

人と社会を幸福に ~ウェルビーイングな社会の追求~

人権の尊重

人権尊重

ノリタケグループは、すべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、事業活動によって影響をうけるすべての人々の尊厳が守られるよう取り組んでいます。2023年度には、ノリタケグループの人権方針を公開しました。今後も人権デューデリジェンスの実施や従業員に対する研修など、人権尊重に関する取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ノリタケグループ人権方針(一部抜粋)

ノリタケグループは、創立当初より「事業を通じて社会に貢献すること」を経営理念の基本として、人と社会を幸福にする企業を目指して事業活動を行っています。すべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「中核的労働基準」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、事業活動によって影響を受けるすべての人々の尊厳が守られるよう取り組み続けます。

【行動指針】

- ・差別の禁止
- ・ハラスメント行為の禁止
- ・教育
- ・強制労働の禁止
- ・児童労働の禁止
- ・賃金
- ・労働時間
- ・安全衛生
- ・結社の自由と団体交渉
- ・人権デューデリジェンス
- ・救済
- ・ステークホルダーとの対話、協議

ノリタケグループ人権方針
https://www.noritake.co.jp/pdf/ja/company/about/human_rights_policy_ja.pdf

場所となる協定を名古屋市と結んでおり、地域の安心の一端を担っています。



鯉のぼり クリスマスイルミネーション



社会科見学

留学生の支援

海外からの留学生に対する支援として、(財)留学生支援協力推進協会の「従業員寮への留学生受け入れプログラム」に参加し、愛知県の大学や大学院に通う留学生を対象に、1994年以降26人に宿舍を提供してきました。留学生にとっては経済的な負担が少なく、また、従業員寮に住む従業員にとっても海外の方々との交流の機会として役立っています。

ノリタケスリランカでの地域貢献

ノリタケは1972年、食器の製造会社としてノリタケスリランカを設立しました。それ以来、同社では、病院や学校などへの寄付や環境活動など、様々な形で地域との交流を続けています。

ペラデニヤ大学および森林局や地域コミュニティと協同行っている植樹プログラムについては、2030年までの植林計画の検討と、植林予定地の整地、植生のマッピングを行っており、2024年度は約1,000本の植樹を予定しています。

~従業員エンゲージメントの向上~

基本的な考え方

ノリタケは、従業員を企業の財産ととらえ、「人は感激に生き、保守に死す」を中心的な理念として、「果敢に創造的課題にチャレンジする姿勢」を重んじてこれを評価・奨励し、「従業員が喜びをもって働ける会社を作っていくこと」を働く環境の整備や従業員のキャリア支援等の基本的な考え方としています。良質なワークライフバランスの実現とともに、従業員に寄り添いながら自律的な成長を促す人事施策によって従業員エンゲージメントの向上を図り、ノリタケグループは、生産性向上を通じ、持続的な成長を目指しています。

従業員の心身の健康増進

ワークライフバランスの向上

ノリタケは、従業員のワークライフバランス向上を推進しています。有給休暇取得を奨励するとともに、2023年4月には感染症罹患等の不測の事態に利用できる有給の特別休暇制度を拡充し、安心して有給休暇を取得できる制度環境の整備を行いました。育児介護等のライフイベントに対しては、休暇・休業制度を整備するだけでなく、時間単位の年休制度や、育児・介護フレックス勤務制度(短時間勤務またはフルタイム)を設け、活用されています。在宅勤務は、ワークライフバランス実現のための制度として運用を継続しており、通勤負担の軽減、時間の有効活用などに役立っています。

また、反復・継続して治療を必要とする従業員をサポートするため治療支援勤務制度を導入していますが、2023年4月から不妊治療を同制度の対象に加えました。柔軟な勤務シフトの設定によって従業員の治療を今後も支援します。

ノリタケの平均有給休暇取得日数・取得率

年度	2019	2020	2021	2022	2023
平均取得日数	12.9日	11.2日	12.1日	13.3日	13.7日
取得率	67.8%	59.4%	63.0%	68.3%	70.6%

健康経営の推進

ノリタケグループは、従業員の活力が企業活力の源泉と捉え、2020年4月1日に健康経営宣言を採択しました。社長を最高責任者、人事部担当役員を推進責任者、人事部を推進主体とし、健康保険組合、労働組合、産業医と連携した体制を整え、従業員とその家族の健康づくりを積極的に進めており、2023年に続き経済産業省と日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」と認定されました。「健康経営優良法人」は、地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

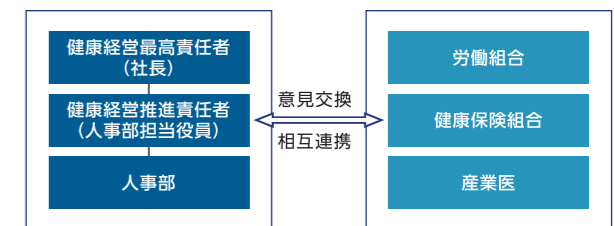


健康経営宣言

ノリタケグループは、従業員の活力が企業活力の源泉ととらえ、従業員とその家族の健康づくりを積極的に推進していきます。

- ▶健康意識の向上を図ります。健康教育の強化 健康を大切にしている意識の醸成
- ▶心身の健康増進を図ります。早期発見・早期治療の促進 食事、運動、睡眠等の生活習慣の改善支援 心身のリフレッシュ促進
- ▶働く環境を整備します。誰もがいきいきと働くことができる環境の整備

体制図



地域社会への貢献

ノリタケの森

ノリタケは、本社敷地の一部を「ノリタケの森」として開放しています。会社創立100周年事業の一環として、地域の皆さまへの感謝の気持ちと、環境保護への思いを込めて開設した複合施設で、約34,000㎡の敷地に6,000本以上の樹木を植樹しています。現在では、都心部の憩いの場として親しまれ、名古屋の代表的な産業観光施設として定着しました。

また、大規模災害の発生時には、帰宅困難者の一時退避

健康づくりへの取り組み

ノリタケの定期健康診断受診率は100%(2023年度)、有所見率は61.6%(2023年度)でした。産業医が結果を確認し、保健指導や受診勧奨などを行っています。精密検査の受診率は79.5%(2022年度)で、早期発見・早期治療につなげています。罹患者が多く、検診受診率も低かった乳がん検診は2021年度から費用補助を増やし、人間ドックの標準項目に加えたところ、2023年度の受診率は41.7%となり、2020年度の13.5%から大きく向上しました。また、健康意識を高めるため、従業員や家族を対象とした健康Liveセミナーや健康コラムの配信を実施し、Liveセミナーは延べ1,301人が参加・視聴しています。2023年度の新たな取り組みとしては、生活習慣の改善を目的としてスマホアプリを提供したほか、SAS(睡眠時無呼吸症候群)の簡易検査を希望者を対象に実施しています。こうした取り組みは従業員からも好評を得ています。

従業員の健康習慣に関する各種数値(%)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
運動習慣者比率	20.7	20.8	22.1	22.7	23.9
喫煙率	28.0	27.2	27.2	26.9	26.2
飲酒習慣者率	14.6	12.2	11.9	11.8	12.7
適正体重維持者率	66.7	67.0	67.6	66.9	66.4
高血圧により治療中の人の割合	13.1	12.5	12.6	13.5	13.4
有所見率	58.7	62.7	61.2	62.3	61.6

ストレスチェックと同時に、健康に関する意識調査を行いました。アブセンティーズム指標^{※1}の1年間に病欠やけがで休んだ日数を問う設問では、「0日」との回答が45.6%、プレゼンティーズム指標^{※2}の仕事のパフォーマンス度を問う設問では、「100%のパフォーマンスを発揮できている」との回答が24.4%でした。また、ワークエンゲージメント指標^{※3}の活力に関する設問では肯定的な回答が33%、熱意に関する設問では肯定的な回答が56.3%となりました。引き続き健康経営を推進し、社員満足度を高め、個人及び組織のパフォーマンス向上に努めてまいります。

※1 健康問題による欠勤
 ※2 健康問題による出勤時の生産性低下
 ※3 仕事に対して活力や熱意を持ち、ポジティブで充実した心理状態を指す

健康リスク低減

ノリタケグループは、健康保険組合と協力して健康リスクの低減に努めています。特に、重症化すると業務に支障を来すことになる生活習慣病の予防を課題と捉え、特定保健指導の受診率の向上を図っています。2020年度に新型コロナウイルス感染症拡大の影響により受診率が43.2%に低下しましたが、その後2年連続して向上し、2022年度には62.2%となりました。

保険給付費(ノリタケグループ健康保険組合加入者1人当たり)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
12.1万円	11.4万円	13.3万円	14.8万円	15.6万円

特定保健指導実施率(ノリタケグループ健康保険組合加入者全体)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
39.1%	47.9%	43.2%	59.2%	62.2%

※厚生労働省への報告(各翌年10月)ベース

今後とも一層の健康増進に取り組み、従業員とその家族の長期にわたる健康維持に努めてまいります。

心の健康管理(メンタルヘルスケア)

新入社員から管理者まで従業員の階層に応じたメンタルヘルス教育を行い、心の健康向上を図っています。また、ストレスチェックによる組織分析結果を踏まえ、職場改善・研修などを実施し、リスクの低減に努めています。

ストレスチェックの受検率と総合リスク(ノリタケ)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
受検率(%)	81.7	86.2	84.3	88.4	95.1
ストレスチェックの総合リスク [※]	103	100	99	100	98

※平均を100とした時の相対的リスク度合(高いほど高リスク)

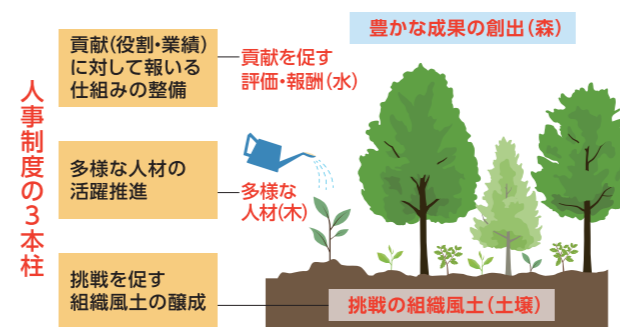
いきいきと働ける職場づくり

人事制度

ノリタケは、2024年4月に人事制度を刷新しました。長期ビジョン実現に向けた組織風土改革の取り組みの一つとして、従業員のチャレンジ精神の醸成とエンゲージメントの向上を図ることを目的としたものです。

新制度は「挑戦を促す組織風土の醸成」「多様な人材の活躍推進」「貢献に対して報いる仕組みの整備」を3本柱として設計されています。

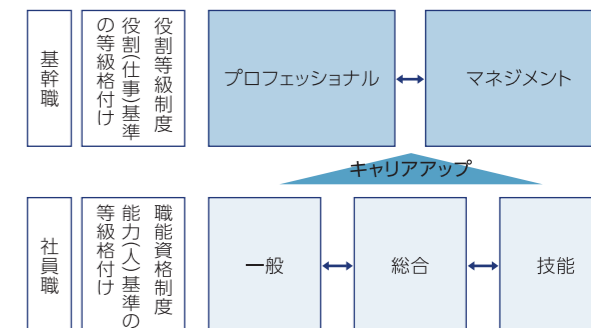
人事制度改定の狙い -イメージ-



長期ビジョンの視点から「多様性」「成長」「挑戦」「リーダーシップ」「新たな価値創造」の5つをキーワードに期待人材像を描き、人事評価基準にも密接にリンクさせました。

基幹職(管理職層)は役割等級制度とし、仕事(役割)と処遇(報酬)の結び付きを強めています。役割等級は組織マネジメントを役割とする「マネジメント職」と高度な専門性を活かして組織貢献する「プロフェッショナル職」の2つで構成され、組織マネージャー(役職者)への昇進に限らないキャリアパスを明示することによって社員の多様なキャリア観に対応するとともに、組織のレジリエンス(強靭さ)に繋げることを狙いとしています。

また基幹職への登用の最小年齢を30歳に引き下げて(従来は35歳)、優秀者の早期登用を可能とし、若手社員の仕事と成長への意欲の向上にも働きかけています。



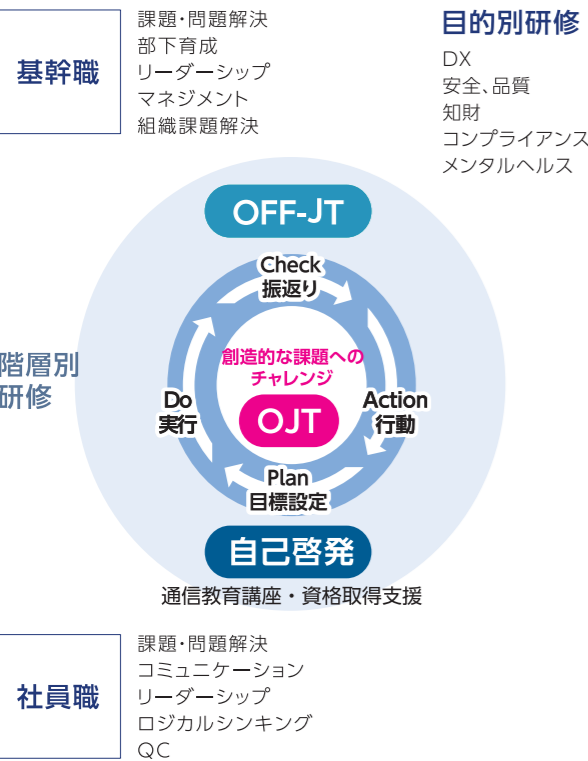
新制度の導入に伴い定年延長も実施しました。定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、幅広い年齢層の活躍につなげたいと考えています。

人材育成

ノリタケグループでは、各職場のOJT(On the Job Training)を中心に人材育成を進めています。OJTを支えるため、従業員の等級ごとに、求められる役割や、課題・問題解決といった仕事の進め方を学ぶ「階層別研修」を実施しています。加えて、職種別(営業、技術、製造)、基盤教育(DX、安全、品質、知財、コンプライアンス、輸出管理、契約審査)など、多岐にわたる専門的な知識やスキルを学ぶ「目的別研修」や、新任役職者を対象とした研修、次期リーダー選抜研修をOFF-JTとして実施しています。また、自己啓発のための通信教育講座を多数用意し、特に会社が推奨する講座には受講料を全額補助する制度もあります。語学スキルアップや公的資格取得のため多くの従業員が利用しています。

公的資格取得者数および通信教育講座受講者数(人)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
公的資格取得者	115	78	138	198	228
通信教育講座受講者	605	671	755	737	628



階層別研修（オンライン）



新入社員研修

— ジョブローテーション制度とキャリア支援 —

ノリタケでは2022年度から個人の能力開発と組織の活性化をねらいとした「ジョブローテーション制度」を導入しており、異動による複数の業務経験を通じた能力開発やチャレンジ精神の醸成を期待しています。合わせて個人の強みや将来展望を上司と共有する「キャリア面談」を実施し、従業員の成長支援を行っています。2024年度は、より自律的なキャリア形成を促していくため、キャリア相談窓口の開設や年代別のキャリアデザイン研修の実施を計画しています。

2024年度は、製造現場にも対象を広げ、5月の三好工場での開催を皮切りに、順次各工場を訪問する予定です。



職場訪問（三好工場）

— エンゲージメントサーベイ —

ノリタケでは、2023年度からエンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイ結果は職場単位で分析し、組織改善に向けた様々な施策の検討に活かしています。「従業員エンゲージメント向上」は人財戦略の一つに位置付けられ、エンゲージメントスコアをそのモニタリング指標として今後も継続的な改善を図っていきます。なお、サーベイの結果概要は担当役員からのメッセージとともに従業員へも公開し、その重要性を共有しています。

多様性を尊重する風土の醸成

人々の価値観の多様化や技術革新などによる社会ニーズの変化に対応していくため、ノリタケグループは自らの組織の中に積極的に多様性を取り入れていく必要があると考えています。多様なバックグラウンドを持つ一人ひとりの従業員にとって働き易く、それぞれの個性が発揮できる環境づくりに励み、DE&I（ダイバーシティー・エクイティ&インクルージョン）を推進します。

— 従業員とのコミュニケーション —

ノリタケは、ノリタケグループ従業員への会社方針の周知や教育のため、ノリタケグループ社内報「魁」を年12回、グローバル社内報「SAKIGAKE」を年4回発行しています。そのほかにも、2023年度は、従業員向けに、本報告書「ノリタケコーポレートレポート」の小冊子を発行し、周知を図りました。

— 女性活躍の推進 —

女性活躍は人材の多様性確保における優先的課題と位置づけています。ノリタケでは女性活躍推進法に基づいて以下の「一般事業主行動計画」を策定し、計画を推進しています。

一般事業主行動計画

計画期間:2022年4月1日～2025年3月31日

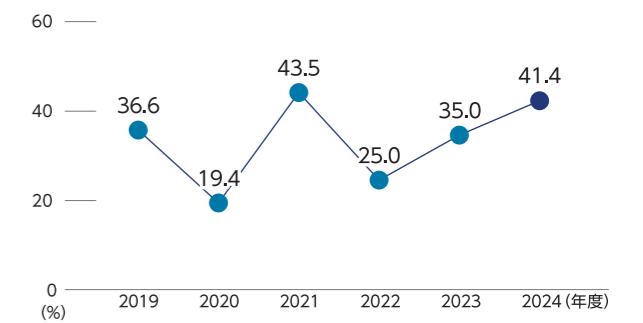
女性が能力を発揮し活躍できるよう策定した行動計画では、2024年度末に女性役職者を2021年度比25%増とすること、同じく男性従業員の育児休業取得率を50%以上とすること、およびこの目的に資する環境整備の促進を目標に掲げ、取り組みを進めています。

2023年度は、新卒採用において、女性限定の説明会やインターンシップを継続し、大卒女性の採用比率の向上を図りました。女性役職者増のための施策としては、女性を対象とした次期リーダー研修を新たに実施し、受講者から3名の役職者が生まれています。また、性別を問わず、育児を控えた従業員が仕事と育児を両立している社員とともに情報交換を行うイベント～仕事と育児の両立支援ネットワーク～を開催し、参加者から高い満足度を得ています。

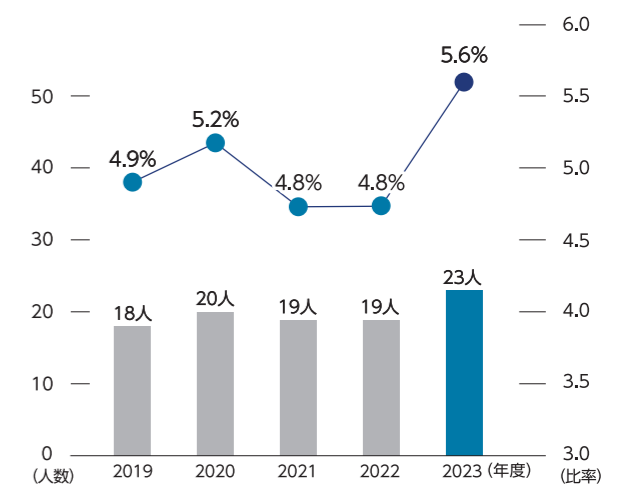


タウンホールミーティング

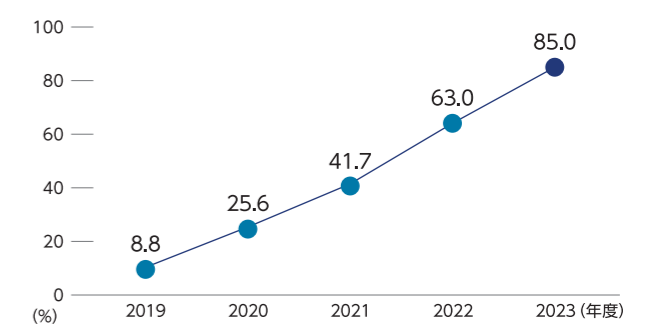
新卒採用に占める女性比率の推移（大卒以上）



女性基幹職の比率および人数（参事以上）



男性社員の育児休業取得率



安全への取り組み

安全衛生管理体制

ノリタケグループは、安全かつ衛生的で心身ともに健全に働ける快適な職場環境が事業活動の基盤であり、継続的な改善に取り組む責任があると考えています。

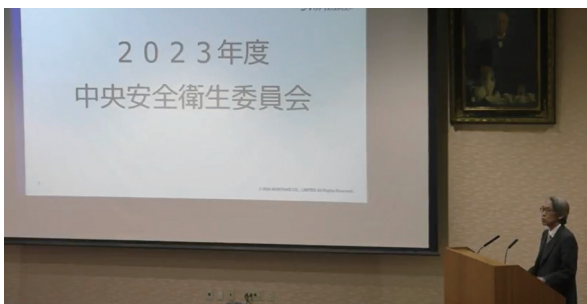
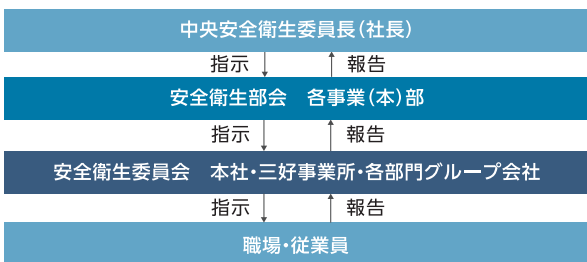
ノリタケグループ安全衛生基本方針

ノリタケグループは、そこで働く全ての人の安全と健康を守ることは企業活動の最も重要な基盤であるとの認識の下、安全で快適な働き甲斐のある職場づくりに積極的に取り組みます。

- (1) 「安全」と「健康」を全てに優先させる。
- (2) 安全衛生に関する法令と社内ルールを遵守し、安全衛生管理水準の向上に取り組む。
- (3) 良好なコミュニケーションの維持・向上に努め、全員参加の活動をする。

社長を委員長とする中央安全衛生委員会で、グループ安全衛生基本方針に基づいた年間安全衛生管理目標を設定し、労働災害の防止と従業員の健康維持を目指しています。また、事業所、職場ごとに安全衛生委員会を毎月開催し、労働災害の事例や対策を共有することで、類似災害の防止を図っています。さらに、新任の課長以上の役職者を対象に安全配慮義務意識向上を目的とした管理者研修を開催し、安全衛生管理体制強化に取り組んでいます。

安全衛生管理体制図



中央安全衛生委員会

労働災害の未然防止に向けた取り組み

2023年度は、経営トップ自らが率先して安全衛生活動を実行するため、中央安全衛生パトロールを実施し、職場の安全衛生管理水準の向上を図りました。また、グループ全体の安全衛生意識の向上を目的に、グループ安全衛生推進大会を開催しました。

職場においては、労働災害の発生を未然防止するため、リスクアセスメントに基づいた残留リスク管理や、安全観察による日常管理を推進するとともに、特に発生リスクの高い“挟まれ・巻き込まれ”、“転倒”、“無理な動作”による災害に対して重点的に対策を進めました。

2024年度も、全員参加で労働災害の未然防止活動に取り組み、労働災害“ゼロ”を継続して目指していきます。



工業機材三好工場での中央安全衛生パトロール



ノリタケグループ安全衛生推進大会



新任管理者安全衛生研修