

社員とのかかわり

- 社員の挑戦意欲や自主性を尊重し、さまざまな能力を最大限に
- 発揮できるよう、職場環境の充実を図っています。

● 人事制度について

東京エレクトロングループは、夢と活力に満ちた会社を実現するため、社員一人ひとりの成長と組織の活性化を促進する人事制度を導入しています。例えば評価システムでは、成果だけではなく成果を出すまでの取り組みや能力の発揮度などのプロセスも重視しています。実際の評価にあたっては、「①個別の役割（ミッション）」

「②プロセスを評価するための力量（コンピテンシー）」
「③役割に基づいた成果（パフォーマンス）」の三つを柱として、「貢献度に応じた公平な評価」を目指しています。②のコンピテンシーについては、評価や査定の目的だけではなく、個人の能力向上や育成目標としても活用しています。

■ 人事制度のコンセプト

	Mission (役割)	Competency (力量)	Performance (成果)
社員	自分／組織の役割を理解する	専門能力を磨く	自分の能力を発揮し、個人／組織の目標を達成する
会社	会社の理念や目標を明示する	社員／組織の目標達成に必要なキャリアやスキルUPの機会を提供する	加点主義 公平な報酬の分配を行う

● キャリアアップへの取り組み

社員のキャリア形成の要望に応えるべく、さまざまな支援を行っています。

① 自己申告アンケート

社員が自身のキャリア希望や相談したいことをアンケート形式で申告でき、会社は必要に応じて面談および調整を行います。

② OPEN JOB 制度(社内公募制度)

新規または緊急度の高いプロジェクトに、社員が自ら応募する「OPEN JOB 制度(社内公募制度)」により、意欲のある人材を社内から広く公募し、社員の主体的なキャリア形成実現の機会を拡大することで、事業推進および社内の活性化を図っています。

③ 優秀社員賞

ビジネスの最前線でチャレンジを成果に結びつけ、最も会社に貢献した若手・中堅社員を、優秀社員として表彰しています。社員にチャンスを与えるとともに、その活躍を広く社員に周知することで、全社員のモチベーション向上を目指します。

● 働きやすい職場づくり

働きやすい職場環境の整備にむけて、さまざまな取り組みを行っています。

① 健康宣言

2012年2月、「健康宣言」を発表しました。

「会社の健全な成長は、人材によって成し遂げられる。社員は会社の宝であり、健康な心と身体があってこそ世界一の仕事ができる（「健康宣言」より）」との考えをもとに、全社をあげて社員の健康増進を支援しています。

② 育児支援制度

育児支援として、育児休業・育児対応勤務・看護休暇・子育て応援休暇など制度の拡充を図り、仕事と子育てとの両立支援を推進しています。2011年度は76名が育児休業を取得しました。

③ リフレッシュ休暇制度

勤続10年、15年、20年、25年の節目に、2週間～1ヶ月の休暇を取得できる「リフレッシュ休暇制度」を設けています。

④ 社員教育

社員へのメンタルヘルス教育やハラスメント教育を通して、心の病の予防や、継続的な職場環境の改善に積極的に取り組んでいます。

仕事も育児も充実!

TELは制度が充実しているだけでなく、制度を利用することに対して上司や同僚の理解も厚い点がとても良いところです。育児休業から復帰してしばらくの間は、不安や戸惑いもありましたが、上司や同僚が暖かく受け入れ、支えてくれたため、すぐに自分のペースを掴むことができました。我が子はもう小学生になりますが、今も育児対応勤務などを活用して学校行事やPTAの活動にもできるだけ参加しています。仕事と育児の両立のためにはバランスが重要ですが、TELの制度は生活スタイルに合わせてバランスを上手くとれるよう設計されていると思います。



東京エレクトロン株式会社
総務部
高井 弧子

● 個人の尊重

東京エレクトロングループ倫理基準では、「ハラスメント行為」「性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教などによる差別」「強制労働」「児童労働」の禁止を定めています。この倫理基準にのっとって、差別のない誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

● 人材育成の基本方針

当社グループでは、「社員は東京エレクトロンの財産」と捉え、

① 職場・現場が人を育てる場

② 能力開発・キャリア形成の基本は、社員の自己啓発と自己責任

③ 会社は気付きを提供する場やしぐみを構築

を人材育成の基本方針とし、社員の自ら学ぶ姿勢や精神を尊重しています。

そして、教育および育成は、継続的に実施してこそ成果が出るものであると考え、運営組織の強化や教育予算の継続的確保に努めています。

● TEL UNIVERSITY

継続的に学習の機会を提供し、社員および組織の能力向上を実現するため、当社グループでは、社内教育機関「TEL UNIVERSITY」を設置しています。これは、社員一人ひとりが世界 No.1 の仕事をすべく、必要な知識・スキルの習得、マネジメント力・組織力の強化や次世代リーダーの育成を行うための場として位置付けられています。

次世代リーダーの育成として、理念・人間観や大局観といった経営哲学や戦略眼を学びます。さらに、経営層や各界有識者との対話を通じて自身の価値を確立し、決断の拠り所の醸成を目指した研修を実施しています。

また、現場の責任者であるグループリーダー全員を対象としたプログラムも行っています。これは、グループリーダーが自身のビジョンを描き、そこに向けて今、自分がどうありたいかを探求し、メンバー一人ひとりのありたい姿とともに全員で共有しながら、その実現に向けて取り組む活動です。

さらに、経営層も「TEL UNIVERSITY」に参加し、社員と活発な議論を行っています。

人材育成で重要なことは、社員一人ひとりの学ぶ姿勢と社員の成長をサポートする上司や仲間、また、それらを育てる組織風土です。積極的に「TEL UNIVERSITY」を通じて学び、そこで学んだことを職場・現場で実践していくことが社員と組織の成長を促進します。

「TEL UNIVERSITY」は人材育成を通じて、これからも当社グループの発展に貢献していきます。

① 組織能力開発プログラム

マネージャーが実現したい組織やチームの状態＝「実現したい未来像」に向けて、職場のメンバーとともにビジョンを共有し実践し続けていくことで、厳しい環境下でもメンバーたちの育成や成長を実現し、組織力を高めることを目指しています。

本プログラムによる研修は年に4回開催されており、2011年度は述べ76名が参加しました。研修で議論された組織の未来像に向け、職場で実践を繰り返すアクションラーニングの形態をとっています。



組織能力開発プログラム

② 専門能力開発プログラム

TEL UNIVERSITYでは、半導体デバイス講座、技術セミナーを大きな柱としてさまざまな職種の社員へ技術教育を提供しています。

半導体デバイス講座では、技術者を対象とする専門講座をはじめ、普段は半導体製造技術に直接かかわることのない社員もわかりやすく学べる講座も展開しています。

技術セミナーでは、それぞれの技術分野の社内エキスパートを社内講師として、TELの技術者が現場で役立つ知識をモットーにTEL製品の事例を豊富に盛り込んだ専門講座を提供しています。

2011年度は、半導体デバイス講座に290名、技術セミナーに413名と、多くの従業員の参加がありました。



専門能力開発プログラム

■ TEL UNIVERSITYの研修体系図

	TELを知る	プロになる	組織力を高める	経営を担う	世界を学ぶ
幹部	導入教育	専門分野の知識を活かす	学習する組織を実践する	次世代経営者を目指す	語学を身につける
リーダー	・中途社員導入教育	・MOT※ ・プロジェクトマネジメント	・組織能力開発プログラム	・経営者研修 ・次世代経営者プログラム ・次々世代経営者プログラム ・経営基礎	・英語力強化プログラム ・語学教育(英語以外)
中堅		専門分野を学ぶ	マネジメントを学ぶ		異文化を知る
若手・新人	導入教育	基本を学ぶ	・新任GL育成プログラム ・マネジメント基礎		・異文化理解
	・新入社員導入教育	・仕事の基本 ・ベースライン教育 ・基礎技術			

※ MOT : Management of Technology