

2024年3月1日

## チャレンジをキーワードに人事制度を改定

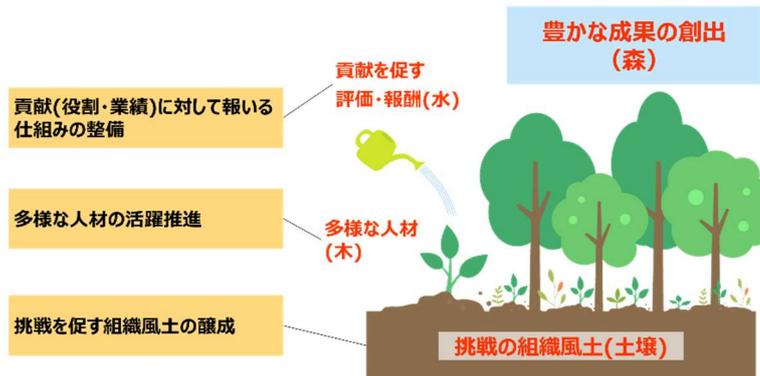
株式会社ノリタケカンパニーリミテド

株式会社ノリタケカンパニーリミテド(本社:愛知県名古屋市、代表取締役社長:加藤博、以下 ノリタケ)は、2024年4月から人事制度を順次刷新します。これは、組織風土改革の取り組みであり、2030年度に向けた長期ビジョンを実現するための「経営基盤の強化」の一つで、従業員のチャレンジ精神の醸成・エンゲージメントの向上を目的としています。

新たな人事制度では、以下を3本柱としています。

- ① 挑戦を促す組織風土の醸成
- ② 貢献に対して報いる仕組みの整備
- ③ 多様な人材の活躍推進

人事制度改定の3本柱と改定後の成果の創出のイメージ



### ■改定のポイント

#### ・チャレンジを促す評価制度へ

長期ビジョンを実現するためには組織風土改革が不可欠と考え、従業員のチャレンジ精神の醸成を目的に評価制度を改定します。「取り組むテーマの難易度」を評価項目に加え、特に組織をけん引する基幹職(管理職層)に対しては難易度評価の重要度を高めることで、より高度なチャレンジを促します。

#### ・優秀な人材の早期登用

基幹職への制度上の登用年齢を最短で35歳から30歳へ引き下げ、年齢に捕われず、能力や実績に応じて早期昇格を可能とします。加えて、基幹職をプロフェッショナル職<sup>※1</sup>とマネジメント職<sup>※2</sup>の2つのコースに分け、キャリアパスを明確にします。プロフェッショナル職は、専門性の求められる重要な課題解決に当たり、マネジメント職は、組織のマネジメントに従事する役割を担います。これらの変更によって、個人の多様な強み・専門性を伸ばし活躍できる会社を目指します。

#### ・定年延長

60歳定年を5年かけて段階的に延長し、65歳定年に引き上げます。ベテランが培った力を継続的に発揮する環境を整え、人材の確保にもつなげます。

### ■各制度の改定スケジュール

2024年4月1日から順次改定

※1 プロフェッショナル職：会社が必要と認めた特定または複合領域において付加価値の向上を担うポジションに就く者

※2 マネジメント職：組織マネジメントを主に行う者(部門長、次長、課長等役職者)

以上

本リリースに関するお問い合わせは、以下へお願いします。

株式会社

ノリタケカンパニーリミテド

総務部 広報課 TEL: 052-561-7110 FAX: 052-561-9721 E-mail: koho@n.noritake.co.jp