

多様な働き方の推奨と 働き方改革



休暇



時間・場所



育児・看護・介護



自己研鑽



配偶者の転勤



働き方改革



休暇

半日有給休暇

半日単位で有給休暇を取得できる制度です。

時間単位有給休暇

1時間単位で有給休暇を取得できる制度です。昼間の途中抜けも可能です。

積立有給休暇

付与日から2年が経過し消化できなかった有給休暇を、40日を上限として積み立てることができる制度です。積み立てた有給休暇は、ボランティアや自己啓発にも利用できます。

個人指定休日

会社指定休日や国の祝日とは別に、1年の内3日間、休日を自由に設定できる制度です。

有給休暇取得平均日数

有給休暇取得平均日数	12.5日 / 19.0日
------------	---------------

※ 2021年度

※ 全国平均取得日数（厚生労働省）10.1日

有給休暇を自己研鑽に利用した者の声

国家試験の資格を取るにあたり、試験の前日など集中して勉強するために有給休暇を利用しました。また、資格取得のための勉強会の場所が大阪だったため、移動に時間がかかることから時間単位有給休暇も利用しました。自分で業務の調整がつけば、このようにフレキシブルに有給休暇を取得しやすいのは、勉強をするうえでも効率が良く、大変助かりました。

管理本部 40代 女性

有給休暇を介護に利用した者の声

親の介護が必要になり、親族で協力して対応しています。介護では、直接的な看護だけでなく、病院や役所、ケアマネージャーなどとの折衝や手続も必要です。一時的なものではないので、無理なく分担して対応していくため、時間単位有給休暇は有益な制度として活用しています。

管理本部 50代 男性

育児・看護・介護

産前産後休暇

産前6週間、産後8週間休暇を取ることができます。

育児休業

子どもが1歳に達するまで休業を取ることができます。2016年より最大5日間有給休暇での取得が可能になりました。

※ 保育園に入所できない場合など最大2年まで取得可能

※ 配偶者の出産に伴う特別休暇制度あり

男性育児休業

取得率

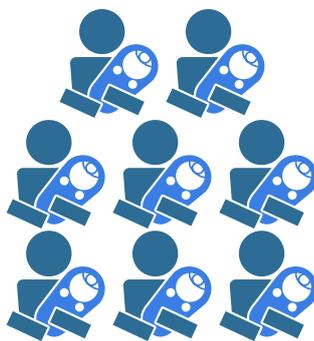
2015年

2.0%



2021年

72.5%



復帰率

100%

取得平均日数

26.7日

女性育休取得率



※ 2021年度

※ 全国平均（厚生労働省）12.7%

男性育休利用者の声

私も妻も開発本部に勤務し、妻の「開発の仕事を続けたい」という気持ちを支えたいという思いから、上司や同僚とも相談し、第1子で8週間、第2子では4週間の育児休暇をいただきました。皆で支え合い、一つのチームをめざしていく雰囲気が社内にあるからこそ利用できたと思います。

開発本部 30代 男性

子の看護休暇

子どもが中学校就学の始期に達するまで傷病にかかった場合、または予防接種や健康診断を受けさせる必要がある場合は、1人につき1年間に5日取得することができます。

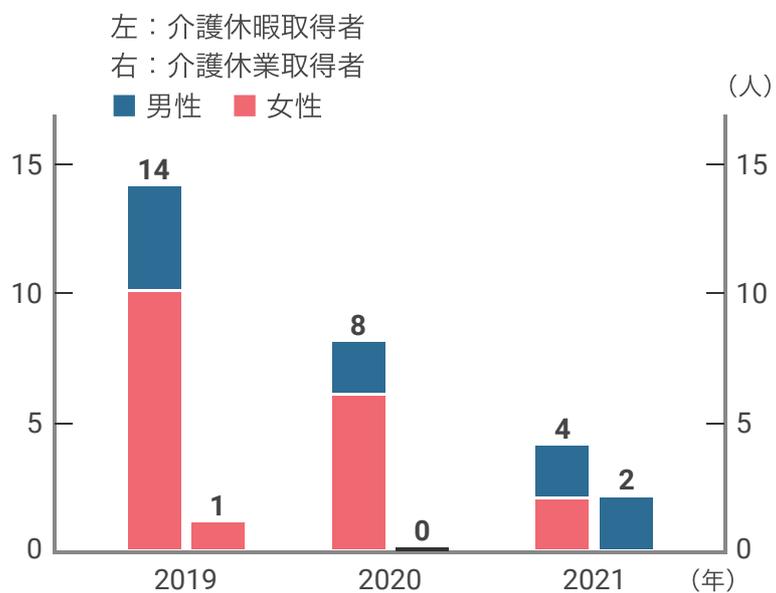
介護休暇

1年間で対象家族1人につき30日間、半日単位で介護休暇をとることができます。

介護休業

1年間で対象家族1人につき365日間休業を取ることができます。

介護休暇・介護休業利用内訳



※ 全従業員

配偶者の転勤

海外赴任帯同配偶者休職制度

2018年より、グループ会社で働く配偶者の海外赴任が決まった際、従業員は休職し帯同することができるようになりました。

再雇用制度

育児、介護等家庭のやむを得ない事情等で退職された社員を再雇用する制度があります。（退職時に登録し、離職期間10年以内の社員）

VOICE

再雇用制度利用者の声

夫の海外転勤に帯同するため退職しました。帯同中、HORIBA全体でワーキングマザーや、関連する制度の利用の理解が更に深まってきていると耳にしていたので、1歳の息子を抱えて再就職を考えた際、両立が可能で、顔なじみの方も多いHORIBAへの再就職を希望しました。

営業本部 30代 女性

時間・場所

Good Place勤務制度（テレワーク制度）

2019年1月より生産性向上とワークライフバランス両立を目的として、利用制度運用を拡大しました。部署ごとにガイドラインを策定したうえで、所属長が認めた従業員は利用可能としました。

Good Balance勤務支援制度（短時間勤務制度）

子どもが中学校に入学するまで、または家族を介護する社員は、1日2時間まで勤務時間を短縮することができます。

定時退社日の設定

ワークとライフを自律的に考えていけるよう、HORIBAでは事業所／本部ごとに週1回以上の定時退社日を設けています。

平均残業時間

一か月あたりの平均残業時間	13.7h／月
---------------	---------

※ 2021年度

※ 残業時間は1日に換算すると約39分になります。

深夜業免除

子どもが小学校に入学するまで、または2週間以上常時介護を必要とする家族がいる従業員の深夜就労を一部または全部免除します。

時間外制限

子どもが小学校に入学するまで、または2週間以上常時介護を必要とする家族がいる従業員で申出のあった者については、時間外労働は指示されません。

時差出勤

2021年1月、適用事由の拡大および始業時間の緩和を行いました。それにより、業務上もしくは仕事と家庭生活の両立のいずれかを事由とし、7時から13時始業の9パターンから選択可能です。

VOICE

時差出勤利用者の声 ①

妻の職場復帰を機に、サポートというよりは家事・育児を分担する目的で、時差出勤を利用しています。残業をせず限られた時間の中で仕事の成果を出すために、職場のみならず多くの方がご理解・ご協力くださり、ありがたく感じています。

生産本部 30代 男性

時差出勤利用者の声 ②

5歳と2歳の子どもがおり、毎朝保育園に送ってから出勤しています。時差出勤を利用することで、出勤の支度をしながら朝食の準備や子どもの着替えなど、他社で働いている妻と手分けして行うことができるようになりました。朝の忙しい時間に妻に負担が集中するのを避けることができ、助かっています。

開発本部 30代 男性

自己研鑽

キャリア・チャレンジ（FA制度）

より自律的なキャリア形成の視点から、2004年からの「公募制」を2018年よりFA制として「キャリア・チャレンジ」と名称を変えリニューアルしました。年に1度、異動を希望する部署へ自分を売り込むという自己実現の一つの機会となっています。

資格取得褒賞金制度

HORIBAはその道の第一人者となるべく、博士号の取得を推奨しています。博士号および会社が定めた資格を取得した際には、褒賞金が贈与されます。

VOICE

資格取得褒賞金 利用者の声

博士号の取得は長年の夢であったことと、新しいことに挑戦してみたくなったことがきっかけです。この挑戦により、気持ちを強く持つこと、人の大切さ、時間の大切さを学ぶことができました。博士号取得後、全体朝礼で褒賞金を授与いただいたこと、さらに精進して頑張ろうという気持ちになりました。

開発本部 40代 男性

チャレンジキャリア支援制度

勤続10年以上で自ら退職し事業を起こす従業員へ、チャレンジ資金が支給されます。

ベンチャー起業支援制度

勤続5年以上の従業員でHORIBAの事業を補完し、3年で黒字計上が期待できる事業へ資金、人財、設備を援助します。

兼業許可制度

業務に支障がなく会社の職務を優先して遂行できる従業員は、会社からの業務命令または自ら行う業務を兼業として認めています。

働き方改革

マイ・ステンドグラス ワークショップ

マネジメント力向上 業務の見直し

各部または各チームのダイバーシティ推進や働き方改革について考える場として、2015年に部課長を対象に実施。目標を掲げてもらい、年度末にはベストプラクティスの共有を行いました。その後、毎年新任課長職を対象に開催し、マインドセットを行っています。

インセンティブとして賞与に反映

マイ・ステンドグラス ワークショップに参加後、長時間労働が常態化していた部の部長が、「長時間労働を是正し有給休暇取得率の高かった者」へインセンティブとして賞与に加算するという施策も生まれました。

カエル会議

業務配分の適正化 業務の効率化 業務の見直し 長時間労働改善

株式会社ワークライフバランス社様が考案された「カエル会議」を全チームを対象として順番に開催しています。チーム員全員が参加し、課題と解決のためのアクションプランについて検討します。

Team Spring!

2013年に発足した、京都に本社を置く企業によるダイバーシティ勉強会です。HORIBAは設立当初から参加しており、2017年末時点で20の企業が参加する中、年に1~2回の開催時には、掲げたテーマに対する勉強と議論、意見交換が行われています。

「Spring」には命が芽吹く春、バネのように活躍、時には癒しの温泉という3つの意味が込められています。

ダイバーシティ西日本勉強会

2004年に発足し2017年末時点で48の企業が参加している、主に関西圏に本社を置く企業のダイバーシティ勉強会です。興味のあるテーマを掲げた分科会に所属し、1～2年間で成果を出す活動を行っています。

ブラックジャックプロジェクト

取り組み

1997年に「従業員の意識と行動の変革」を目的としてスタートしたブラックジャックプロジェクトが根付いています。

- ▶ ブラックジャックプロジェクト活動

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