを導入し、2016年度は回答率が99.7%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】 参考にしてている
 【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し、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】 行っている
 【コミュニティ投資の具体例】 地元神戸の開港150年記念への協賛、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)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メディアを通じて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】 ①タンク式給湯器が主流の海外(豪州・北米を中心に)でCO₂やNO_xの排出の少ない環境に配慮した瞬間式給湯器の普及を行っている(SDGs課題7・13) ②能率中国で会社周辺の村で生活援助が必要な人々への援助、身体障害者16人の雇用提供、献血活動の促進などを行っている(SDGs課題1・3) ③11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症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(SDGs課題1・2)

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】 4,706人
 【特定株比率】 34.8% 【浮動株比率】 5.0%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 27.29%、金融商品取引業者 1.88%、他法人 28.97%、外国法人等 16.20%、個人他 25.66%

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】 参考にしてている

【金属製品】

【通報・告発】	15年度	16年度
件数	13	19
(注)ホットラインについて社内規定にも反映済み。また、従業員全員に配付する行動基準にも掲載している		

国内・海外での法令違反等			
【国内での法令等に関する事件等】 (件数)	14年度	15年度	16年度
公取からの排除措置命令等・他	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する事件・事故・刑事告発	0	0	0
【海外での法令違反等】 (件数)	14年度	15年度	16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(2016年12月)
【CIO】 有(取締役兼常務執行役員管理本部長)
【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】 認証済み
【プライバシーポリシー】 制定済み
(注)ISMSに関しては自社がデータを保管しているデータセンターが取得

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/情報セキュリティ、火災、自然災害、物流、資材購買、環境汚染、人事・労務など、企業活動を妨げるすべての事象をリスクマネジメント会議内で洗い出している
【取り組み状況】 ①リスクマネジメント体制・会議体を再整備し継続的な運営を実施。取締役である管理本部長が議長を務める。下位の分科会および各本部所定部門において情報・災害・労務・投機リスクBCMに関する事項について審議を行う②取締役を対象としたリスクマネジメント研修を実施。従業員向けには情報セキュリティのeラーニング、浸透確認の抜き打ちテストを実施③従業員安否確認体制の整備と訓練を実施。また、各拠点において、地震火災発生を想定した一斉避難訓練を継続して実施している

雇用・人材活用

基礎データ				
【従業員】	合計	男	女	
従業員数(人)	15年度 3,014	2,219	795	
	16年度 2,912	2,125	787	
平均年齢(歳)	15年度 41.8	43.2	38.0	
	16年度 42.3	43.7	38.6	
勤続年数(年)	15年度 15.4	16.5	12.3	
	16年度 15.9	16.9	13.1	
平均年間給与(円)	15年度 6,075,960	16年度 5,954,256		
臨時雇用者数(人)	15年度 410	16年度 406		
連結従業員数(人)	15年度 9,253	16年度 9,118		
外国人従業員数(人)	15年度 6	16年度 7		
連結外国人従業員数(人)	15年度 —	16年度 1		
【年齢別】 (人)	合計	男	女	
30歳未満	406	241	165	
30~39歳	638	412	226	
40~49歳	1,125	822	303	
50~59歳	723	630	93	
60歳以上	20	20	0	
(注)60歳以上は取締役、正社員を含み、再雇用者は除く				
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女
16年4月入社	18	3	3	0
17年4月入社	6	5	5	0
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女
15.4~16.3	85	17	16	1
16.4~17.3	7	4	3	1
【離職者数】	合計	早期	自己	会社
男	38	5	33	0
女	13	0	13	0
男女計	51	5	46	0
2016年4月~2017年3月以外の年間				
(注)2016年1月~12月				
【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)	
2014年4月新卒入社者	59	42	17	
うち2017年4月在籍者	53	39	14	
多様な人材活用				
【役職任用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)

管理職	16	678	2	2.3
うち部長職以上	0	105	0	0.0
役員	0	22	0	0.0
うち執行役員	0	9	0	0.0

2016年12月現在:

【多様な人材の管理職比率の目標】 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】 有(ビタミンWスクエア/2005年10月)

(注)社内公募・上司推薦により選ば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。2005年組合で発足し、2006年から人事部へ移管

【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、ノーリツグループ全従業員を対象とした人権eラーニング、階層別社内研修において周知・教育を実施

【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】 国内外グループ会社の社員一人ひとりが多様性を認め合い、ベクトルを一つにして進んでいけるよう、グループミッション・ビジョン・バリューを策定し、明確にした

【退職した中長期ビジョン】 すべての従業員が自分らしく生き生き働き、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年には「ノーリツグループの人権方針」を作成、また従業員向けにeラーニング研修を実施。今後も新任幹部、新入社員向けへの研修や職場懇談会を通じて人権教育を実施する
【ILO中核的労働基準】 尊重している
結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	14年度	15年度	16年度
実人数(人)	134	140	136
障害者雇用率(%)	2.91	3.07	2.99
(注)国内グループ会社合計。自社国内グループにおける障害者雇用率:3.31%(2017年6月現在)			

【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2.90%確保(2017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		
	14年度	15年度	16年度
産休取得者数(人)	32	36	28
育休取得者数(人)	33	35	29
うち女・取得者数(人)	32	35	28
うち女・取得率(%)	100.0	97.2	100.0
うち男・取得者数(人)	1	0	1
(1週間以内・取得者数(人))	0	0	0
育児休業復職率(%)	100.0	97.1	100.0
【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生き生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、育児休業・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

	14年度	15年度	16年度
介護休業取得者数(人)	0	4	2

【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/事業所内託児施設の運営

【特筆すべき両立支援制度】 ①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) ②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】 258,426円

【うち最高】 285,500円 **【うち最低】** 226,920円

(注)手当含まない基本給の金額。役割資格制度を採用しており、勤続給・年齢給は設けていない

【総労働時間】 2,087.0時間/年

【残業時間】 18.4時間/月

【残業手当】 41.075円/月

【残業削減の取り組み】 行っている

コミュニケーションDAY(ノ残業DAY)の継続実施、フレックスタイム制を適用する部門の拡大、休日確保するための休日振替設定の促進、定時消灯やパソコン稼働時間表示による労働時間管理の実践

【有給休暇】

	付与日数	取得日数	取得率(%)
14年度	18.3	6.8	37.1
15年度	18.7	7.8	41.7
16年度	19.0	7.9	41.6

(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】

	14年度	15年度	16年度
ボランティア休暇	無	—	—
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することができる。また、ボランティア休暇制度はないが、休日や定時後に労働組合や部門が中心となり参加者の意思で地域貢献活動を実施している

【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で従業員を支援)/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)/保育設備・手当(自社グループ従業員とその家族に対し、育児と仕事の両立を会社が支援することを目的として、明石本社工場内(明石市二見町南二見)に企業主導型保育園を2017年7月に開園。ノーリツが設置、ノーリツが100%出資する特例子会社エスコアハーツが運営し、保育事業はチャイルドハートに外部委託している)

【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(不定期で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人の従業員を派遣)

【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」の方針に掲げ、安全衛生委員会の実施、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、時期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

	14年度	15年度	16年度
【労働災害】			
労働災害率	0.63	0.47	0.62
【メンタルヘルス】			
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、全事業所にてストレスチェック実施			
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、全事業所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)、東海支店沼津営業所			
(16年度)障害者雇用職場改善好事例「優秀賞」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より、カンマ(グループ会社))			

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)品質保証推進本部

【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	海外
	100.0 (生産事業所件数ベース)	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、部品の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、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)

	14年度	15年度	16年度
総額	10	10	12
うち寄付金	7	7	8
マッチングギフト	0.50	0.50	2
うちその他	3	3	3

(注)主に震災復興支援や地域活性化に支出している

事業事例

【地域社会参加】 ①「神戸ミナリエ」への支援と清掃ボランティアスタッフ動員、心身にハンディある人を対象とした神戸ミナリエ「ハートフルディ」の障害を抱えた従業員自らのボランティア参加、従業員・家族参加型の公共施設清掃、地域自治会との清掃活動等のボランティアを中心とした活動 ②神戸経済同友会や地元大学でのノーリツの取り組みを事例にSDGsと連動した地域と企業の活性化に向けた講演会の実施 ③熊本地震の復興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。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(トライやるウィーク)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同内容の開放研修、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)研修受け入れなど企業への学生受け入れ ②地元大学での「CSR」授業の実施、学生のCSR研究への支援など、出前での支援 ③(公財)計算科学振興財団FOCUS(旧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

【文化・芸術・スポーツ】 ①マラソン発祥の地、神戸で女子陸上競技部を有し、地域の活性化と陸上競技界の発展に協力。神戸開港150年のポスターにも採用。かすみながらマラソンにも毎年ボランティア協力 ②フェンシング部を有し、業界発展と地域の選手育成に協力 ③兵庫県と障害者スポーツ応援協定を締結し、障害者スポーツの応援に協力

【国際交流参画】 ①毎年CHOH(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上海ディズニーリゾートで開催された「新年を迎えるために走ろう」のイベントでスポンサーとして参画し従業員とその家族が環境に優しいグリーンエネルギー(天然ガス)を使用するガス機器の環境性能のPR活動を実施

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①(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継続的に行っている ②(一社)ベターリビングのブルー&グリーンプロジェクトを通して高田松原の再生支援活動を行っている

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 ①毎年神戸ミナリエ(阪神淡路大震災の復興)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、また、指定商品の売り上げの一部を寄付している

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)

	14年度	15年度	16年度
総額	0.35	0.34	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(取締役兼常務執行役員管理本部長)

【同・環境業務比率】 半分以上
 (注)環境担当役員は、省エネルギー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)ノーリツレポート2017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進捗状況を公開

【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)

	15年度		16年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	39	45	273	109
上・下流コスト	0	3	0	3
管理活動コスト	0	11	0	7
研究開発コスト	0	5,900	0	5,700
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	39	5,960	273	5,820

	15年度		16年度	
	総エネルギー投入量(GJ)	特定管理対象物質投入量(t)	水資源投入量(m ³)	温室効果ガス排出量(tCO ₂)
総エネルギー投入量(GJ)	194,661	3	162,368	8,563
特定管理対象物質投入量(t)	3	0	0	0
水資源投入量(m ³)	162,368	762	162,368	657
温室効果ガス排出量(tCO ₂)	8,563	0	0	0
特定化学物質排出量・移動量(t)	0	657	0	445,453
廃棄物等総排出量(t)	762	657	0	8,017
総排水量(m ³)	162,368	145,453	0	0
NO _x (t)	8	9	0	0
SO _x (t)	0	0	0	0

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	15年度	16年度
費用削減額	97	48
収益額(リサイクル等)	1	3
合計	98	51

(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)、約79億円(自社独自の取り組みとしてホームページにて公開)

【スコア3】 集計

	15年度	16年度
温室効果ガス排出量(tCO ₂)	20,150,000	19,140,000

(注)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】 定期的を実施(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、重大な環境法規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である

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く順守評価と、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

【将来発生する可能性が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/独自取り組み

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:15年度0、16年度0)

【水問題の認識】 特に関心はない

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)	15年度	16年度
環境関連法令違反	無	無

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ガイドラインにのっとり実施
 (注)使用しているカタログ等はGPNガイドラインにのっとり内容
 【事務用品等のグリーン購入】 15年度 16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)JCA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版に配慮して、製品アセスメントを実施している。自社独自ラベルについては、基準の見直しを検討中

【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、大半の商品にシェアリング包装(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】 行っている
 ハイブリッド給湯・暖房システムとガスふろ給湯器のGT-C62シリーズ(一部の機種除く)の生産時のCO₂排出量をオフセットしている

【環境・表彰歴】 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XFシリーズ) ②第21回横浜環境活動賞「実践賞」(主催:横浜市環境創造局)
 (16年度)①日経地球環境技術賞優秀賞(主催:日本経済新聞社、大阪ガス、アイン精機、京セラ、ノーリツの4社共同で開発したSOPC(エネファームtypeS)) ②地球温暖化防止活動環境大臣表彰(主催:環境省、大阪ガス、アイン精機、京セラ、ノーリツの4社共同で開発したSOPC(エネファームtypeS))

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
 ①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939kW分を設置(15カ所) ②自社使用分ではないが事業として太陽光発電事業を展開している

【環境分野に関する中期計画】 有
 【CO₂排出量等削減への中期計画】 有
 【中期計画の内容】 目標:2020年度に2013年比総量12%以上削減、2030年度に2013年比総量12%以上削減を維持。日本政府目標(パリ協定)の2013年比26%削減に相当。対象はグループを含めた国内事業所を対象(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)

【COP21(パリ協定)】 参考にして
 【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)の実施と社員参画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)	15年度	16年度
支出額	3	3

2016年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①2005年比総量:▲18.5%→▲16.5%(達成率89%) ②CO₂排出量:19,900t→20,397t

【エネルギー削減】 ①売上原単位▲1%→+0.6%(5年平均) ②夏の節電最大電力:▲15%、冬の節電最大電力:▲10%→達成(6年連続)達成

【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%以上継続(達成)

【廃棄物削減】 ①廃棄物排出量総量:2007年比▲60%→▲58%(達成率97%) ②廃棄物排出量:984t→1,024t

(注)CO₂排出量および廃棄物排出量の目標未達の原因は、内製取り込み増加に伴うところが大きい

【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CO₂排出量を2016年に20万t/年削減(エコファーストの約束。結果は11.7万t削減、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(エコファーストの約束。結果65%。目標の公開は業界で自社のみ) ③eco検定取得率50%(1,718人)営業部門86% ④新中計の目標およびKPI検討