

従業員とともに

| 人材育成

| 取り組み

キャリア開発・能力開発制度

従業員の自律的なキャリア形成を促進するために各種テーマに応じた研修やセミナーの開催、資格取得や自己啓発を支援する制度を運用しています。

また、一人ひとりのキャリアビジョンの実現に向け、社内公募制度や自己申告制度による、自分のキャリア観を意思表示できる機会を提供したり、社内外を問わず活躍のフィールドを広げてもらうための再就職支援制度を整えております。

データについてはこちら(PDF: 359KB) >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf#page=2

ワークライフバランス支援制度

従業員のワークライフバランスを重視し、多様な人材が柔軟な働き方を選べるよう、様々な休暇や勤務時間に関する制度や環境を導入しています

データについてはこちら(PDF: 359KB) >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf#page=2

健康経営(安全衛生・健康管理)

方針・体制

健康宣言

ノーリツ健康宣言

「新しい幸せをわかす」実現のため、社員一人ひとりの「健康」と「幸せ」を希求します。

「新しい幸せを、わかすこと。」ノーリツグループが真に追い求め社会に約束する存在意義です。「新しい幸せ」をお客さまに実感していただくには、それをお届けする当社の社員一人ひとりもまた「健康」であり「幸せ」である必要があります。

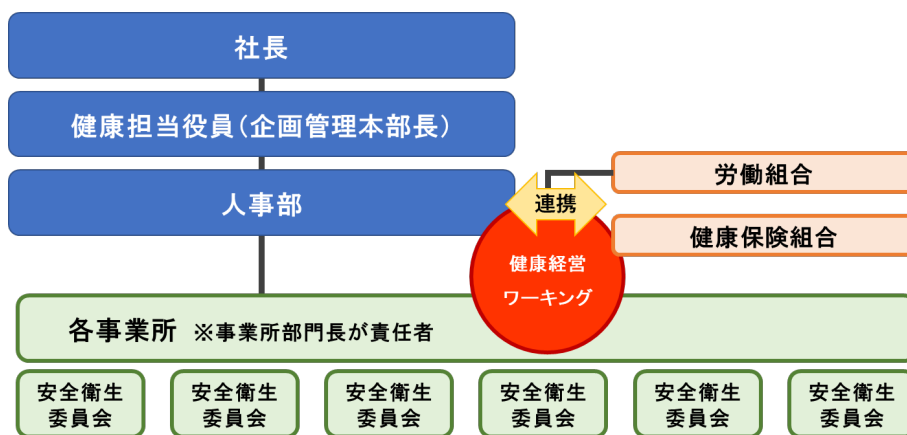
真意の「健康」とは、ただ単に「病気でない」ということではなく、身体的・精神的・社会的に良好であり、調和のとれた状態のことです。

会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となって、支援・サポート体制を充実し、「新しい幸せをわかす」社員一人ひとりの「健康」と「幸せ」を追い求め、生き生き・ワクワクと働く社員がいっぱいの会社を目指します。

生き生き・ワクワク働く多くのノーリツグループ社員によって、「人と地球の笑顔に向けて暮らしの感動をお届けする」ことを宣言します。

取り組み

健康経営推進体制



会社側と労働組合側の社員、健康保険組合、産業医が連携した取り組みを行っています。各事業所における安全衛生活動を推進するとともに、法令に基づく定期健康診断、ストレスチェックの実施結果や従業員からの意見へ対応等、産業保健スタッフ(産業医・保健師)がフィジカル面・メンタルヘルス面のフォローにあたり、労働災害や過重労働の防止を含めて、心身共に元気で、持てる力を最大に発揮することができる環境づくりに努めています。生産事業所の安全衛生委員会では、製造、品質、購買、開発の各部門から任命された会社側と労働組合側の社員へ、発生した災害の事象と原因を共有し、定期的に職場の巡回を実施することによって、未然に災害の防止に努めています。また、社員一人一人にも周知する為に、議事内容を会議体での共有と製造現場での掲示、議事録の回覧により再発防止に取り組んでいます。安全衛生委員会は、毎月1回実施して、議事録はグループ会社へも共有をおこなっています。

データについてはこちら(PDF: 359KB) >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf

健康経営に対する取り組みへの評価

社員自身が健康づくりの意識を高めることや、社員が病気やケガにより長期間休むことなく最大限に力を発揮できる環境(職場)をつくっていくために、人事部門・健康保険組合・労働組合との協力体制で以下のような取り組みをしています。

※申請の結果、「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」に認定されました。



(一例)

- ・ 疾病の未然防止 (若年者への特定保健指導の実施、禁煙サポート など)
- ・ 疾病発見・リスクの早期発見 (がん検診の受診促進、健診結果に基づく個別フォローの実施)
- ・ 休職者へのケア・フォローおよび復職前サポート (ムリなく、速やかに職場復帰するためのサポート)
- ・ 安全衛生委員会の活動として、各職場の特性(製造系・運輸系・事務系)に応じた健康増進活動
- ・ 社内の勉強会・研修会・イベントでの「健康身体づくり」をテーマにした取り組みの促進

健康や安全に関する研修の実施

工場の従業員及びグループ会社を中心に法定教育を実施。危険物取り扱い者へは、安全に関する社内研修を定期的に実施し労働災害防止に努めています。

安全に関する研修の受講者数

研修名	2019年	2020年	2021年	2022年
法令研修	40人	—	47人	27人
危険物取扱者研修	21人	21人	21人	20人

2022年までの過去3年間において、正社員、契約社員の労働災害(死亡災害)は起きておりません。

多様な人々の活躍する企業へ

基本的な考え方

多様性の醸成について

少子高齢化で労働力が減少する中、企業が持続的に成長するためには多様な人材が力を発揮する事が重要です。そのために職場環境を整備し、従業員一人ひとりの個性や強みを最大限に発揮できるよう取り組んでいます。

方針・体制

雇用に関する基本方針

ノーリツグループは、ノーリツグループ人権方針 (https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/social/human_rights.pdf) に示すとおり、「人権尊重」に留意し、公正な選考と、高齢者や障がい者など多様な人々の就労機会の提供に努めています。

正社員情報、正社員の離職状況(定年退職者は除く)、世代別従業員、新卒入社者の定着状況、定年者再雇用実績、新卒入社状況、育児休業復職率、臨時雇用者数、外国人従業員数、30歳平均月例賃金(大卒・総合職)と最高・最低の金額、月平均残業時間と同残業手当、多様な人材の役職登用状況(管理職・役員/男女/外国人)、平均年間給与のデータについてはこちら(PDF:361KB) >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf#page=5

取り組み

障がい者雇用人数・雇用率

ノーリツグループの障がい者雇用における CSR マインドは、障がい者を含めた多様な人材が活躍できること。

障がい者自身が能力を発揮し、やりがいを持って仕事に取り組めること。

グループ全社員が、障がい者との協働・共生を意識し誇りを持って仕事に取り組めることを目指しています。

特例子会社のエスコアハーツだけでなく、個々のグループ会社でも直接雇用しノーマライゼーションの実現に向けて取り組んでいます。

2022 年活動報告(実人数)

2022 年 6 月時点では国内グループ会社 14 社中 11 社で障がい者を雇用し、合計 124 名が従業員として働いています。

2022年にはグループ適用会社8社で障がい者雇用率は2.56%となりました。

雇用納付金が義務付けされないグループ会社でも雇用に対する意識や風土醸成に努め、国内グループ14社合計で、障がい者雇用率は前年3.43%から2021年は3.55%となりました。

雇用人数および雇用率の推移(障がい度に合わせて係数換算のデータ)についてはこちら(PDF:361KB) >
https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf

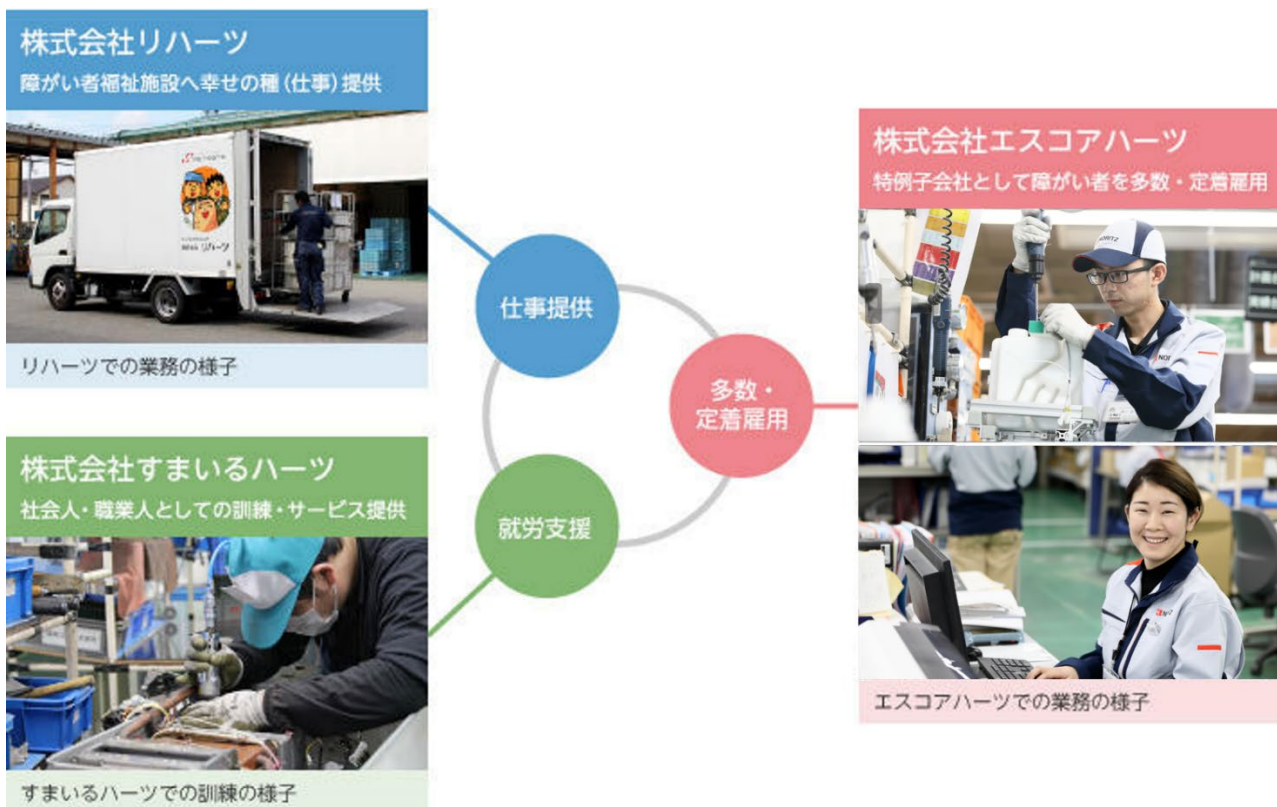
特例子会社エスコアハーツによる障がい者雇用の取り組み

障がい者自立支援でノーリツグループの中核を担っている特例子会社エスコアハーツは、様々な事業展開で職域・職能を開発し、多数・定着雇用に取り組んでいます。

2014年には給湯器リサイクル事業の分解業務を主体に障がい者福祉施設に業務委託をおこなう、株式会社リハーツを設立しました。福祉施設へ幸せの種(仕事)を運ぶトランスポーターとして、提携先の販売事業者から廃給湯器を回収し、福祉施設で分解された資源の回収をおこなっています。

さらに2016年に社会参加に向けた就労支援サービスを提供する、就労継続支援A型事業所株式会社すまいるハーツを設立しました。一般企業と同等の就労環境のもと、特例子会社で培ったノウハウを活かした企業目線で就労支援をおこない、自分の強みを持ち活躍できる人財を育成します。

エスコアハーツグループは、この三位一体の取り組みで、障がい者福祉を企業の事業活動で支える「企業型の障がい福祉モデル」構築を目指しており、障がい者福祉分野と企業の事業活動との共創で、社会課題への解決に向けた社会的機能や役割を担いたいと考えています。



2021年11月、障がい者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定制度」の基準適合事業主として、兵庫県で3件目、特例子会社としては初めての認定を受けました。



取り組みの状況

エスコアハーツでは、親会社であるノーリツからの受託業務を主体に、2022年6月現在48名(実人数)の障がい者が各職場で勤務しています。

2019年、エスコアハーツは「社員とその家族が健康な会社になる」というスローガンを掲げ、健康経営をスタートさせました。そして従業員の健康管理を経営的な視点で考え取り組んでいる法人として評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人」に5年連続で認定されました。



事業内容及び、障がい者の活躍状況は特例子会社エスコアハーツ ホームページ(<http://www.s-hearts.jp/business/>)をご覧ください。

女性活躍推進

意欲ある女性社員のさらなる活躍を目指し、教育機会や社外交流会への積極的な参加を促進し、自らのキャリアや働き方を自律的に構築する支援を行っております。今後は、人材教育と連動したポジション登用などのチャレンジ経験を通じて成果を出せる人材を輩出し続けることにより、意思決定の場に多様性(世代、ジェンダー)が反映されることを目指します。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画 >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/2021_jyosei_keikaku.pdf

女性幹部職登用実績のデータについてはこちら >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf#page=4

グローバル人事

海外事業の立ち上げ時は、日本からの赴任者がトップマネジメントをおこなっていました。さらなる海外事業の成長をめざして米国、中国、豪州、香港で各国社員による経営の現地化を推進しています。

ビジネスとマネジメントの現地化により、経営スピードの加速のみならず、現地従業員のモチベーション向上にもつながっています。

労働組合とのエンゲージメント

基本的な考え方



方針・体制

労使関係

当組合は、1992年にユニオンショップ協定を会社と締結し、幹部職を除いた全正社員数 1,794 名(2022年12月末時点)が組合員となっています。

「社会への貢献を軸とした永続的発展」「労使互いの立場の尊重」「従業員を大切にする」を労使の基本精神とし、ノーリツグループのミッションである「新しい幸せを、わかすこと。人と地球の笑顔に向けて暮しの感動をお届けするノーリツグループ」を目指して、労使一体で取り組んでいます。

将来視点で経営戦略を確認し、意見すべきことや現場の実態については経営労使協議会および、中央労使協議会でしっかりと議論するスタンスで活動しています。年に数回実施する組合員アンケートも活用しながら経営に現場の実態を伝え、経営課題としての取り組みを求めています。労使共同の取り組みについても、実行方法をめぐって白熱した議論を交わすときも対等かつ本音で議論ができる関係であると認識しています。

創業者である太田敏郎が「組合と切磋琢磨して発展した会社」と過去を振り返るように、過去からの健全な労使関係を継承しながら発展し続ける会社を目指し、より一層強い労使関係を築いていきます。

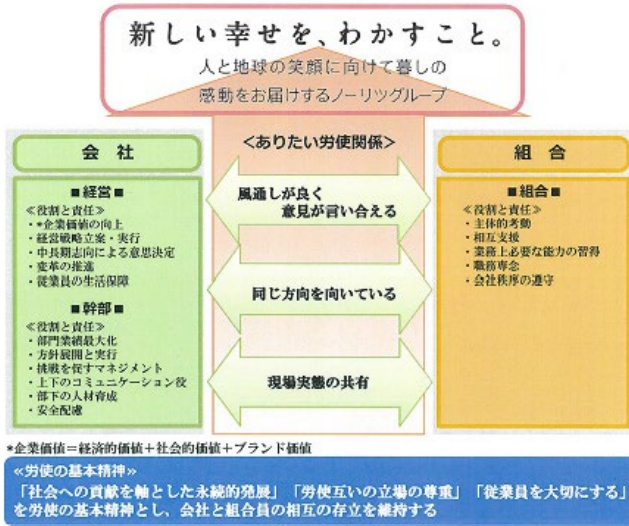
労働協約

株式会社ノーリツ（以下「会社」という）とノーリツ労働組合（以下「組合」という）は、「社会への貢献を軸とした永続的発展」「労使互いの立場の尊重」「従業員を大切にす

る」を労使の基本精神とし、会社と組合員の相互の存立を維持するために、新たなる決意のもと、下記の通り本労働協約（以下、「協約」という）を締結する。

記

本協約は、会社と組合が労働法の精神に基づいて、双方の社会的使命を自覚し、会社の持続的発展に向けて、労使が対等かつ信頼し合える関係を築くためのものである。



以上

会社と組合は、上記基本精神を軸に労使双方の役割と責任を果たし、信義と誠意を以ってこれを遵守すること及び今後も継続して本労働協約に定めのないその他の事項について協議することを確約する。

平成29年 10月 16日

株式会社ノーリツ
代表取締役社長

國井 総一郎

ノーリツ労働組合
中央執行委員長

新田 博哉

取り組み

労働組合の活動

ノーリツの労働組合は1973年11月に発足しました。世間同様、処遇や労働条件の改善を主な目的として活動してきましたが、第22期からはその時代に合った中期ビジョンを策定し、組合組織の活性化に重点を置いて活動するスタイルへと変わっていきました。

第46期(2017年9月～)に、10年後のビジョン「みんなで“きりひらく”笑顔あふれる未来～やっぱり私はノーリツが好き～」を掲げました。

今後も想定される時代の変化に立ち向かい、自分たちの手で乗り越え、自分たちで「笑顔あふれる未来・会社」を創り出すことで「会社への誇り」や「ノーリツが好き」と思える組合員が増すことを目指して活動しています。

期	年度	ビジョン
22期～24期	1993年9月～1996年8月	「コミュニケーション&サービス」
25期～27期	1996年9月～1999年8月	「人や声が集まる労働組合」
28期～30期	1999年9月～2002年8月	「自信を確信に！～ユニオンネット(集まる)の構築から活用へ～」
31期～33期	2002年9月～2005年8月	「HAPPY ～情報・知識の活用、そして想像・実現へ～」
34期～36期	2005年9月～2008年8月	「力 ～共に考え共に成長する～」
37期～39期	2008年9月～2011年8月	「経済的安定」「働きがいの向上」「自己の発見」※
40期～42期	2011年9月～2014年8月	
43期～45期	2014年9月～2017年8月	「明日(みらい)へ向かう自分たちがいる」
46期～	2017年9月～	「みんなで“きりひらく”笑顔あふれる未来 ～やっぱり私はノーリツが好き～」

※37期～42期は、ミッション・ビジョンとして上記3本柱を策定し、37期～39期を第一次中期活動計画、40期～42期を第二次中期活動計画とした。

労働組合の広報

組合発足前の1969年より若手社員が中心となって発行していた「青炎」が題号を変え、現在は組合機関紙「SAY 炎」として継承されています。近年は活動に沿ってイベント写真の多用を意識しながら、組合活動の報告や会社の状況報告を掲載しています。

また、ノーリツ労働組合のホームページ「SAY 炎 net」でも定期的に組合の活動報告をおこなっています。



主な労使協議会と労働組合会議体

- ・ 春の協議会(春闘交渉):年 1 回
議題は「賃金」「一時金」「重点的な課題改善要望」全 4 回
- ・ 中央労使協議会:年 9 回
各課題の情報共有と進捗確認、労使課題の設定、制度改定など
- ・ 中央執行委員会:年 5 回
重点活動の進捗確認、議案事項の審議、方策検討、情報共有など
- ・ 中央委員会:年 4 回
組合活動の進捗報告、議案事項の承認、情報交換など
- ・ 本部別労使協議会:年 4 回
改善課題の進捗確認、情報交換など

労働組合同士の関わり

- ・ ノーリツグループ労働組合連合会(略称:ノーリツユニティ)
ハーマン・多田スミス・アールビー・ノーリツ
 - ・ 住宅関連産業労働組合連絡会(略称:住産連)
TOTO、LIXIL、積水化学、タカラスタANDARD、クリナップなど
 - ・ 全国ガス器機労働組合協議会(略称:ガス協)
愛知時計電機、ガスター、関西ガスメーターなど
 - ・ ガス関連産業労働組合連絡会(略称:ガスネット)
東京ガス、大阪ガス、他ガス事業者および上記のガス協など
 - ・ 未来フォーラム
資生堂、セイコーエプソン、富士フィルムビジネスイノベーション、マルイ、ヤナセ、中外製薬、日本出版販売、ツムラ、ロート製薬、シスメックス、など
- ※敬称略、順不同