

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、ビルトインコンロへ展開。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
85.6	95.9	96.9	86.4

CSR基本評価

基本
AAA
76.2

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	B	A	AA
68.3	74.1	80.2	59.1

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下流のバリュー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マテリアリティとKPIを特定しCSR委員会でPDCAを推進
 【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(機関名:14年から継続して、日本総合研究所に評価してもらっている)
 【英文の報告書】 有
 紙媒体は、集約版の内容を報告し、Webで詳細情報の開示を行っている
 【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大学教授、アナリスト、企業のESG研究者など6人の有識者と社内取締役全員(7人)とのステークホルダーダイアログを実施し、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対話。ステークホルダーダイアログは15年から毎年実施し課題の進捗を確認している
 【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、行動基準を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)06年より兼任部署でCSR会議体が発足し13年より専任部署となった
 【CSR担当役員】 兼任有(取締役常務執行役員管理本部長/CSR担当役員)
 【同・CSR業務比率】 過半
 (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)アムネステイ・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、気候ネットワーク、フードバンク関西)
 【NPO法人P&C人材センター】 障害者雇用と自立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、アムネステイ・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、事例説明会を実施 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張り、協力体制を構築

【CSR関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI-GL、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、国際統合報告FW、SDGs、国内業界団体基準(環境省「環境報告ガイドライン」ニッポンCSRコンソーシアム人権DDWSF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(RBA行動規範、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」)、各企業のCSR調達ガイドライン、東京オリンピック・パラリンピック 持続可能性に配慮した調達コード
 【CSR関連・表彰歴】 (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)
 (17年度)①日本ガス協会技術大賞技術賞(日本ガス協会主催。家庭用燃料電池エネファーム、エネファーム遠隔監視システムの開発)②コージェネ大賞2017技術開発部門「理事長賞」「特別賞」((一財)コージェネレーション・エネルギー高度利用センター主催)
 (注)17年の技術大賞、理事長賞、特別賞は他社と連名で受賞

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(対話内容:レポートや決算資料のESGに関する項目に基づいて話し合っている)
 【SRIインデックス等への組み入れ】 MS-SRI
 【SRI・エコファンド等】 アセマネ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

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(131社)し、協力を求めている ③取引先の現状把握をするために、仕入額上位95%の企業へCSR調達SAQおよびヒアリング、フィードバックを実施。また、取引先選定基準にもCSR評価を入れ、毎年評価の見直しを実施
 【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。13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RBA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、17年度は回答率が90%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
 【SDGsの対応】 目標1/目標2/目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
 【今後のSDGs】 現在の事業活動とかかわりの深い課題12・13を中心に相互関連する課題を包括的に解決していくことがビジネスの機会になると捉えている。エネルギー源の変化や環境配慮に対応し、製品使用によるCO₂削減貢献量20年300万t以上(2000年比)などをKPIに定め、低炭素・脱炭素社会実現に貢献する。また、マテリアリティと照合しKPIを見直しながら推進していく

【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】 十分な利益を上げている
 【CSV・BOPビジネスの具体例】 ①特例子会社エスコアパーツグループにて、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)を行い、福祉事業を展開している。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通して、資源の再生と障害者の就労実現を目指す ②浴室事故の低減を目指し、見守りお知らせ機能のついた給湯器を開発。また、水資源の再利用を促すため、ふろ水の除菌ユニットも搭載。普及に努めている ③製品を通じてCO₂の削減、節水の推進を行うことで、地球温暖化や水資源の有効利用に貢献するとともに、収益を得ている

【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】 ①地元神戸の地域創生をすべく、神戸港開港150年記念への協賛、イベント(みなと神戸海上火花大会、こうべ海の盆踊り)などへ協賛し、街づくりや地域活性化に寄与 ②社会貢献プログラムを行う際、コミュニティのニーズに配慮し、活動を展開している

【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 ②陸上部のコーチや選手がランニングにおける技能や知識を生かし、合宿先で一般の子ども向けに陸上教室を開催
 【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)や環境問題が深刻な中国で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)

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 8人 【代表者数】 1人 【女性役員】 1人
 【社外取締役】 2人

監査役

【人数】 4人 【社外監査役】 2人

【金属製品】

株主
【株式数】 50,797千株 **【株主総数】** 4,406人
【特定株比率】 34.5% **【浮動株比率】** 4.8%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 26.80%、金融商品取引業者 1.52%、他法人 28.85%、外国法人等 17.16%、個人他 25.67%

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)14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】 参考している
【通報・告発】 16年度 17年度
 件数 19 12
 (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わる事件等】 (件数)15年度 16年度 17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)15年度 16年度 17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(2017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】 他
【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は各部門においてリスクを洗い出している
【取り組み状況】 ①リスクマネジメント活動におけるプロセスを整備し実行(リスク特定、評価、重要リスクの選定・計画策定、モニタリング)。全社リスク統括責任者が議長を務める年4回のリスクマネジメント会議で審議し、CSR委員会で報告している。併せてリスクマネジメントにかかわる規程を整備し、グループ会社には危機管理の体制づくりを展開 ②ノーリツグループ従業員の安否連絡のシステム化を推進 ③建物老朽化リスクの対応としてグループ会社を含めた主要工場の地震対策優先度評価を実施

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	16年度 2,912	2,125	787
	17年度 2,796	2,039	757
平均年齢(歳)	16年度 42.3	43.7	38.6
	17年度 42.7	43.9	39.6
勤続年数(年)	16年度 15.9	16.9	13.1
	17年度 16.3	17.2	14.0
平均年間給与(円)	16年度 5,954,256	17年度 6,018,792	
臨時雇用者数(人)	16年度 406	17年度 405	
連結従業員数(人)	16年度 9,118	17年度 8,815	
外国人従業員数(人)	16年度 7	17年度 7	
連結外国人従業員数(人)	16年度 —	17年度 —	
【年齢別】(人)	合計	男	女
30歳未満	387	240	147

30~39歳	565	379	186
40~49歳	1,059	746	313
50~59歳	767	657	110
60歳以上	18	17	1

【新卒採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
17年4月入社	6	5	5	0	1	0
18年4月入社	39	33	27	6	0	6

【中途採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
16.4~17.3	7	4	3	1	0	3
17.4~18.3	54	41	39	2	6	7

【離職者数】

	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	51	7	26	18	0	0
女	26	2	23	1	0	0
男女計	77	9	49	19	0	0

【新卒入社者の定着状況】

	男女計(人)	男(人)	女(人)
2015年4月新卒入社者	65	39	26
うち2018年4月在籍者	62	36	26

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	630	2	2.3
うち部長職以上	0	92	0	0.0
役員	0	22	0	0.0
うち執行役員	0	9	0	0.0

2017年12月現在
【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:21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・上司推薦で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。05年組合で発足し、06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・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

【推進の中長期ビジョン】 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生かした 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、「私たちが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。16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。今後は新任幹部、新入社員向け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

【発生した労働問題・対応】 ①幹部職の残業代請求 ②一般職の退職満了に伴う解雇について。労働法、就業規則にのっとり、話し合いをしたが和解に至らず、司法の判断に委ねた

障害者雇用

【障害者雇用】	15年度	16年度	17年度
実人数(人)	140	136	146
障害者雇用率(%)	3.07	2.99	3.31

(注)国内グループ会社合計(各年度6月末時点)
【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3.21%を確保(18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、給湯器の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ヶ月目50%、3ヶ月目以降無給

配偶者の出産休暇制度 有(2日)
育児休業(最長) 法定

	15年度	16年度	17年度
産児取得者数(人)	36	28	30
育児取得者数(人)	35	29	30
うち女・取得者数(人)	35	28	29
うち女・取得率(%)	97.2	100.0	100.0
うち男・取得者数(人)	0	1	1
(1週間以内)取得者数(人)	0	0	0
育児休業復職率(%)	97.1	100.0	96.7

(注)産児・育児休暇に介護の支援がイも作成・発行し周知している

【産休・育児取得の取り組み】 14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

	15年度	16年度	17年度
介護休業取得者数(人)	4	2	3

【3歳〜就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設設置の運営

【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】 252,621円

【うち最高】 310,500円 【うち最低】 217,380円

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

【総労働時間】 2,086.0時間/年(正社員ベース)

【残業時間】 19.6時間/月(正社員ベース)

【残業手当】 42,055円/月(正社員ベース)

【残業削減の取り組み】 行っている

コミュニケーションDAY(ノ残業デー)の継続実施、フレックスタイム制を適用する部門の拡大、休日を確認するための休日の振替設定の促進、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(%)
15年度	18.7	7.8	41.7
16年度	19.0	7.9	41.6
17年度	19.1	9.9	51.8

(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。15、16年度は組合員のみデータ

【ボランティア休暇・休職】

	15年度	16年度	17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))/時間単位の有給休暇制度(有給休暇を1時間単位で取得できる制度(年間40時間(5日分)を上限))/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17年7月に開園。自社が建築、特約子会社エスオアワークが運営し、保育事業はチャイルドハートに外部委託している)/副業・兼業許可制度(申請に基づき、副業・兼業を許可)/テレワーク(多様な働き方の実現のため部門別でテレワークの実施。内容については部門の裁量に任されている)

【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、特例子会社のエスオアワークは、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)/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(株式の報酬に対し、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公募役員報酬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カ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。14年から16年まで12人の従業員を派遣)/女性リーダー育成プログラム(教育の機会提供を通じて、知識・スキルを身につけるとともに社内交流に刺激を受け、中長期的な働き方を考える。また、その中でリーダー職を視野に入れることを促すプログラム)

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

【労働災害】	15年度	16年度	17年度
労働災害発生率	0.47	0.62	0.79

【メンタルヘルス】	15年度	16年度	17年度
休職者数(人)	36	30	33

【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】

(16年度)障害者雇用職場改善事例の「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(公社)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	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、部品の生産を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)管理本部経務部、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)

	15年度	16年度	17年度
総額	10	12	12
うち寄付金	7	8	8
マッチング・ギフト	0.50	2	0.50
うちその他	3	3	4

(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「神戸ルミナリエ」への支援と清掃ボランティアスタッフの動員、心身にハンディがある人を対象とした神戸ルミナリエ「ハートフルデー」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 ②SDGsへの対応として認定NPO法人フドバンク関西に賞味期限が近づいた災害備蓄品(飲料水)を約1,000本寄付。また、社員各家庭で保管されたままの食品を持ち寄って寄付するイベント「フードドライブ」を本社近隣事業所で実施。寄付した食品はフドバンク関西を通じ子ども食堂や福祉施設に無償分配される。③兵庫県農業用ため池にフロート型太陽光パネル(メガソーラー)を設置し、ため池の有効活用、保守・保全、新エネルギーの創出に貢献している(年間発電量約135万kWh)

【教育・学術支援】 ①兵庫県が中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実施、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 ②地元大学経済学部で、半期間継続的に現代企業についての授業実施。その他、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。神戸マラソン、かすみがらマラソンにも毎年従業員によるボランティア協力 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

【国際交流企画】 ①ハリケーンによる洪水被害で、支援を必要としている人々のために、Facebookで2週間の募金キャンペーンを行い、集まった募金をアメリカ赤十字社に寄付 ②地元カリフォルニアのハンティントンビーチの水質と生態系の保全を目的としたNPO組織「コーストキーパー」が主催する清掃活動に参加

【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高校卒業後の進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毎年神戸ルミナリエ(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ルミナリエ開催時の清掃ボランティアや障害を持った社員による手話通訳などのボランティアを実施

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 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)

	15年度	16年度	17年度
総額	0.34	0.34	0.27

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年専任部署発足(ガス石油業界では初)

【担当役員】 兼任有(取締役兼常務執行役員管理本部長・CSR担当役員)

【同・環境業務比率】 半分以上

(注)省エネルギー法におけるエネルギー管理統括者。環境会議(環境に関する最上位会議年4回実施)における議長

【方針の文書化】 有 **【HP上の公開】** 有

(注)ノーリポート2018で公開(環境報告書は01年から作成)、環境理念、環境スローガン、環境基本方針をホームページで公開。さらに具体的な目標数値(業界トップランナー値)は「エコファーストの約束」として環境大臣にコミットし、進捗をノーリポートとホームページにて公開

【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

(注)一部海外グループ会社取り組み予定

パフォーマンス

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	16年度		17年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	273	109	243	69
上・下流コスト	0	3	0	2
管理活動コスト	0	7	0	9
研究開発コスト	0	5,700	0	5,500
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	273	5,820	243	5,581

【環境負荷量】

	16年度	17年度
総エネルギー投入量(GJ)	181,882	172,180
特定管理対象物質投入量(t)	3	1
水資源投入量(m ³)	145,453	116,555
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	8,017	7,554
特定化学物質排出量・移動量(t)	0	0
廃棄物等総排出量(t)	657	868
総排水量(m ³)	145,453	116,555
NO _x (t)	3	3
SO _x (t)	0	0

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	16年度	17年度
費用削減額	48	53
収益増(リサイクル等)	3	3
合計	51	56

(注)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B】 集計

	16年度	17年度
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	19,140,000	19,277,442

(注)国際基準「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実施。監査室が実施する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)を含む

【EMS構築】 ISO14001認証取得

(注)1997年3月取得、ガス石油機器業界では初めてISO14001を取得。17年に15年版対応済み。内部環境監査員の育成にも注力(今までに450人)

【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での法定的およびその他の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実施。また、緊急事態の対応についても対応表を基に訓練とレビューを実施(年1回) ②内部監査の目的に環境リスク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を重点的に審査を依頼している

【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:土地の売買時、環境負荷の大きい設備導入・移動時には環境側面として特定し、環境影響評価を実施

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 特にリスクではない

水問題は特にリスクと認識していない。各事業所で下水道法を順守している

【水問題の取り組み】 ①本社開発センター、本社工場、明石事業所にて再利用水を使っている ②住設システム商品(システムキッチン・システムバス・洗面化粧台)にて節水機能付機器を採用している ③水資源有効利用のため、給湯器に除菌ユニットを搭載した機器を開発、販売している (注)17年実績117万ℓ(うち再利用水2百万ℓ)

環境関連法令

【国内】 ①廃棄物処理法 ②化管法 ③化審法

【海外】 ①RoHS指令 ②REACH規則

	16年度	17年度
【環境関連法令違反等】 (件数)		
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
環境問題に関する事情	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)購入時にGPNガイドラインののりつつカタログを使用している

	16年度	17年度
【事務用品等のグリーン購入】		
比率(%)	90.0	90.0
対象:国内事業所		
(注)分母分子ともに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:製品化学物質に関する社内情報共有会を実施(2カ月に1回)。製品化学物質管理システム導入済み、グループ会社への波及取り組み中。取引先のEMS構築(QCD評価に環境項目を入れている)、レベルアップの支援(主要取引先のEMS取得率95%)。取引先へ定期的にアンケート調査実施

【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

エコマークなど:70%(省エネマーク、給湯器のみ対象)

(注)LC A評価を実施している。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版に沿って製品アセスメントを実施

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

省エネ商品(燃料電池、ハイブリッド給湯器、太陽熱温水器)の製造販売。太陽光発電所にて発電した電力の売電事業

【容器包装削減の取り組み】 有

大半の商品にシュリンク包装(簡易包装)実施。一部については、リターナブル梱包(容器包装資材はほぼ使用ゼロ)実施

【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、ガス風呂給湯器(一部機種)生産時のCO₂排出量をオフセットしている(17年実績485t)

【環境・表彰歴】

(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、エネファーム) ②地球温暖化防止活動環境大臣表彰(主催:環境省、エネファーム)
 (17年度)①カーボンオフセット大賞「優秀賞」(主催:カーボンオフセット推進ネットワーク) ②省エネ大賞(主催:(一財)省エネルギーセンター、ハイブリッド給湯器)

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国内事業所14か所に太陽光発電パネルを設置、1.191kW/年間発電 ②18年3月から小野市で池水上太陽光発電所稼働、650t/年間のCO₂削減に貢献している。発電した電力は売電している

【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20年に、製品にかかわる削減量300万t、事業所活動による削減量2,652t(13年比。PARI協定での日本政府目標26%に相当)。対象は、国内生産事業所(グループ会社含む)。「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

【COP21(PARI協定)】 参考している

【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していない
①森林保全プロジェクトでのカーボンオフセット(17年実績485t) ②資源有効利用としてゼロエミッションを継続 ③産業廃棄物の処理フローを明確化し、適正に処理している

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	16年度	17年度
支出額	3	3

2017年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①製品に関わるCO₂排出量削減:▲119万t→▲108万t/②事業所活動によるCO₂排出量削減:▲2,252t→▲1,668t(達成)

【エネルギー削減】 省エネ法に基づく原単位軽減:▲1%/年間→▲5.1%(5年平均▲0.5%)(達成)

【リサイクル】 製品リサイクル量:1,000t→1,076t(達成)

【廃棄物削減】 廃棄物発生量削減:▲715t→▲936t(達成)

【その他具体的な取り組み】 ①省エネ商品の発売・拡販、計画的な環境設備投資(太陽光発電、LED照明) ②リサイクル:グループ会社(リハーツ)にて使用済みの給湯器を回収・リサイクル事業運営、リハーツのリサイクル業務は福祉施設に委託しており障害者雇用にも貢献 ③製品リユース:リターナブル梱包採用、使用済梱包材は洗浄してリユースしている(約1,000台/年間)。リサイクル同様リハーツにて実施 ④部品リユース:各種部品(リール材等)をリユースしている(17年7月より、実績0.8t)