



取り組み紹介

Our Initiatives

多様な人財



人事制度の
基本方針



ジェンダー
女性活躍推進



世代
ベテラン層の活躍



国籍
外国籍従業員の活躍



障がい
障がい者の活躍



入社経緯
キャリア入社者の活躍



その他
アスリート従業員の活躍



多様性を育む
人財育成



コミュニケーション



人事制度の基本方針

HORIBAで働く一人ひとりが活躍できる舞台づくりのため、人事制度は以下の3点を基本方針としています。

オープン&フェア

後出し・後付けでなく、情報は何もかもいつもオープンに、そして評価はフェアに。社内の風通しを良くします。

加点主義

見送り三振ではなく空振り三振。ベンチャーからスタートした会社だからこそ、ベンチャースピリットを大切に、チャレンジする人財を支援・評価します。

2wayコミュニケーション

上からの一方通行なコミュニケーションではなく、上から発信されたことでも下からも伝える・聞く・話すという双方向でのコミュニケーションを大切にします。

人事の基本方針に基づく評価基準

評価は以下の2つの観点から半期ごとに行われ、昇格や早期抜擢の基準となります。

- プロセス：取り組み姿勢、目標達成のためのプロセス
- 貢献度：業績達成、貢献

ジェンダー

女性活躍推進

役職者数の推移

| | 2019年 | | | 2020年 | | | 2021年 | | |
|-------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|
| | 女性 | 全体 | 女性比率 | 女性 | 全体 | 女性比率 | 女性 | 全体 | 女性比率 |
| 係長相当職 | 37名 | 260名 | 14% | 40名 | 272名 | 15% | 44名 | 263名 | 17% |
| 課長相当職 | 24名 | 176名 | 14% | 25名 | 170名 | 15% | 20名 | 174名 | 12% |
| 部長相当職 | 4名 | 79名 | 5% | 4名 | 84名 | 5% | 4名 | 80名 | 5% |

※ 各年12月31日時点

プラチナくるみん認定

2020年、堀場製作所は子育てサポートに関する取り組みを高い水準で行う企業として、厚生労働大臣より「プラチナくるみん」に認定されました。

なお、堀場エステックは2019年にプラチナくるみんの認定を受けており、当社グループとしては2社目の認定となります。

▶ [詳しくはこちら](#)



Stage Up研修

2018年より各社・各本部より推薦された女性従業員を対象に行ってきた本研修を、2020年度はオンラインでも参加可となり「自分らしいキャリアを描く」機会として実施しています。

管理職の女性にトレーナーおよびメンターの役割として参加してもらうことで、参加者に継続的なキャリア支援が可能な体制をとっています。



女性マネージャー「私のキャリアを語る」プログラム

本プログラムは以前は単独で実施しておりましたが、2018年からStage Up研修（上記キャリア研修）の中で、女性マネージャーにこれまでのキャリアを語ってもらい、その話を元に自分のキャリアを改めて振り返り未来に向けてのアクションを考えるプログラムを実施しています。まだまだ社内ではロールモデルが限られている女性管理職の視点からのキャリアパスを聞くことで相互理解や将来のキャリアにつなげていく機会を設けています。



パパ・ママホリバリアンおかえりなさい会

育児休業から復職する女性とそのパートナーを対象に、どのように家事を分担すればお互いが効率的に働けるかなども含め、復職後の短時間勤務従業員としての働き方や、子育てをしながらのキャリアを考えるためのセミナーを開催しています。

プログラムの1つとして、先輩ワーキングママが登壇し育児中の仕事と家庭の両立の仕方やキャリアに対しての向き合い方について経験談を語ります。



HORIBAワーキングペアレントの会

働くパパ・ママは病気や地域行事・学校行事や習い事、勉強方法など悩みが尽きません。短時間従業員として両立しているパパ・ママが多い中、半年に1度程度ランチ時間に情報交換を行っています。家庭と仕事の両立に役立つ家事の効率化などの情報を交換するとともに、社内でのネットワークづくりにもつながっています。



女性特有の健康課題への取り組み

- 〔制度〕母性保護のための特別休暇、生理休暇
- 〔婦人科健診〕会社の全額負担により、子宮頸がん・乳がん健診を無償で受けられます。
- 〔連携〕2004年～社外の病院と連携
女性特有の健康課題だけでなく家族も含む相談メール、休日診療を受けられる体制が整っています。
- 〔教育・支援〕2004年～フェミニンサポートセミナーを継続実施
女性の健康に対する理解や意識を高めています。

京都市「真のワーク・ライフ・バランス」実践エピソード受賞

2014年から、京都市は「真のワーク・ライフ・バランス」を実践している人を表彰しています。HORIBAから4人が連続で表彰されました。

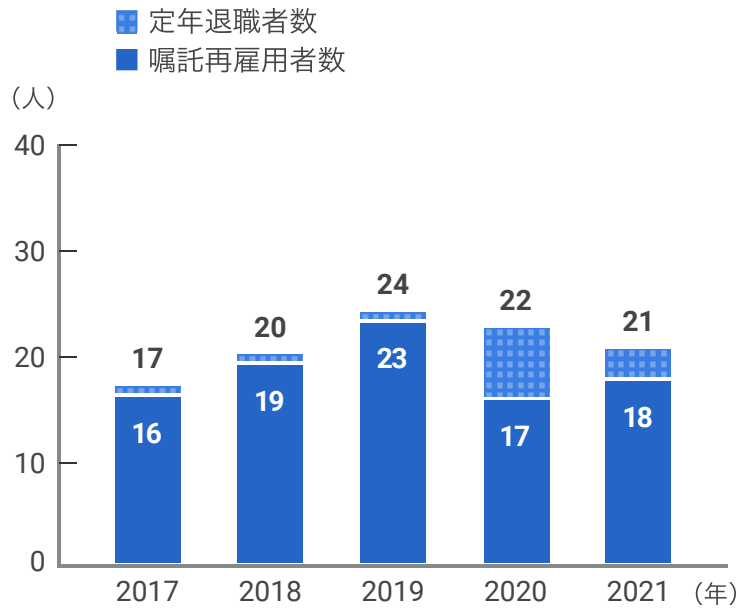
▶ 京都Style 「真のワーク・ライフ・バランス」応援web

| | | |
|-------|--------------|-------------------------------|
| 2017年 | 市長賞 | 南條 美樹（堀場製作所 コーポレートコミュニケーション室） |
| 2016年 | 制度と時間を活用しよう賞 | 正木 瑠璃（堀場エステック 営業事業部） |
| 2015年 | 市長賞 | 金丸 めぐみ（堀場エステック 事業戦略部） |
| 2014年 | 市長賞 | 吉田 宏美（堀場製作所 自動車営業統括室） |

世代

ベテラン層の活躍

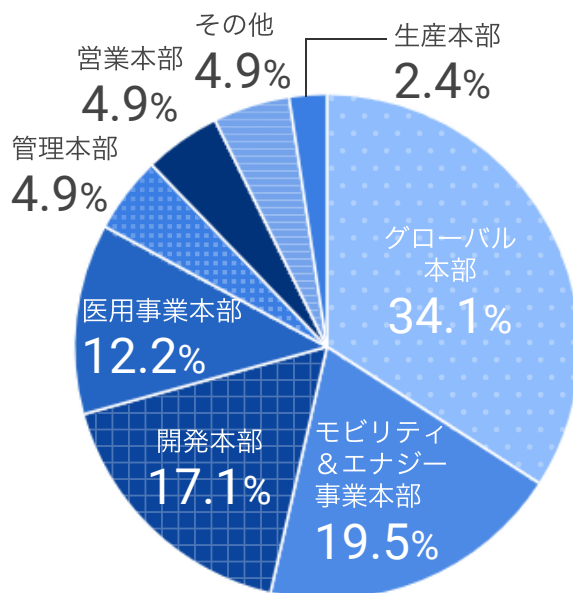
定年退職者数における再雇用者数



国籍

外国籍従業員の活躍

外国籍従業員の所属内訳（本部別）



※ 2021年12月31日時点

※ 全従業員

VOICE

外国籍従業員の声 ①

HORIBAの事業は幅広く、それを世界中に広げるため多様な人財が働いています。例えば、私のチームには6人の国籍の異なる従業員がいます。基本的にTwo Way Communicationの社風なので、様々な意見を提案し実行にも移せるため、理想的な社風だと感じます。自分で業務状況を見ながら休暇が取れるなど、ワークライフバランスもはかりやすい環境です。

営業本部 30代 男性 ミャンマー国籍

外国籍従業員の声 ②

I'm in charge for the Sales Department. Even though I am the only Muslim who is working at HORIBA, Ltd. Japan, the company has facilitated me with a prayer room for my daily five times prayers and has also given me time to attend the weekly Friday afternoon prayers at Kyoto Masjid. Whenever a special event is held, I am always provided Halal Food. HORIBA Acknowledges and respects cultural diversity. This makes working at HORIBA JOY and FUN.

営業本部 20代 男性 スリランカ国籍

グローバル企業としての取組み

海外グループ会社マネージャーの積極的な本社出向を進め、国内経営幹部会議での資料の英語化および日英両方での社内放送を進めています。

母国語以外の他言語習得も奨励し、第2言語に加えさらに第3言語を一定レベル以上習得した者にはボーナス加算を行うなど、グローバル企業としての取組みを進めています。

外国籍社員と役員との懇親

経営トップが日本で勤める外国籍社員の生の声を聞き、また営外国籍社員への期待を直接伝える場を不定期で実施しています。参加した社員からは「トップのおもいを直接聞き、国籍や文化の違いをさらに活かして活躍していきたいと感じた」という声が多く届いています。



Muslim Friendly HORIBAへの取組み

イスラム教を信仰している従業員のブラックジャックプロジェクト活動により、挨拶の仕方、服装、礼拝場所と時間、食事や飲み物に配慮し、従業員だけでなく訪問されるお客様にとってもMuslim FriendlyであるHORIBAをめざしています。



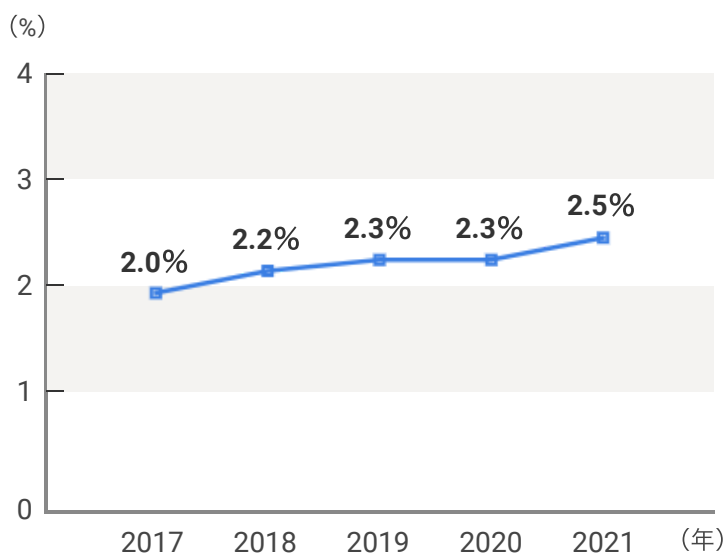
PRAYER ROOM

障がい

障がい者の活躍

障がい者雇用関連データ

障がい者雇用率



※ 各年12月31日時点

※ 全従業員

障がいのある大学生インターンシップ

ACE※が主催するキャリアプログラムの一環として、インターンシップを実施し、毎年関西の大学より障がいを持つ複数名の学生が参加。

インターンシップを通じお互いの強みを認識し補完し合うチームワークが見られたと共にHORIBAの社員にとっても個々の障がいのある学生がこういったツールや環境があればより就業しやすくなるか改めて体感する時間となりました。



※ ACEとは「Accessibility Consortium of Enterprises（一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム）」の略称で、HORIBAも会員企業26社の1つとして参画しています。



聴覚障がいのある社員と上司向けセミナー

HORIBA内で働く聴覚障がい者同士で交流し、課題やおもいを共有し相談したいという声と、マネジメントの立場から業務を進めるうえでの配慮等について、他部署の事例などを共有する場がほしいとという声を受け、当事者である社員と上司向けセミナーを開催しました。

セミナーの中では聴覚障がいの定義やその多様性、障がい者雇用に関する法律から合理的配慮についても学ぶと共に、コミュニケーションの中での思い込みに気づくというワークを行いました。



入社経緯

キャリア入社者の活躍

VOICE

キャリア入社者の声 ①

HORIBAの社風は一言で言うと“アットホーム”だと思います。少量多品種のビジネスモデルのため、わからないことや困ったことがあると部署ではなく個人に聞くということが多く、入社当初は誰に聞けば良いかわからず少し戸惑いましたが、社内の研修やプロジェクトを通して、部署に関係なくすぐに輪に入ることができ、おかげで今では仕事もスムーズに進められています。

開発本部 40代 課長職 女性

キャリア入社者の声 ②

今の部署には、全く違う業界からのキャリア採用者や、育児等による時短勤務者、嘱託再雇用者、若手従業員と多様なメンバーが在籍しています。HORIBAには目標達成に向け、そういった多様な従業員が自分らしい形で仕事に関わり、チャレンジすることを後押しして任せてもらえる風土があると感じています。新しい発見やお互いの刺激にもつながり、社是である“おもしろおかしく”につながっていくことを日々の現場で実感しています。

生産本部 40代 課長職 男性

その他

アスリート従業員の活躍

アスリート従業員の活躍

HORIBAは人財の成長とチャレンジマインドを大切にしています。アスリート従業員が仕事をしながら競技を続け、自らの夢に向かってチャレンジし続けることができる環境を提供し、仕事と夢の両立を支援しています。

▶ [アーチェリー 林 勇気選手、2016年リオ五輪に出場！](#)



多様性を育む人財育成

| | 管理職 | 従業員 |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人財育成・ 組織風土の醸成 | <ul style="list-style-type: none"> • HORIBA COLLEGE • HORIBA Philosophy | |
| 多様性の理解 | <ul style="list-style-type: none"> • LGBT e-learning • 女性活躍推進セミナー | <ul style="list-style-type: none"> • ステンドグラス賞表彰 • ロールモデルインタビュー • グローバルミーティング • 語学研修・海外赴任前研修 |
| マネジメント/ セルフディベロップメント | <ul style="list-style-type: none"> • ダイバーシティマネジメント研修 • アンコンシャスバイアス研修 • ダイバーシティ経営講演 • ハラスメント研修 • マイ・ステンドグラスワークショップ | カエル会議 <ul style="list-style-type: none"> • 他社合同研修 • Stage Up研修 • キャリア研修 • Team Spring ! • ダイバーシティ西日本勉強会 • 従業員登用 • 直接雇用転換 |
| 自律的キャリア支援 | <ul style="list-style-type: none"> • キャリア・チャレンジ（FA制度） • 資格取得報奨金制度 • チャレンジキャリア支援制度 • ベンチャー起業支援制度 • 兼業許可制度 | |
| ワーク・ライフ・ バランス | <ul style="list-style-type: none"> • 介護セミナー • パパ・ママホリバリアンおかえりなさい会 • HORIBAワーキングペアレントの会 • パパの育児と働き方を考えるワークショップ | |

HORIBA COLLEGE

(2021年度) 97講座開講、のべ7,683名が参加 (eラーニング含む)

「人財が企業を作る」—自ら考えて動く人財であり続けるため、従業員自らが必要なプログラムを考え講師となり、知恵や技術・知識を伝承していく社内大学「HORIBA COLLEGE」があります。eラーニングでの開講もスタートし、ベテラン層からの知識や技術の継承だけでなく、「今、必要な学びは何か」を1人ひとりが考え研鑽し合う場となっています。



研修センター Fun House (ファンハウス)

「研修所は工場以上に価値を生み出す場所」という考えから、1991年に研修センターFun Houseは誕生しました。

HORIBA COLLEGEや新人研修、そして各国グループ会社のマネジメントが一堂に会するグローバル会議などに利用されています。

京都本社での日常業務から離れた空間で宿泊も兼ねて共に過ごすことにより、研修や会議への集中力を高めながら、活発なコミュニケーションの促進も図っています。



ステンドグラス賞

病気や障がい、育児や介護、言語や文化など多様な背景を持ちながら職務に従事し、その前向きな姿が周囲の共感・尊敬を集めている従業員を毎年社内にて表彰しています。

2021年度

〔河合由紀枝賞〕

- 堀場テクノサービスAutomotiveセグメント事業推進部
小暮 弘行

〔スポーツ・文化振興賞〕

- 堀場アドバンスドテクノBio Industry事業部 山口 真矢

※ 所属は受賞当時



語学研修・海外赴任前研修

英語によるコミュニケーション力向上のため、研修を会社が一部費用負担しながら実施しています。グループレッスンや、オンラインレッスン、eラーニングなどが開講され、2017年からは習熟度に応じて賞与加算がなされたり、英語以外の第2外国語の習得も推奨したりなど、グローバルコミュニケーションツールとして語学の習得を位置付けています。



ダイバーシティ経営講演

年に1~2回、管理職が集まるセミナーにて、ダイバーシティ経営で著名な企業の方をお招きし、講演を開催しています。

介護セミナー

従業員の誰もが当事者となり得る介護について、定期的にセミナーを開催しています。セミナーでは介護の基礎知識や、正しい介助方法の体験、介護に対する心の持ち方や費用面に関する情報を紹介しています。



ハラスメント研修

ハラスメント意識調査を定期的実施し、調査を踏まえ研修を実施しています。再発防止と予防の観点から、相談窓口研修や窓口担当者のハンドブックの作成、相談後のフローの在り方の見直しにも役立て、ハラスメントを絶対に許さない風土づくりを進めています。

複数の通報制度

- 【社内】 窓口担当者（各本部）、臨床心理士、メールによるコンプライアンス委員会への通報システム
- 【社外】 EAP、提携弁護士

コミュニケーション

従業員誕生会

社長をはじめ役員がホストとなり、従業員を招待してお祝いをする誕生会を開催しています。経営陣と従業員がFace to Faceでおもいを伝え合う場となっており、風通しの良い雰囲気が生まれています。



HORIBA
Explore the future

▶ ステンドグラスプロジェクト ホーム

▶ めざす姿

▶ ステンドグラスプロジェクトとは

取り組みの紹介

▶ 多様な人財 ▶ 多様な働き方の推奨と働き方改革

▶ 数字で見るHORIBA

▶ 外部評価・賛同

▶ FAQ



採用情報