人と社会を幸福に
ウェルビーイングな社会の追求

社会貢献活動

ノリタケの森

ノリタケカンパニーは、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、帰宅困難者の一時避難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。

ノリタケの森園内

鯉のぼり

クリスマスイルミネーション

留学生の支援

海外からの留学生に対する支援として、㈱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に宿舎を提供しています。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

ノリタケカンパニーは1972年、スリランカに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。

2022年12月には、4回目となる植樹プログラムを、森林局およびペラデニヤ大学と地域コミュニティの代表者と共同で開催しました。

2022年12月の植樹の様子

従業員エンゲージメントの向上

基本的な考え方

ノリタケグループは、働く人の人権と多様性を尊重します。ノリタケグループ企業倫理綱領に定める「倫理規範」「行動基準」に従い、全従業員の基本的人権を尊重し、採用・配置・昇進・処遇などのいかなる場合においても、年齢・性別・出身・国籍・人種・障がいの有無・宗教・支持政党などを理由とした不当な差別を行なわないことを基本方針として、多様な人材の活躍を推進しています。

人権についての啓発活動として、職場における人権、企業活動における人権をテーマとした研修を実施しています。

ワークライフバランスの向上

ノリタケカンパニーは、従業員のワークライフバランス向上を推進しています。残業時間の抑制、年次有給休暇の取得推奨、個人のライフイベントに対応できる様々な休暇・休業制度を整備して、従業員の多様な働き方を支援しています。近年は、年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度や、育児・介護が必要な従業員向けにフレックス勤務制度(短時間勤務またはフルタイム)の浸透が進みました。2020年に新型コロナウイルス感染症対策を目的として導入した在宅勤務制度は、2023年4月からワークライフバランス実現のための制度として運用を見直し、柔軟な働き方を後押ししています。その結果、育児と仕事の両立や、メリハリをつけて仕事を効率的に行う文化が、従業員の間に広がっています。

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。この制度により、従業員の治療計画を考慮し、柔軟な勤務シフトの設定が可能となっています。さらに、2023年4月から、不妊治療もこの制度の対象としました。

育児休業については、女性従業員の取得率は既に100%となっており、現在は男性従業員の取得率向上を目指した全社活動に力を入れています。

▶ノリタケカンパニーの
平均有給休暇取得日数・取得率

年　度	2018	2019	2020	2021	2022
取得日数	11.1日	12.4日	10.8日	11.8日	12.8日
取得率	57.5%	64.8%	57.1%	61.1%	66.0%

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、このたび、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2023(大規模法人部門)」に認定されました。

「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。

2023 健康経営優良法人 Health and productivity

健康経営宣言

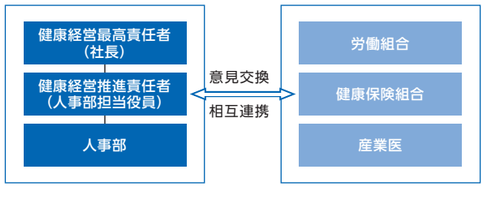
ノリタケグループは、従業員の活力が企業活力の源泉ととらえ、従業員とその家族の健康づくりを積極的に推進していきます。

▶健康意識の向上を図ります。
- 健康教育の強化
- 健康を大切にする意識の醸成

▶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



健康づくりへの取り組み

ノリタケカンパニーの定期健康診断受診率は100%、有所見率は62.3%(2022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76.5%(2021年度)で、早期発見・早期治療につなげています。2021年度から、当社の中でも罹患者が多く、かつ検診受診率の低い乳がんについて検診費用補助を増やし、人間ドックの標準項目に加えました。その結果、受診率は13.5%(2020年度)から44.4%(2022年度)へ大幅に増加しました。

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ました。Liveセミナーは延べ950名が参加・視聴し、「健康意識の向上につながった」、「有益な情報が得られた」など、満足度は84%と好評でした。

従業員の健康習慣に関する各種数値は次の通りです。

▶従業員の健康習慣に関する各種数値(%)

年　度	2018	2019	2020	2021	2022
運動習慣者比率	19.5	20.7	20.8	22.1	22.7
喫煙率	28.2	28.0	27.2	27.2	26.9
飲酒習慣者率	-	14.6	12.2	11.9	11.8
適正体重維持者率	67.0	66.7	67.0	67.6	66.9
高血圧により治療中の人の割合	10.7	13.1	12.5	12.6	13.5
有所見率	55.4	58.7	62.7	61.2	62.3

従業員を対象にアンケートを実施し、健康に関する意識調査を行っています。アブセンティーズム※1指標の、1年間に病気やけがで休んだ日数を問う設問では、「2日以内」との回答が78%、プレゼンティーズム※2指標の、仕事のパフォーマンス度を問う設問では、「100%程度もしくは、それ以上のパフォーマンスを発揮できている」との回答が45%でした。また、エンゲージメント指標※3の、ノリタケグループ従業員としての総合的な満足度を問う設問では、「満足・やや満足」との回答が49%となりました。引き続き健康経営を推進し、従業員満足度の向上を目指します。

※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 従業員と企業の信頼関係の深さを数値化したもの

健康リスク低減

ノリタケグループ健康保険組合加入者の、1人当たり保険給付費は、以下のように推移しています。

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
129,818円	121,614円	114,957円	133,953円	148,742円

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年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、受診率が43.2%に低下しましたが、2021年度はインターネットを利用して効率化を図ったことで59.2%となりました。

▶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)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
22.0%	39.1%	47.9%	43.2%	59.2%

※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(ノリタケカンパニー)

年　度	2018	2019	2020	2021	2022
受検率(%)	84.4	81.7	86.2	84.3	88.4
ストレスチェックの総合リスク※	104	103	100	99	100

※平均を100とした時の数値

人材育成

ノリタケカンパニーでは、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、従業員の資格ごとに、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、営業、技術、購買、法務、品質など、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。

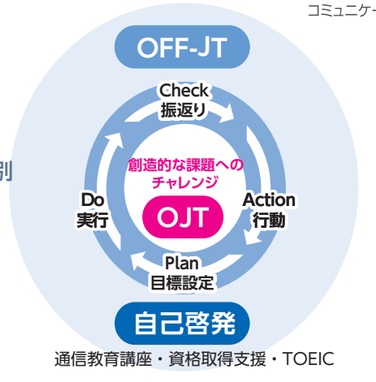
また、自己啓発のための通信教育講座を多数用意し、特に会社が推奨する講座には受講料を全額補助する制度もあります。語学スキルアップや公的資格取得のため多くの従業員が利用しています。

▶公的資格取得者数および通信教育講座受講者数(名)

年　度	2018	2019	2020	2021	2022
公的資格取得者	131	115	78	138	198
通信教育講座受講者	576	605	671	755	737

基幹職
課題解決力の強化
部下の育成
リーダーシップ
マネジメント
コンプライアンス

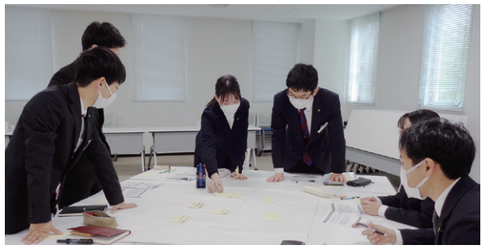
目的別研修
法務
安全衛生管理
環境
メンタルヘルス
コミュニケーション



通信教育講座・資格取得支援・TOEIC

社員職
問題解決力の強化
役割認識
品質管理
コンプライアンス
財務・会計

階層別研修(オンライン)

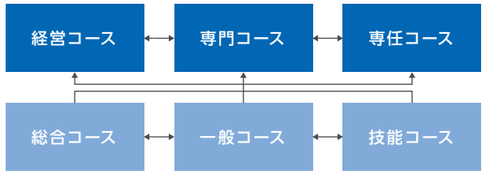

新入社員研修

人事制度

ノリタケカンパニーでは、従業員一人ひとりが個性を活かして働くことができるよう、複数の人事コースを用意しています。所定の審査を経て、一度選択したコースを途中で変更することもできます。

資　格	
基幹職	●理事　●副理事　●参事　●主事

資　格	
社員職	●副主事　●主任※1　●職長※2　●班長※2 ●社員1級　●社員2級



※1は総合・一般コースのみ　※2は技能コースのみ

ノリタケカンパニーでは、「多様性」、「挑戦」をキーワードとして、人事制度の改定を検討しています。性別、国籍、人種、専門性など、様々なバックグラウンドを持つ人材が、それぞれ異なる視点や経験、スキルを生かして、より合理的で有機的な連帯を生み出すとともに、すべての従業員が積極的に挑戦できる環境の構築を目指します。

女性活躍推進法に基づく行動計画の推進

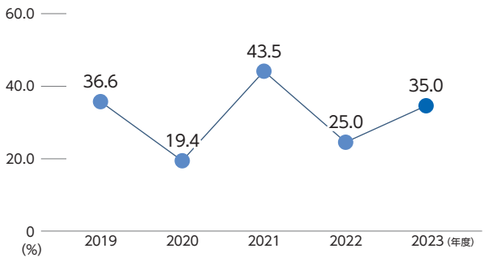
女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進によって多様化を進め、優秀な人材の確保や事業の成長に資するため、「一般事業主行動計画」を策定し、計画を推進しています。

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

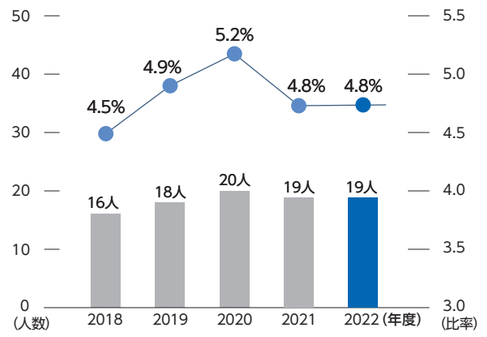
女性が能力を発揮し活躍できるよう策定した行動計画では、2024年度末に女性役職者を2021年度比25%増とすること、同じく男性従業員の育児休業取得率を50%以上とすること、およびこの目的に資する環境整備の促進を目標に掲げ、取り組みを進めています。

2022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実施し、大卒女性の採用比率の向上を図りました。また、男性従業員向けに発行した育児休業制度に関するガイドブックを改訂し、周知しました。さらに、役職に就いた経験のない女性従業員を対象として、リーダーシップに関する研修を実施し、意識改革を図りました。2023年度は、この研修のフォローアップを行うほか、役職者の育成を目的とした研修を行い、女性役職者の増加を目指します。

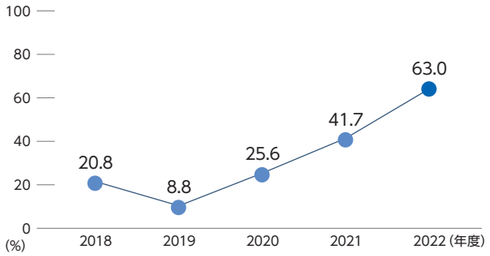
▶新卒採用に占める女性比率の推移(大卒以上)



▶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



従業員とのコミュニケーション

ノリタケカンパニーは、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、本報告書「ノリタケコーポレートレポート」を配布しました。

2022年度は、風土改革の浸透、定着を図るため、社長と社員が直接対話するタウンホールミーティングを計8回開催しました。

タウンホールミーティング

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。

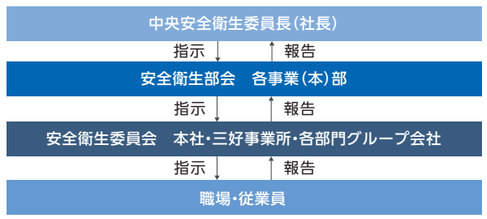
ノリタケグループ安全衛生基本方針

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。

社長を委員長とした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、ノリタケグループにおける安全衛生の心得や作業、業務に対する心構えなどを示した安全衛生手帳を全従業員に配布し、全員参加で安全、安心な職場づくり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

2022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。

2023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。

日本レヂボン三好工場での中央安全衛生パトロール

夜須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