CAREER & LIFE その3

堀場製作所

多様性はわたしたちのミッションの要
すべてのホリバリアンが“おもしろおかしく”働き続けるために

◆はじめに

HORIBAは2024年1月に創立70周年を迎え、わたしたちが実現したい未来を目指し、Our Futureビジョン、ミッション、バリューを策定しました。

HORIBAの社是である“おもしろおかしく”は長年、わたしたちホリバリアン*がずっと大切にしてきた考え方です。何ごとにも、“おもしろおかしく”取り組むことで「働く時間」は充実し、人生は実り多きものになっていきます。“おもしろおかしく”を分かち合うことができればすべての生命に秘められた可能性を解き放つことができるはず。あらゆる生命が命を輝かせる世界の実現に向けHORIBAが培ってきた価値観や想いがビジョン、ミッション、バリューに込められています。

＊ホリバリアンとは確固たるオーナーシップとチャレンジの姿勢を併せ持ち、仕事を楽しむ当社グループの役員及び従業員を意味します。

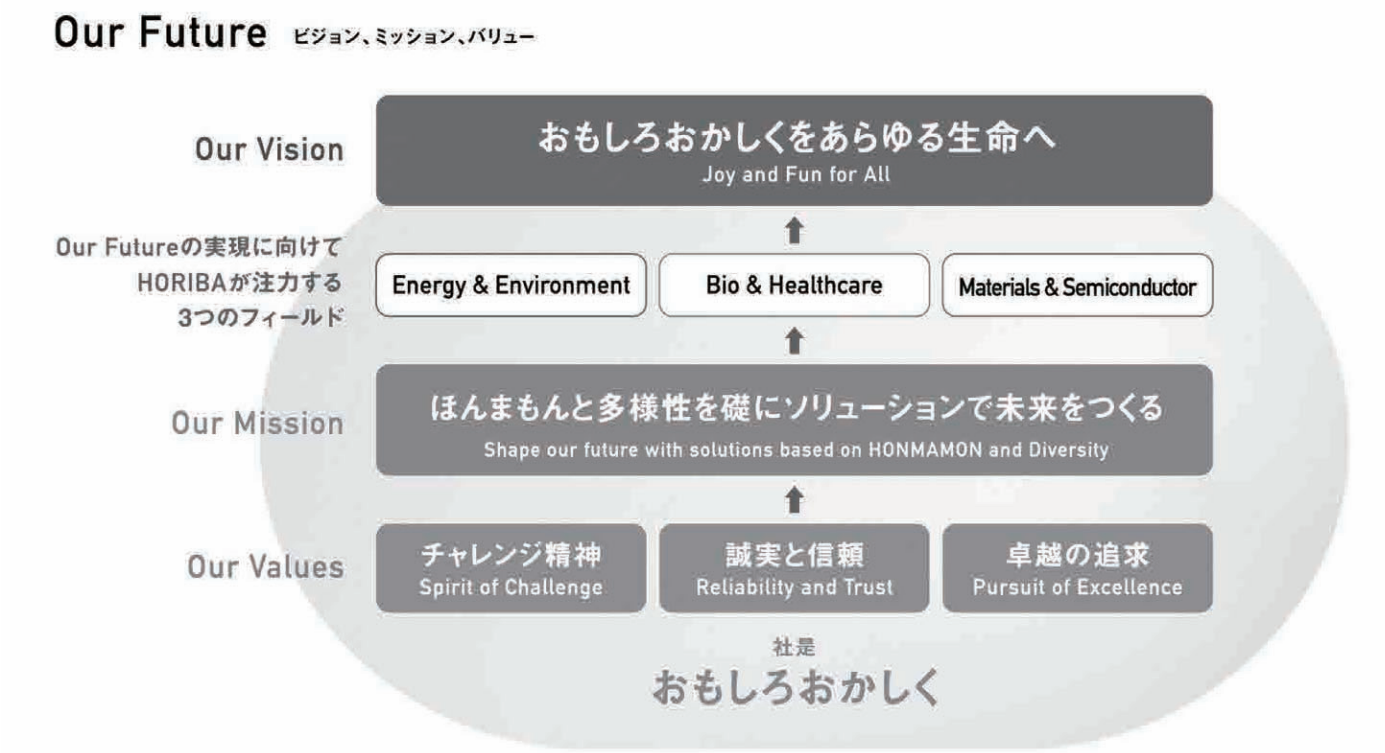
◆ Our Mission

「ほんまもんと多様性を礎にソリューションで未来をつくる」

ダイバーシティはわたしたちのミッションの要であり、わたしたちが描く未来へとつながります。

2014年よりステンドグラスプロジェクト*にてダイバーシティ推進を進めて参りましたが、2025年からは専任のDE&I推進チームを立ち上げ、様々な課題解決に取り組んでいます。今回は、その中から「障害者の活躍推進」について紹介します。

＊色とりどりの個性・才能が輝き、新たな価値を創造しつづけることでスーパードリームチームを実現する」をミッションとしたダイバーシティ推進プロジェクト。従業員一人ひとりを、色も形も大きさも違うステンドグラスの1つひとつのピース、また会社全体をステンドグラス全体の美しい絵に例えている。



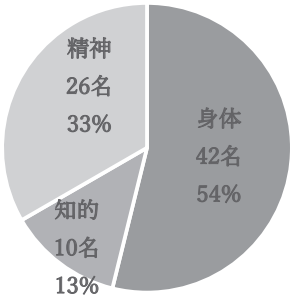
© 2024 HORIBA, Ltd. All rights reserved.

◆障害者の雇用状況（国内）

HORIBA では、特定子会社ではなく同社内で障害者に配慮した職場環境を作り、個々人の能力を発揮してもらえるように努めています。近年では精神・発達障害を持つ方の割合が増えており、特性に配慮した職場づくりが求められています。

障害雇用状況

2025年10月1日現在



◆長く継続して活躍してもらうために

障害者の雇用促進はもちろんですが、わたしたちは入社してから活躍してもらうことが大事だと考えており、“おもしろおかしく”働いてもらうための活動にも注力しています。

・入社後のオンボーディングの強化
～基礎知識、HORIBA を知る機会の提供～

組織に定着し、活躍してもらうため、単に業務を教えるだけでなく、障害者向けにビジネスマナーや企業理念や文化への理解を深めてもらうプログラムを提供しています。以前は入社時に基礎的な社内ルールは伝えていましたが、HORIBA のフィロソフィーや、社会人としてのマナーを学ぶ機会を設けていませんでした。業務に必要なそれぞれの教育は職場で行いますが、これらのプログラムを障害特性に合わせて行うことで入社後のスムーズな立ち上がり、また受入職場の教育負担軽減につなげています。

・働く仲間を増やす～つながるワークショップ～

入社後、業務に慣れてからは「一緒に“おもしろおかしく”働く仲間を増やすこと」、「お互いの考えや意見を聞き合うことで、新しい視点や気づきを得る、自己の考えを深めること」をねらいにした障害者向けのワークショップを開催しています。

プログラムには、社内（工場）見学、自己分析、座談会（テーマに沿ったトークセッション）などを取り入れています。同期がおらず、日々の業務では横のつながりが少ないため、

オンボーディングワークショップの風景　参加者の感想

つながるワークショップ風景　参加者の感想

このワークショップで仲間を増やし、悩みを共有したり、話をすることで自分の良い点に気づく機会になっています。社内見学では、参加者自らが自部署の案内する場面もあり、組織を超えて役立つ体験は本人の自信にも繋がっているようです。

2025年の座談会では「今後仕事でチャレンジしてみたいこと」「ストレス発散方法」などをテーマに話し合いました。働くうえでの考え方や仕事に役立つヒント、休日の過ごし方について意見を交わし、和やかな雰囲気の中で盛り上がりました。

また、「健康・安全に働き続きるために」「金融リテラシー」「福利厚生の活用の仕方」などのミニ講義も好評でした。主催者側としては、何より参加して楽しかったと笑顔が見られるのが嬉しいですね。

◆組織風土の醸成～受入職場の教育～

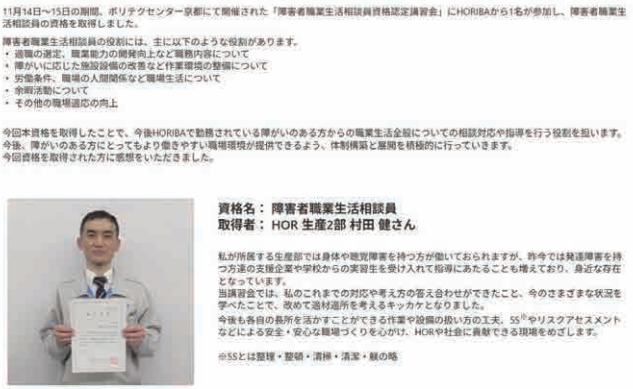
本人に対してだけでなく、障害者を受け入れる職場の組織風土づくりも大切にしています。障害を正しく理解することで不安をなくし、双方にとって働きやすい環境を目指しています。

・サポーター養成

障害者と一緒に働くにあたり、職場ではどうしたらいいか、何を配慮したらよいのか分からないという不安の声も少なくありません。障害に関して正しく理解し、職場内のサポーターを増やすため、労働局が主催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座*なども積極的に活用しています。より多くの方に参加してもらうため、出前講座（ハローワークから講師に来てもらい社内で開催）も利用しています。また、職場のリーダーと人事担当者で障害者の出身校や就労支援機関を訪問し、先生と連携しながら職場づくりのヒントや情報収集に努めています。

* 労働局・ハローワーク主催の精神障害、発達障害に関して正しく理解し、職場における応援者となるための講座

社内での資格取得エピソード紹介


11月14日～15日の期間、ポリテクセンター京都にて開催された「障害者職業生活相談員資格認定講習会」にHORIBAから1名が参加し、障害者職業生活相談員の資格を取得しました。

障害者職業生活相談員の役割には、主に以下のような役割があります。
- 適職の選定、職業能力の開発向上など職務内容について
- 障がいに応じた施設設備の改善など作業環境の整備について
- 労働条件、職場の人間関係など職場生活について
- 余暇活動について
- その他の職場適応の向上

今回本資格を取得したことで、今後HORIBAで勤務されている障がいのある方からの職業生活全般についての相談対応や指導を行う役割を担います。
今後、障がいのある方にとってもより働きやすい職場環境が提供できるよう、体制構築と展開を積極的に行っていきます。
今回資格を取得された方に感想をいただきました。

資格名：障害者職業生活相談員
取得者：HOR 生産2部 村田 健さん

私が所属する生産部では身体や聴覚障害を持つ方が働いておられますが、昨今では発達障害を持つ方達の支援企業や学校からの実習生を受け入れて指導にあたることも増えており、身近な存在となっています。
当講習会では、私のこれまでの対応や考え方の答え合わせができたこと、今のさまざまな状況を学べたことで、改めて適材適所を考えるキッカケとなりました。
今後も各自の長所を活かすことができる作業や設備の扱い方の工夫、5S※やリスクアセスメントなどによる安全・安心な職場づくりを心がけ、HORや社会に貢献できる現場をめざします。

※5Sとは整理・整頓・清掃・清潔・躾の略

受講者の声

- 障害特性を知ることで、関わり方や業務の任せ方等、配慮が必要なポイントが明確になった。
- 誰にでも共通する内容もあり、今後周囲の方とのコミュニケーションのヒントにしたい。
- 障害者の方が働きやすい＝本当の意味での働きやすい職場、であることを意識して、これからも職場環境づくりに取り組んでいきたい。

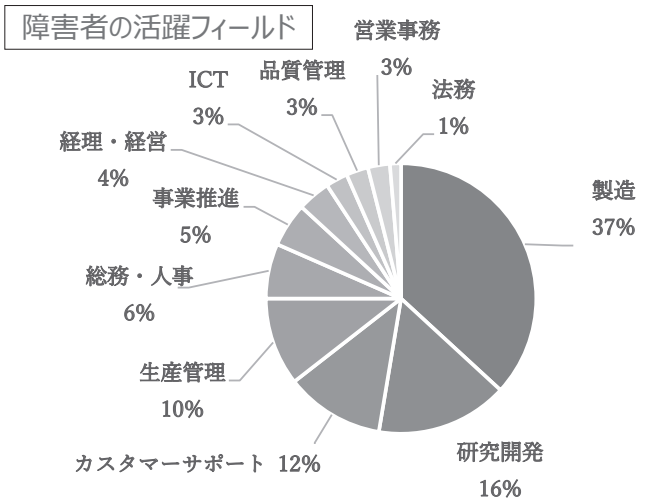
・障害者職業生活相談員

障害のある方の職業生活全般についての相談対応や指導を行うため、障害者職業生活相談員の資格取得も推奨しています。

資格取得のエピソードを社内のイントラネットで紹介し、より働きやすい職場環境が提供するための体制構築と展開を積極的に行っています。

◆今後の活動

現在、障害者の方の活躍の場は多岐にわたり、それぞれの強みや個性を活かしながら業務に取り組んでいます。



職場内での意識も高まり、自発的に多様性に適応した体制や環境整備づくりを行う部署も出てきました。今後も障害の有無に関わらず、みんながそれぞれの“おもしろおかしく”を実現できるよう、HORIBA らしいノーマライゼーションを目指していきたいと考えています。

DE&I 推進は特定の部署や特定の人だけがやることではありません。なぜそれが必要なのかを理解し、自分事として捉え、一人ひとりの行動につながるよう今後も活動を進めていきます。

（株式会社堀場製作所 グループ人事部
人財サポート・DE&I 推進チーム）