

# 社員とともに

## 人事についての考え方

企業の発展には、その根幹をなす社員一人ひとりが創造性・積極性・柔軟性および情熱と責任感を持つことが必要です。東京エレクトロングループは、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業であることを目指します。

### 人事方針

#### 1. 人権の尊重

個人の人格と個性を尊重し、人権を損なうようなことのない職場環境づくりを行います。

#### 2. 人材の多様性

性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教などによる価値観の違いを尊重し理解するとともに、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業となることを目指します。

#### 3. 人材の育成

社員一人ひとりが価値創出の源泉であると考え、社員の能力開発を支援します。

#### 4. 評価と処遇

成長意欲をもつ社員に活躍の場を提供し、成果を挙げた社員に報いることができるよう、公正な能力評価と処遇を行います。

#### 5. 労働安全衛生

安全・衛生の確保を最優先し、事業所に勤務する人が安全に働き、周辺地域の皆様にも安心いただける環境を維持します。

#### 6. ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための取り組みを行います。

## ● 具体的な取り組み～多様な人材がいきいきと働ける職場であるために

### ① 社員の能力や特性を最大限に活かすために

社員自身のキャリア構築の支援と、働きがいを実感できる職場を実現していくための各種制度を整備し運用しています。

- 優秀社員表彰
- OPEN JOB 制度（社内公募制度）
- 自己申告アンケート
- 社員意識調査

### 仕事と育児の両立

昨年、育児休業より復帰しました。初めての子育てと仕事の両立で心配でしたが、今では我が子も保育園生活に慣れ、私も以前と変わらない姿勢で仕事と向き合うことができています。家族の支え、そして何より制度活用に関する職場の理解と協力にとっても感謝しています。TELは、復帰後も子供との関わりを大切にしながら、自分がどのように働いていきたいかをイメージし、それを実現できる環境があると思います。



東京エレクトロン株式会社  
台湾 / アジア営業本部  
下村 紀子

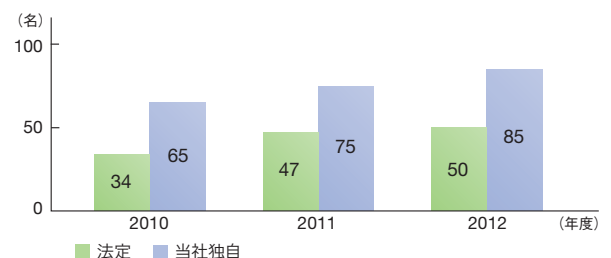
### ② ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

仕事と子育ての両立など、日常生活におけるさまざまなイベントを経験しながらキャリアを続けられるよう各種制度を充実させています。

例えば、当社は、育児支援制度として独自の短時間勤務制度を設けています。3歳未満の子の育児を対象としている法定制度に対し、この制度は小学校卒業までの子の育児を対象としており、育児支援の拡充を図っています。

- 育児支援制度
  - ・ 育児休業
  - ・ 育児短時間勤務
- 介護休暇制度

### ■ 育児短時間勤務制度利用者数の推移



### ③ 職場環境の改善と社員の健康増進に向けて

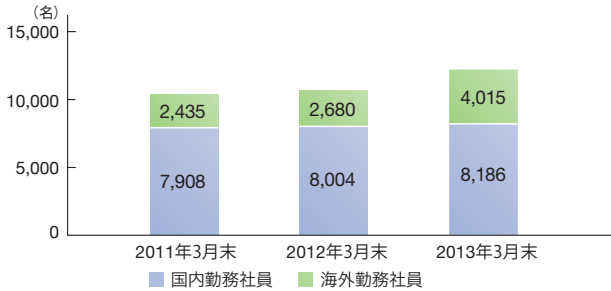
社員の安全・健康が最優先であるとの考えのもと、全社をあげてさまざまな支援を行っています。

- メンタルヘルス教育
- ハラスメント防止教育
- 健康増進に向けた全社健康宣言の発信
- 社員食堂における健康メニューの提供

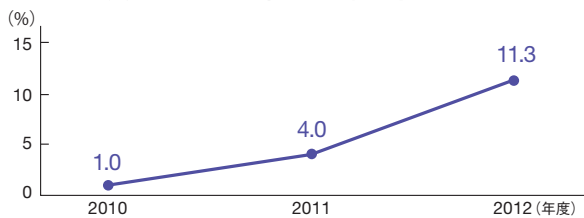
### ④ グローバル化と社員の多様性に向けた取り組み

当社グループはグローバルにビジネスを展開しており、海外への売上高が76%を占めています。そして全社員のおよそ33%が海外で勤務しています(2013年3月期)。国内グループ各社においても、事業のグローバル化にともなって外国籍留学生の採用目標を20%とするなど、人材の多様化を積極的に進めています。

■ グループ社員の勤務地の内訳



■ 外国籍社員の新卒採用比率の推移(国内)



● 人材育成の基本方針

当社グループでは、

- ・社員の自己啓発と自己責任が能力開発の基本である。
- ・職場・現場が人を育てる。
- ・会社は気づきを提供し、仕組みを構築する。

の3点を人材育成の基本方針に据え、社員の自ら学ぶ姿勢や精神を尊重しながら社員の教育および育成を継続しています。

● TEL UNIVERSITY

当社グループでは、中長期的な人材育成強化および組織能力向上を目的とした社内教育機関「TEL UNIVERSITY」を設置しています。

ここでは、社員一人ひとりが世界で通用する仕事をするために必要な知識・スキルを習得するプログラムのほか、次世代リーダー育成プログラム、マネジメント力・組織力の強化を目的としたプログラム

などを実施しています。「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 専門能力開発プログラム

様々な職種の社員へ向け、当社のコア技術・共通基盤技術における専門知識の習得およびノウハウを伝授することを目的としています。



専門能力開発プログラム

② 組織能力開発プログラム

現場の責任者であるグループリーダーにとって必要となるマネジメント力を強化し、組織能力を高めることを目的としています。



組織能力開発プログラム

③ 次世代リーダー育成プログラム

各界の有識者の知見や現経営トップとの対話を通して、経営者としての判断基準の醸成を目指します。

④ グローバルコミュニケーションプログラム

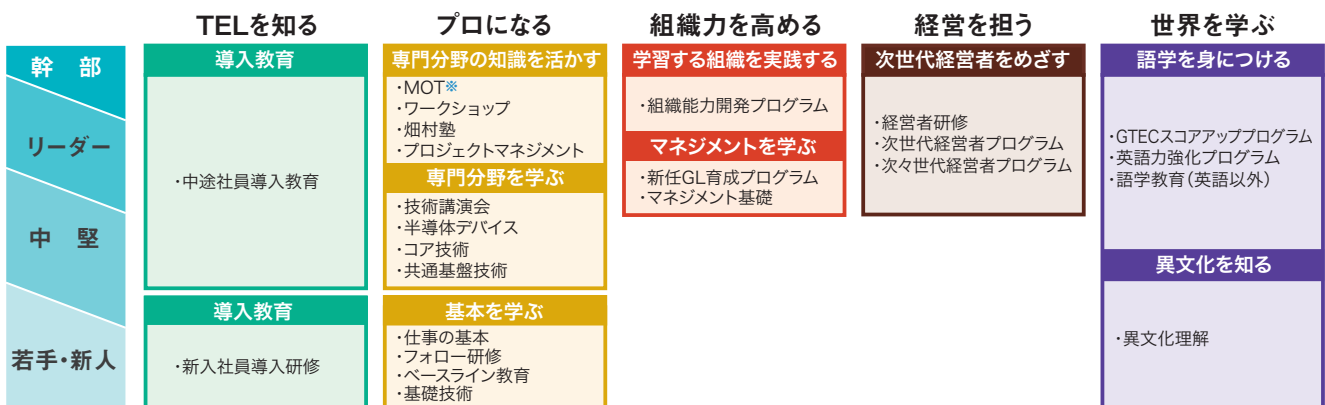
社員の英語コミュニケーション能力向上を目的として、外国人講師による研修(6ヶ月間、22クラス)を実施しています。

■ プログラム別受講者数推移

(名)

	2012年度	過去3年間の累積受講者数
専門能力開発プログラム	529	2,762
組織能力開発プログラム	99	175
次世代リーダー育成プログラム	45	96
グローバルコミュニケーションプログラム	539	1,821

■ TEL UNIVERSITYの研修体系図



用語解説 ※MOT: Management of Technology