

F-1 従業員の人権・人格・個性の尊重

[活動方針]

私たちは、従業員一人ひとりを大切な「人財」と考え、従業員の人格・個性を尊重しています。従業員とのコミュニケーションと教育の機会を積極的に設け、従業員一人ひとりがその可能性を最大限に発揮できるように人財育成に努めるとともに、オープンでフェアな労働環境を提供します。

F-1 人事制度の基本方針

社は「おもしろおかしく」の実現に向けて、HORIBA グループに働く全ての人がチャレンジングに働けるオープンでフェアな労働環境の提供に取り組んでいます。

人事制度・基本方針

オープン＆フェア

経営者と従業員、上司と部下、そして従業員同士が自由闊達にコミュニケーションできるよう、必要な情報や人事ルールは、常にオープンであるべきと考えています。また、チャンスは平等に与えられ、やればやるだけ報われることがフェアであると考えます。

加点主義

チャレンジに失敗はつきもの。チャレンジしなければ、たとえ失敗がなくても0点。チャレンジすることで加点され、それが成功すればさらに加点。評価はいかにチャレンジしたかで決まります。

コミュニケーション

情報は「伝達するもの」ではなく「共有するもの」。上司が部下へ一方的に情報伝達するのではなく、部下も積極的に意見を述べ提案できるよう、さまざまな制度で工夫しています。

従業員誕生会



社長をはじめ役員がホストとなり、その月に誕生日を迎える従業員が招待され、立食パーティーでコミュニケーションを図ります。(本社：月1回、東京：年4回、名古屋：年3回、九州：年1回)

働きがいのある会社



調査機関 Great Place to Work Institute (GPTW) Japanによる第8回「働きがいのある会社」ランキング調査の結果、(株)堀場製作所はベストカンパニー第11位にランクインしました。ベストカンパニーへの選出は日本での調査開始以来、8年連続となりました。

GPTW では「働きがいのある会社」を「従業員が自分の会社や経営者、管理者を信頼し、仕事に誇りを持ち、一緒に働く人たちと連帯感を持てる会社」と定義しています。この調査は、社内制度や企業文化に関する会社へのアンケートと、無作為に選ばれた従業員へのアンケートからなっており、評価の3分の2を従業員アンケートが占めるため、生の声が強く反映される点に特徴があります。今回の従業員アンケートの中では「専門性を高めるための研修や能力開発の機会がある」や「会社は地域や社会に貢献していると思う」といった項目に対する肯定的な回答が特に多く見られました。

今後も社は「おもしろおかしく」のもと、オープン＆フェア、加点主義、コミュニケーションの3つの基本方針を軸に、「働きがいのある」HORIBA の企業風土を継続していきます。

F-1 ダイバーシティの推進

HORIBAでは、従業員を大切な財産＝「人財」と考え、人事制度の基本方針である「オープン&フェア」に基づいて能力、実績、取組姿勢、目標達成プロセスなどを評価基準に、人財登用を行っています。

女性管理職の登用

グローバルに企業活動を展開する中、管理職に占める女性の割合をダイバーシティ推進の重要指標としてとらえ、今後も多様な人財の活用に努めます。

【女性管理職数とその割合】

対象会社	女性管理職数	管理職に占める割合
国内4社	11名	4.9%
海外主要15社*	91名	12.5%

財務報告に係る全社の内部統制対象会社

障がい者雇用促進

ハローワーク、ジョブパーク、人材紹介会社、学校等、幅広い窓口と連携し、実習受け入れなどでしっかりとマッチングをはかった採用活動を行っています。2013年は4名を採用しました。

外国人採用

研究開発・営業・生産管理など幅広い職種で、国籍問わず優秀な人財を採用しています。国籍はカナダ、インド、中国、韓国、ロシアなど多様で、社内外で活躍しています。

新卒採用でも積極的な活動をおこない、2014年卒採用も含め、7年連続で留学生を採用しました。(中国、韓国、インドネシア、ミャンマー、ウクライナなど計13名)。

ステンドグラスプロジェクト発足

2014年1月、様々な違いを越えた色とりどりの能力を持つ従業員が、互いの才能・個性を受け入れ、より輝きを増す強い組織の実現に向けて継続した活動を行うために、「ステンドグラスプロジェクト」を発足しました。次の時代を生き残り、またリードしていくために、多様な経験、価値観、個性、制約を持つ従業員が、その多様性をもって、新しい価値を創造していくことで、かけがえのない企業価値を創造していけるという信念で活動していきます。



F-1 ワークライフバランス

両立支援

従業員の家庭環境の変化に対応し、ワークライフバランスの維持・向上を支援するため「短時間社員制度」「在宅勤務制度」を導入しています。また、制度の周知、管理職への研修などを通じ、育児休業等の制度を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

育児休業開始者

対象：国内HORIBAグループ

((株)堀場製作所、(株)堀場アドバンステクノ、(株)堀場エステック、(株)堀場テクノサービス)

(単位：人)

		2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
女性	出産者	19	28	24	33	32
	育児休業開始者	18	28	26	33	32
	うち管理職	0	1	0	0	0
男性	育児休業開始者	3	3	3	5	5
	うち管理職	0	0	1	0	0

出産した女性のほぼ100%が育児休業を取得し、復帰しています。

HORIBAオープンハウス

2002年より、従業員の家族による職場見学会「HORIBA オープンハウス」を毎年開催しています。

2013年は阿蘇工場で初めて開催し、約60名に参加いただきました。



F-1 人財開発

ホリバカレッジ
HORIBA COLLEGE

知識、スキル、ビジネスリテラシーの向上をテーマとした280の教育プログラムを用意し、個々人が自立したキャリア形成をすることを支援しています。2013年は、のべ2,500名を超える従業員がHORIBA COLLEGEに参加しました。

こうした取り組みにより、経営環境や戦略変化に柔軟に即応できる「グローバル人財」を輩出しています。



豊かな自然環境の中に佇むファンハウス。
HORIBA COLLEGEをはじめ様々な研修・会議に活用されています。

海外公募研修制度

海外のHORIBAグループ会社での勤務経験を通じて広く国際感覚を養うことを目的に、1984年より、公募による海外研修制度を導入しています。2013年は海外業務研修制度も含め15名、2014年には15名を海外拠点へ送り出す予定です。これまでにのべ、190名を超える従業員が海外研修に参加し、グローバルに活躍しています。



FUN HOUSEでの討議風景

海外研修派遣実績（2014年2月までの累計）

対象：国内HORIBAグループ
（株）堀場製作所、（株）堀場エステック、
（株）堀場テクノサービス、（株）堀場アドバンスドテクノ

（単位：人）

地域	国	人数
米州	アメリカ	78
	ブラジル	4
欧州	オーストリア	1
	フランス	46
	ドイツ	30
	イギリス	10
アジア	中国	10
	インド	4
	韓国	10
	シンガポール	7
	台湾	3
	ベトナム	1
合計		204

F-1 業務改善への取り組み—ブラックジャック活動

BlackJack Project (ブラックジャックプロジェクト)

「従業員の意識と行動の変革」を目的として1997年から開始されたブラックジャックプロジェクト。当活動においては、新入社員による「あいさつ運動」から品質・コスト・納期改善まで、テーマに制限はありません。“自分のおもい”を全社に表明し、組織や年齢に関係なく賛同者を巻き込みながら、自ら描いた“ありたい姿”の実現に向け活動します。活動を開始してから15年が経過し、毎年数多くのテーマが設定され、継続的に発展してきました。今やHORIBA流のマネジメントとして、品質改善だけでなく、スピリットの醸成、人財の育成、組織の活性化など、全てのビジネスの基盤として世界中のHORIBAグループに展開しています。



ブラックジャック活動のシンボル・フィギュア。従業員一人ひとりの“おもい”が強固につながり、成長する様子を表しています。



Blackjack Award World Cup

世界各地域での予選を勝ち抜いたグループの代表者が、トップマネジメントへ活動概要をプレゼンテーションし、1年間の最優秀活動が選ばれる。