東京エレクトロン

DE&I Report

Diversity, Equity & Inclusion

◆ 02　はじめに

03　TELのDE&I・私たちがDE&Iを推進する理由

04　DE&Iの目標・強化する取り組み

◆ 06　4つの重点領域のデータと取り組み

07　Global

16　Gender

28　Generation

32　Diverse Work Styles

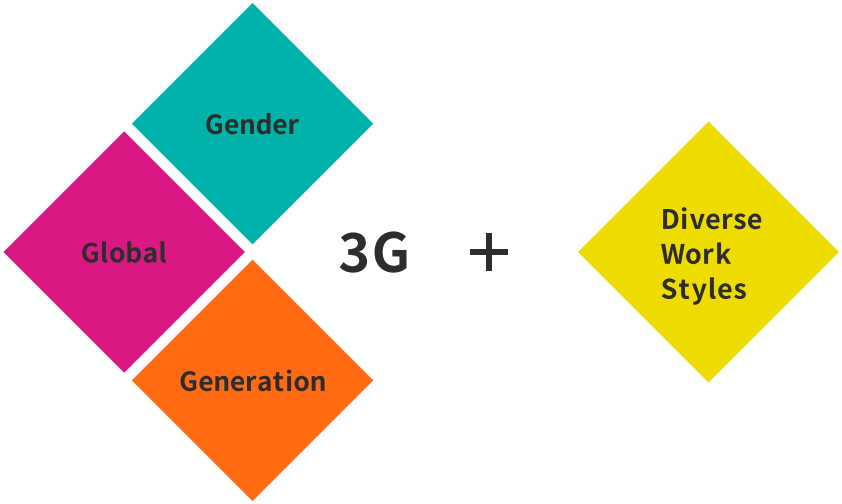
ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER

東京エレクトロンは、経営層の強いコミットメントのもと、継続的なイノベーションの創出や
企業価値の向上につながる経営の柱としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を積極的に推進しています。
「ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER™」の考えのもと、グループ各社でさまざまな取り組みを実施しています。

※ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER は、東京エレクトロン株式会社の商標です。

TELのDE&I

TEL では Global・Gender・Generation の「3G」に、Diverse Work Styles（多様な働き方）を加えた 4 つのテーマを重点領域として、DE&I の取り組みを進めています。
国籍や性別、年齢、障がいの有無などに関わらず、すべての社員が活躍できる環境をつくり、イノベーション創出の源泉としています。



私たちがDE&Iを推進する理由

「最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献します」これはわたしたちの基本理念です。また、今後のさらなる成長に向けた「半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社」というビジョンを掲げ、世の中の持続的な発展を支える半導体の技術革新を追求しています。そんな私たちが大切にする心構えであり、行動規範や価値観でもあるものが「TEL Values」です。

TEL Values

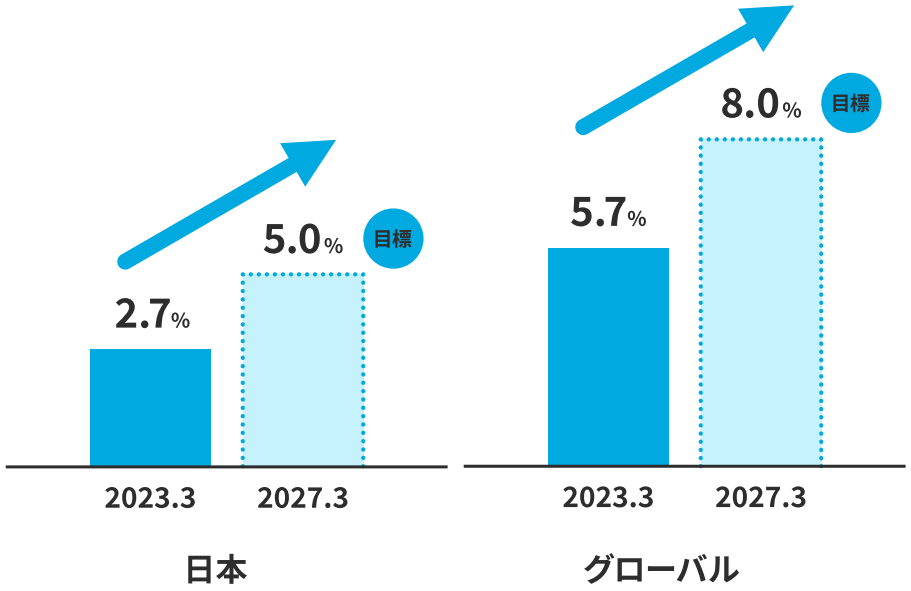
誇り　チャレンジ　オーナーシップ
チームワーク　自覚

世界中の社員で共有し、実践に努めることで、成長の原動力としてきました。世界各地に拠点を置く私たち TEL グループは、ボーダレスに TEL Values を共有するひとつの集合体（ONE TEL）であり、TEL Values こそが「TEL らしさ」と言えます。
そして今、TEL の DNA として多様性を受け入れ尊重する文化を育み、さらなる成長の原動力とするべく、DE&I を推進しています。すべての社員がポテンシャルを最大限に発揮し、互いを尊重して個性や違いを共に生かしあう環境の実現や文化の醸成を目指し、DE&I の取り組みを加速させていきます。

DE&Iの目標・強化する取り組み - 1

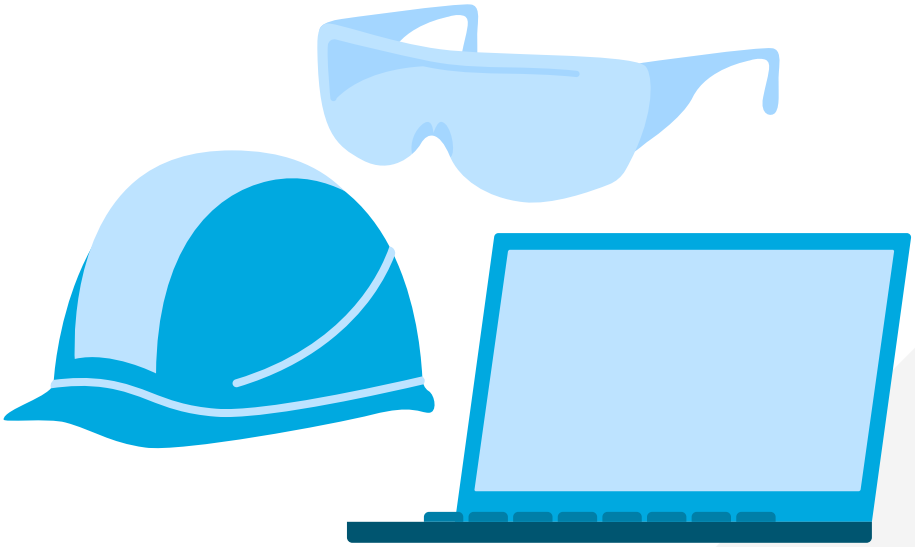
社員一人ひとりの個性を尊重し、活躍できる環境をつくるため、以下の目標と強化する取り組みを掲げて DE&I を推進しています。

女性管理職比率の向上



サクセッションプランニングにおいて、ジェンダーダイバーシティを意識した人材育成計画をおこない、女性管理職比率 *1 を 2027 年 3 月期までにグローバル 8.0%、日本 5.0% にする目標に向けた取り組みを実施します。

女性エンジニアの採用



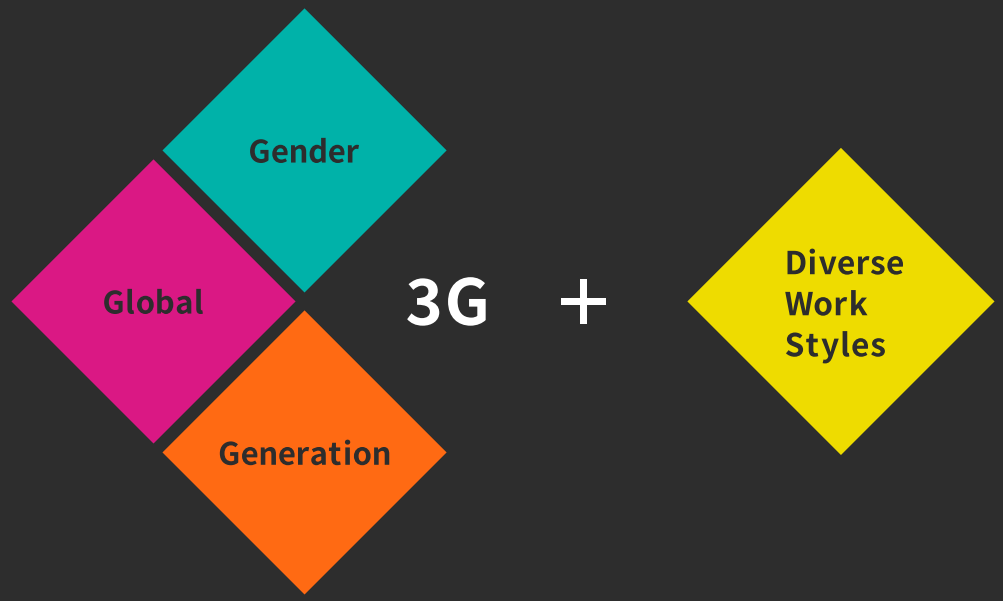
社員の大半をエンジニアが占める状況をふまえて、リクルーターの活用やブランディングなどへの積極的な投資をおこない、各地域における一般的な女性エンジニア比率 *2 と同等以上の女性エンジニアを採用します。

DE&Iの目標・強化する取り組み - 2

グローバルでの部門横断

TEL グループ全体で足並みをそろえた DE&I 推進に取り組んでいます。リージョン横断的な社員の協働や、部門横断的なプロジェクトを推進します。

*1 高度専門職を含む
*2 理工学専攻の女性比率



4つの重点領域のデータと取り組み

Global・Gender・Generation・Diverse Work Styles の
4 つの重点領域のデータと取り組みをご紹介します。

Global

18 の国と地域に拠点を置き、17,000 人以上の社員が働く
グローバル企業として、多様な人材が輝く組織づくりを目指します。
世界中のグループ社員とのボーダレスな交流や、
制度の共通化を推し進めていきます。

データで見るGlobal - 1

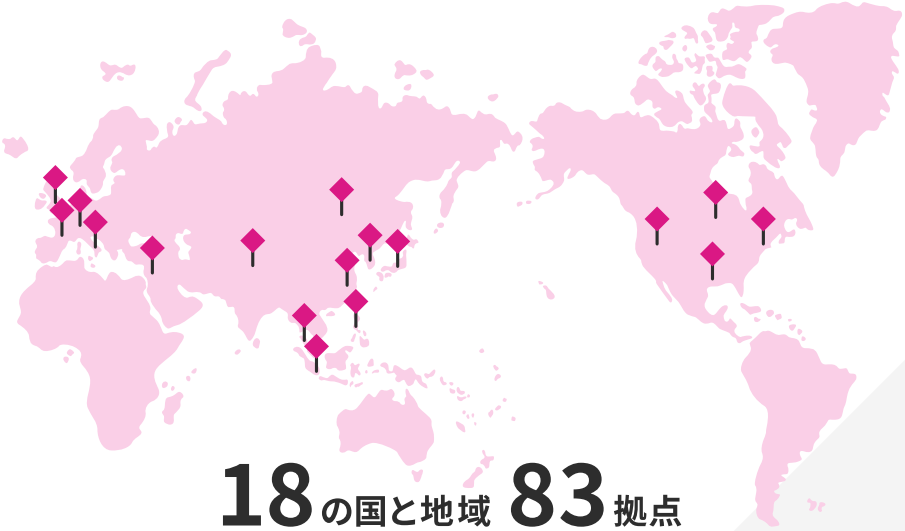
従業員数

（TELグループ全社）

17,204人

2023年 3月期

拠点



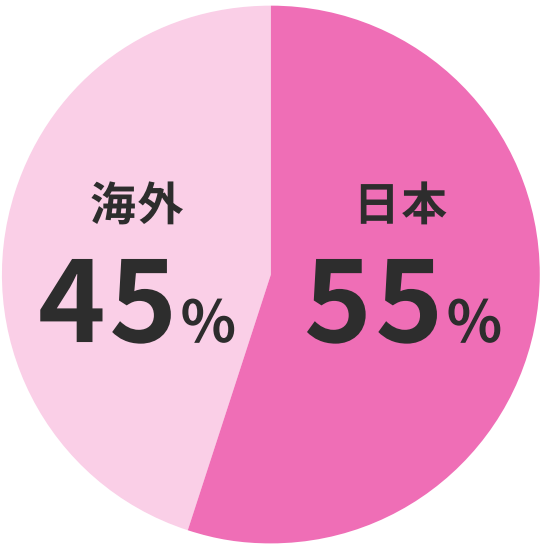
18の国と地域 **83**拠点

2023年 4月1日時点

データで見るGlobal - 2

人員比率

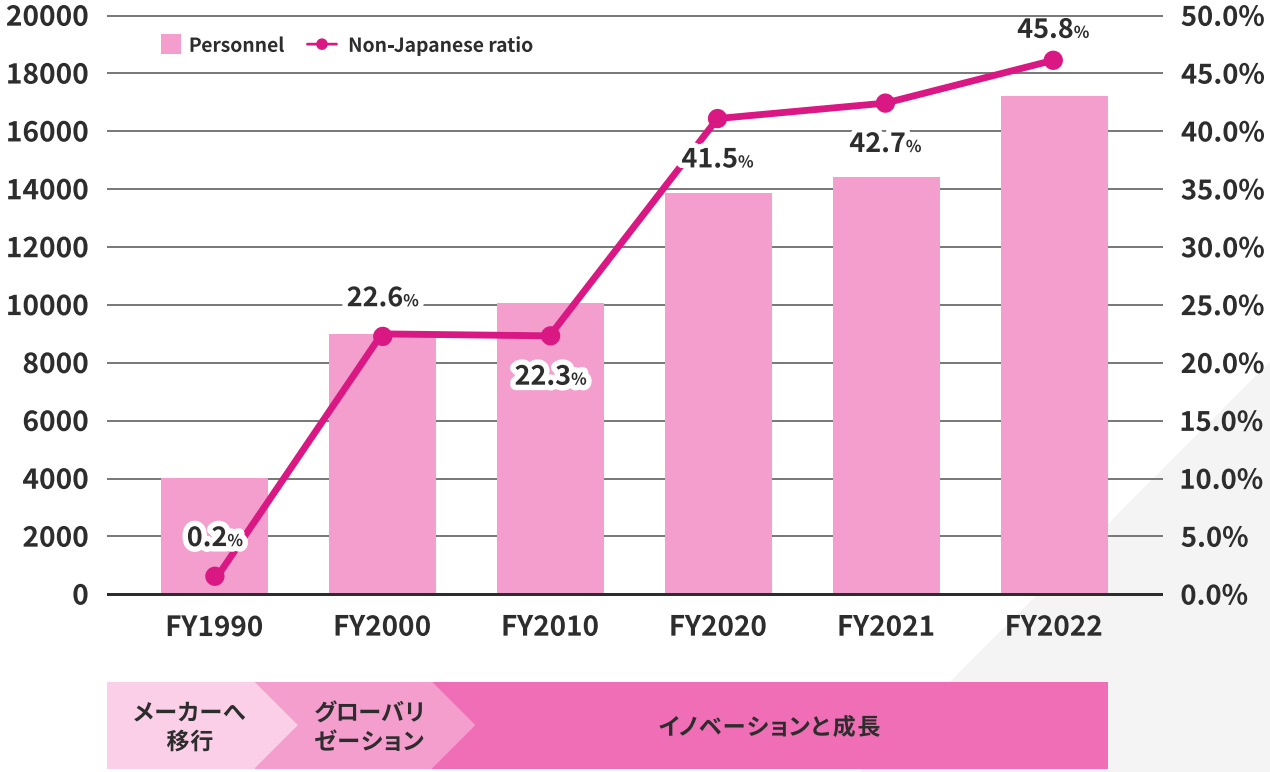
（TELグループ全社）



2023年４月1日時点

人員構成の変遷

（TELグループ全社）



DE&I Week・DE&I Day・DE&I Talk

世界中のグループ会社の社員を対象とした同時配信によるオンラインイベント「ダイバーシティ＆インクルージョン・トーク（DE&I Talk)」を 2020 年より開始。2022 年には「DE&I Day」、2024 年には「DE&I Week」と徐々に規模を広げ、継続して開催しています。さまざまなトピックについて社内の推進リーダーや社外の専門家による講演が実施されるほか、DE&I Week では強化週間として、各国で独自のプログラムも実施されます。社員が関心や知識を深めるだけでなく、それぞれの職場で周囲も巻き込んだ実践のきっかけとなるよう、TEL の DE&I を代表する取り組みとして今後も注力していきます。

◆ DE&I Talk

DE&I Talk は、毎年テーマに沿ったゲストを招いて実施するトークプログラムです。社員は関心のあるプログラムに自由に参加することができます。過去のテーマは、「多様性が個人や組織にもたらすベネフィット」、「職場における心理的安全性」、「Equity の重要性」、「LGBTQ＋」など多岐にわたっています。また、オンラインでグループ全社をつなぎ、取り組みを紹介する座談会も開催。各国での目標・活動のほか、社内ゲストの個人的な経験や思いなど語ることで、グローバルの取り組みについて理解を深める機会を設けています。

河合利樹（代表取締役・CEO）（2022）

◆ 開催概要（第１回）

毎年テーマに沿ったゲストを招き、トークプログラムを実施。DE&I への理解を深めるだけでなく、
それぞれの職場で周囲を巻き込んだ実践のきっかけとなることを目指した取り組みが進められています。

第１回　D&I Talk（2020年 2月 日本）

第１回は、過去に実施した女性エンジニアの活躍推進のための交流会をバージョンアップし、TEL グループで働く全ての人が活躍できる土壌づくりや文化醸成の推進するイベントとして開催。元カルビー社長 松本晃氏をはじめとした社内外の有識者が講演しました。
世界中で企業のダイバーシティ推進の重要性が高まるなか、TEL グループではダイバーシティだけではなく、受け入れて生かす「インクルージョン」の推進にも力を入れています。その取り組みの一環として、トークイベントを通じたコミュニケーションの機会を提供しています。

D&I トークの参加者の様子

◆ 開催概要（第２回、第３回）

第２回　D&I Talk（2020年 7月 日本）

第 2 回はさらにバージョンアップし、多様な視点からの講演を実施しました。社内ゲストとして、開発戦略部部長（当時）瀬川さんが「次世代リーダーへのメッセージ」をテーマに、自身の経験に基づいたキャリアについての考えや、ライフイベントと仕事の両立における工夫などについて講演しました。また、東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ要素開発部（当時）田中さんは「エンジニア × パラアスリート 想像力豊かに」をテーマに、エンジニアとアスリートの二刀流のライフスタイルについて講演しました。社外ゲストとして、シドニーパラリンピック水泳金メダリストの杉田好士郎氏が、金メダル獲得までの軌跡や、夢や目標を実現するための方法を講演しました。また、株式会社アカルク 代表取締役社長 堀川歩氏が「LGBT と企業のダイバーシティ」として、世界中で重要性が問われる LGBT と企業のダイバーシティ推進ついて講演しました。

第３回　D&I Talk（2021年 2月 グローバル）

Chang Roger
（President, Tokyo Electron Taiwan）

第 3 回は、「グローバル企業として TEL における D&I の重要性は何か」「国や地域の課題にはどのようなものがあるか」に着目。社内を代表して米国、台湾、日本から各社の経営層が参加し、自身の視点から、その国や地域における課題および個人のさまざまな D&I に関する経験などについて講演をおこないました。

◆ 開催概要（第４回、第５回）

第４回　D&I Day（2022年 2月 グローバル）

江田 麻季子（社外取締役）・市川 佐知子（社外取締役）・西新 哲也（当時：TEL CTSPS 営業一部 部長）・名越 哲史（当時：TEL FPD マーケティング部　部長）・川嶋治子氏（IWL 代表取締役）

第４回は、「D&I がビジネスにもたらす影響について」をテーマに、営業の最前線で活躍する管理職社員と DE&I 推進のアドバイザーである女性社外取締役によるパネルディスカッションを実施しました。また、社外ゲストとして元 Google 人材開発責任者、現プロノイア・グループ CEO ピョートル・フェリグス・グチハシ氏が職場における心理的安全性について講演しました。

第５回　DE&I Day（2023年 2月 グローバル）

川嶋治子氏（IWL 代表取締役）・星賢人氏（ジョブレインボー代表）・千賀拓朗・White 美穂子（TEL 人事部）対談テーマ「Equity の重要性」「多様性が生む、企業変革」

第５回は、D&I に Equity（公正性）を加え「DE&I Talk（Day）」とし、新たな視点も取り込んで開催されました。ウーマンズリーダーシップインスティテュート株式会社 代表取締役 CEO 川嶋治子氏が「Equity とは何か、Equity の重要性は何か」をテーマに講演。また、11 人に 1 人が LGBTQ＋といわれる状況をふまえ、さらに理解を深めることを目的に、株式会社 JobRainbow 代表取締役 CEO 星賢人氏が「LGBTQ+ から知る “ 違い “ を強みにする組織づくり」をテーマに講演しました。

各国の取り組み - 1

◆ 日本
Japan

女性エンジニアの採用を目指した施策や、DE&I 推進を全社的な取り組みとしてリードする各種イベント、プログラムを推進しています。他にも、キャリアデザイン支援、心理的安全性の高い職場環境をつくる活動などをおこなっています。

◆ アメリカ
the United States of America

DE&I への意識の向上や目標の達成を目指し、Women’s Network や PRIDE Alliance といった ERG* 活動に積極的に取り組んでいます。ほかにもキャリア支援に向けたツールの活用や、学習プログラム・メンターシッププログラムの提供をおこなっています。

◆ 韓国
South Korea

女性エンジニア採用拡大・女性管理職育成のため、現場からの意見をもとに改善に向けた取り組みを進めています。社外の DE&I 活動にも力を入れ、カンファレンスやイベントに参加しています。

◆ 中国
China

習慣や文化の違いを理解するため、中国の言語や文化・生活を学ぶ Know China Seminar を実施するほか、エキスパートエンジニアを育成するプログラムの提供をおこなっています。

◆ 台湾
Taiwan

社内では「話しやすく、聞きやすい」職場環境づくりのための取り組み Let’s Talk Representative の実施や、社外では SEMICON Taiwan でのパネルトークへの参加などをおこなっています。

◆ シンガポール・マレーシア
Singapore / Malaysia

女性や多国籍の方の採用を進めている他、D&I 委員会や女性エンジニアのアンバサダーを設置するなどさまざまな取り組みを推進しています。

* ERG：有志の社員で結成されたグループ。

各国の取り組み - 2

◆ EU

働き方や環境への多様なニーズに応えるためポリシーやプロセスの継続的な見直しをおこなっています。管理職向けにアンコンシャス・バイアス・トレーニングや DE&I スキル・トレーニング・セミナーを提供しています。

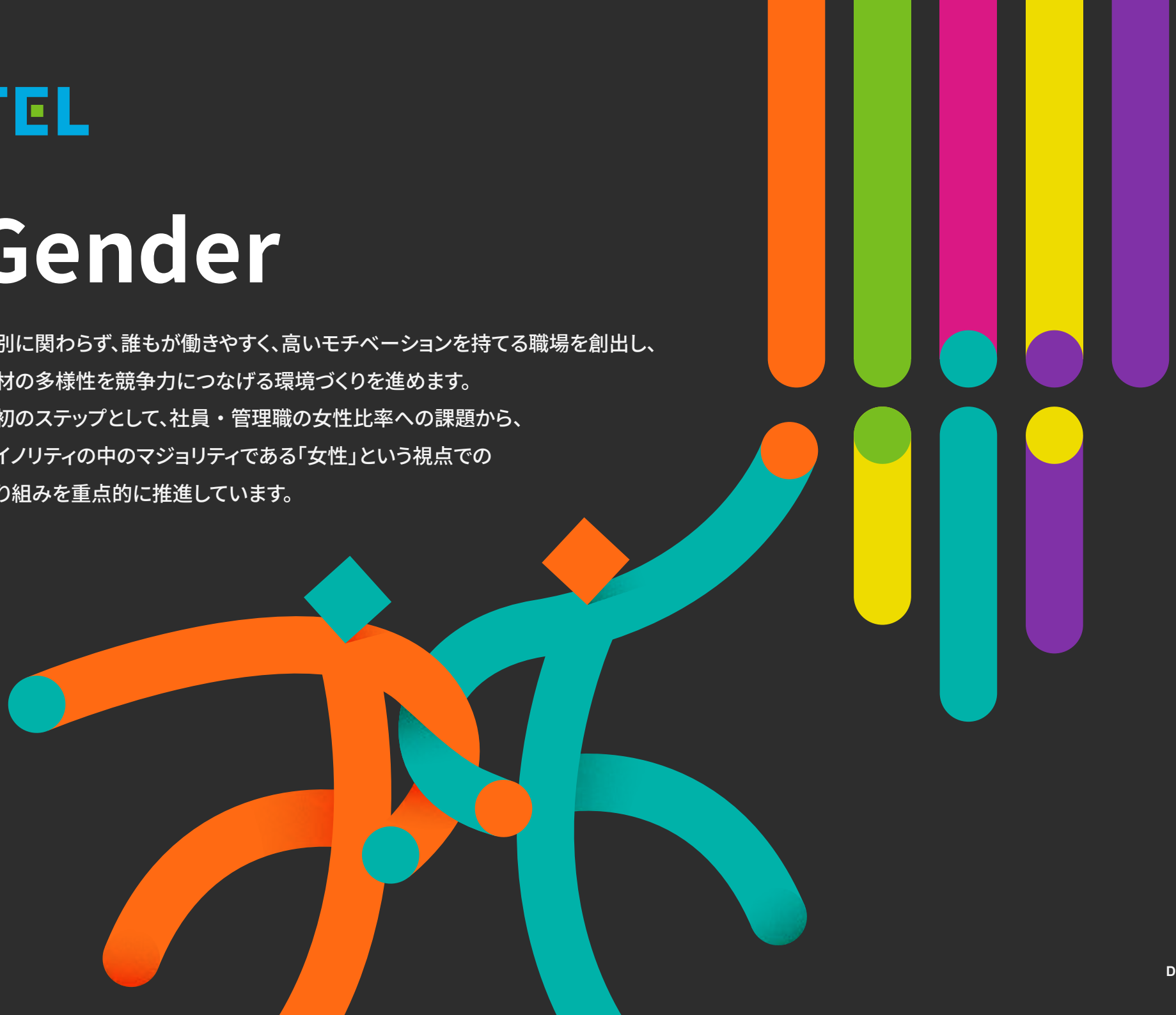
Voice - 1 外国籍従業員の活躍

GLOBAL FE TRAINING OPERATION CENTER
Expert
Mccloud, Ethan

私は 2018 年に、東京エレクトロン FE のグローバル FE（Field Engineer）トレーニングオペレーションセンターで共同リーダーを務めるため、日本に赴任しました。私が初めて日本に出張した 1994 年から考えると、これまでに TEL ではさまざまな変化がありました。テクノロジーの進化により、今では言語も文化も大きく異なる国でのコミュニケーションや移動が容易になりましたが、その中でも私は、TEL が全世界の従業員同士のコミュニケーション向上を目的として導入した翻訳技術を活用しています。また、グローバル FE トレーニングオペレーションセンターとグローバルサービスソリューションコミッティの一員として、私は世界各国のトレーニングリーダーやサービスリーダーと連携して仕事を進めることが多く、幸運にも、当社独自の文化を体験する機会に恵まれています。それは私にとって、フレンドリーかつ親切で、品質にこだわり、良好な関係の構築と維持に力を注いでいる人たちから成るチームワークの良さだと感じています。新天地である日本に赴任してから、オフィスでの働き方にすぐに順応し、効果的に自分の業務でパフォーマンスを発揮することができたのは、同僚からの敬意や激励、心強いサポートを得られたからこそだと思います。このようなグローバルに働きやすい環境下において、チームの一員であることを実感しながら、とても充実した日々を過ごしています。

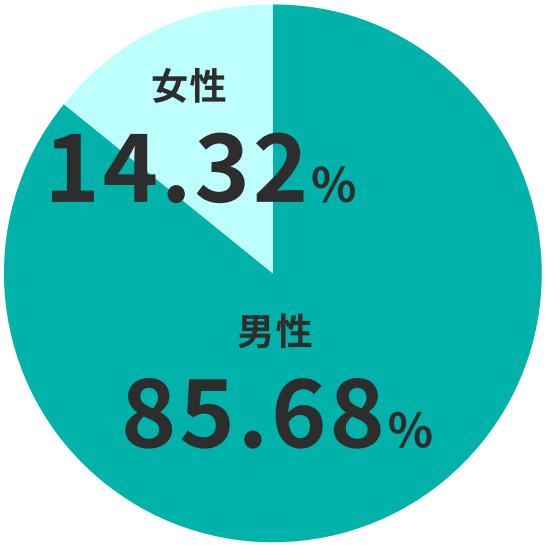
Gender

性別に関わらず、誰もが働きやすく、高いモチベーションを持てる職場を創出し、
人材の多様性を競争力につなげる環境づくりを進めます。
最初のステップとして、社員・管理職の女性比率への課題から、
マイノリティの中のマジョリティである「女性」という視点での
取り組みを重点的に推進しています。



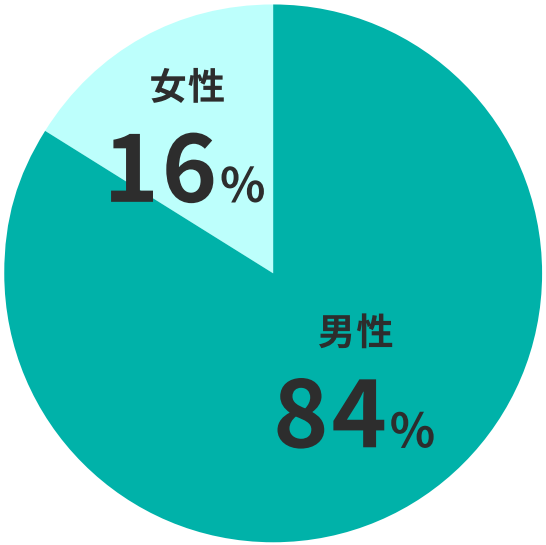
データで見る Gender

男女比率
（TELグループ全社）



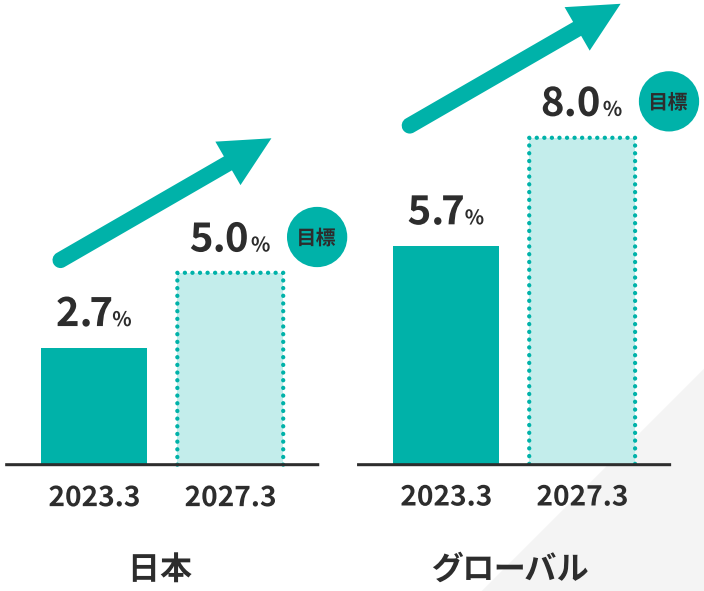
2023年 3月期

男女比率
（日本）



2023年 3月期

女性管理職比率 *
（2027年３月期までの目標）



* 高度専門職を含む

キャリアデザインセミナー for Women - 1

キャリアデザインセミナー for Women とは、グローバルの全女性社員を対象にキャリアについて考える機会を提供し、主体的なキャリアデザインの推進を目的とした研修です。

キャリアを主体的に考えることに対する障壁を取り払い、未来を考える土台をづくりをゴールに設定したプログラムを実施します。

◆ 研修の概要

研修ではマインドセットを学び、キャリアデザインの 4 軸を明確にすることで、キャリアを主体的に考える土台をつくります。

キャリアデザインの４軸の基本

1 自分を知る

- アセスメントによる強み・弱み分析
- 自分の特性を理解することで
  キャリアのヒントの会得
- 目標を立てる際の視野を広げる

2 他人を知る

- 多様な社員（世代・拠点・職務等）
  の話からの学び
- 心理的安全性が担保された
  状況下での率直な経験談や
  悩みの共有から得る学び
- 他の社員の話す力のレベルを知る

3 ロールモデルを見つける

- TEL Gr. で活躍している女性社員や、
  役職についている女性社員の話を
  聞く機会を得る
- 役職についている社員の話を聞く機会を得る
- 具体的な体験談でロールモデルを見つける

4 キャリア選択てついて考える

- キャリアは自分でつくるものだと
  自覚する
- 自分のこととして自律的に
  考える必要性を実感する

キャリアデザインセミナー for Women - 2

研修の満足度・参加者の声

◆ 研修の満足度

丁寧なインプット＆アウトプットを繰り返すことで、自律的なキャリアデザインの必要性の理解につながり、参加者の満足度 100%* でした。

* アンケート回答者 86 人：
大変有意義だった 49 人、有意義だった 37 人

◆ 参加者の声

参加者からは、ジェンダー問わず、多様な人が活躍できるように組織文化の醸成や働き方の選択肢を増やすこと、自律的なキャリアを支援する仕組みや周囲の理解などが必要との意見が出ました。

アンケート（一部抜粋）

Q 会社やあなたの職場において、女性の活躍をより加速するために何が必要だと思いますか？

A
- ロールモデルがいること、いるのなら存在を知ること。
- 子育て世代でも、負担なく担えるポジションがあること。

Q 今後のキャリアや働き方を考えていく上で、会社や人事、上司などに期待することや求めることは何ですか？

A
- 将来のキャリア形成について話す時間を定期的に設けてほしい。

Q 最も印象に残った内容や気づきを得ることが出来た内容と、その理由をお聞かせください。

A
- パネルディスカッションでは、実体験に基づく貴重な話が聞け、刺激を受けた。他拠点で働く社員と話す機会にもなり、今後仕事を進める上でも参考になる話ができた。
- 自分の積んできたキャリアは、無駄にはならないという気づきがあった。今回の研修を経て自分のやりたい仕事に近づけたこともあり、自己理解を深められて良かった。

J-Win（女性リーダー育成選抜外部研修）

J-Win（女性リーダー育成選抜外部研修）とは、ダイバーシティマネジメントの推進を支援し、企業の競争力強化に貢献するというミッションのもとに活動するNPO 法人です。会員企業から管理職または管理職候補の女性メンバーを選出し、1 年間の活動を通じて自身のキャリアデザイン意識を確立することを目指します。2021 年度の J -Win は、研修参加企業 150 社の約 250 名で活動をおこない、TEL グループから 22 年と 23 年に合計 16 名の社員が参加しています。

J-Win では「キャリアアップ意識の確立」「リーダーマインドの醸成」「問題解決能力の養成」などを目的とし、講演会やグループワーク、通年を通した研究活動がおこなわれています。

◆ 研修の概要

会員企業から選出された管理職または管理職手前の女性メンバーが、1 年間の活動を通じて自身のキャリアアップ意識を確立することを目的に実施しています。2021 年度の J -Win は、研修参加企業 150 社の約 250 名で活動をおこないました。

- **キャリアアップ意識の確立**
- **リーダーマインドの醸成**
- **問題解決能力の養成**
- **ネットワークの構築**

◆ 活動概要

J-Win では、月 1 回の講演会・グループワークなどの定例会と、通年を通しておこなわれる研究活動、研修などの分科会の活動で構成されます。

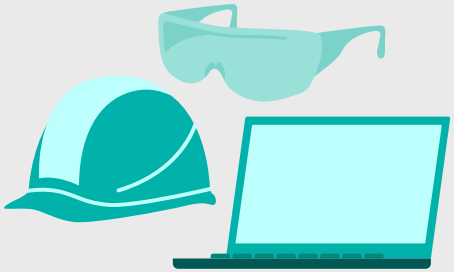
分科会では、1 年をかけてグループごとに設定したテーマを研究し、最終的に発表します。活動を通じて、総合的かつ実践的なプロジェクトマネジメントを学べるほか、バックグラウンドの異なる多様なメンバーと協業する機会になっています。

TEL-WIN

TEL-WIN とは、2021 年より発足した、外部研修 J-Win へ参加者と人事部の有志の社員で構成される DE&I 推進グループです。研修参加により得たものを取り組みとして生かしたい、という想いから発足しました。
多様な人材が働きやすく、やりがいをもって働ける組織をつくることを目標に掲げ活動しており、ダイバーシティについての職場での意識醸成や理解の促進と、社会的背景や女性管理職比率向上の経営目標の観点から、まず最初のステップとしてマイノリティの中でのマジョリティである「女性」にフォーカスした活動に取り組んでいます。今後は対象をさらに広げ、多様性の拡大とすべての社員がいきいきと働ける環境づくりを目指します。

活動のステップ

Step 1　女性社員、女性管理職



・ダイバーシティに関する意識改革
・女性社員定着率 / 管理職登用率向上

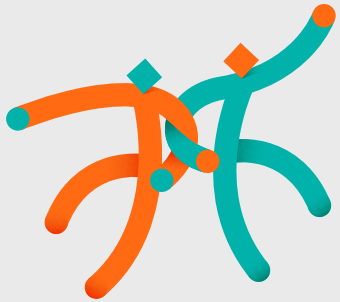
▶

Step 2　外国籍、障がい者、介護、LGBTQ+

・多様性の拡大

▶

Step 3　多様な人材



・誰もが働きがいを感じることができる会社へ

TEL-WINの活動内容

◆ 経営層との対話

経営層の考えや思いを知り社内に共有することと、TEL-WIN メンバーの考えについて経営層からの意見を聞くことを目的に、座談会を実施しました。
座談会では、女性社員を対象に実施したアンケート結果を共有しながら、意見を交換。男性に比べ、女性社員へのマネージャー教育の機会や経験が少ないという課題や、改めて対策をとる必要性について話し合われました。
座談会後には、アンケート回答者に座談会報告会を実施したほか、社内報で取り組みを紹介しました。
現場目線の意見を経営層に直接伝え、経営層の意見を現場に共有することでTEL グループの DE&I 推進に貢献しています。

◆ 女性の困りごとの解消

各種制度、DE&I 推進体制、オフィスレイアウトなどハード面の環境に対して、DE&I 推進への意識や、職場の心理的安全性といったソフト面の環境が追いついていない現状の課題に対し、女性社員へのヒアリングをもとに具体的な制度提案を作成。働きやすい環境づくりや女性比率向上に取り組んでいます。

Employee Resource Group* の取り組み

◆ W-ing

職種を問わず部署内に所属する女性が集い、互いに相談できる関係を築く場を提供することを目的に生まれたワーキンググループです。採用活動への参加やイベントの企画・運営、勉強会の開催などをおこなっています。

◆ TEL U.S. Women’s Network

女性をエンパワーメントし、個々のビジョンを達成するため、プロフェッショナルとしての成長と、コラボレーションを促すフレームワーク強化を推進するワーキンググループです。

◆ DRIVE

「誰もが活躍できる会社を目指し、高い付加価値と利益を生み出す」というビジョンのもと集まった日本各拠点のエンジニアに加え活動に賛同する社員で構成されるワーキンググループ。DE&I の意識を醸成し、最終的に技術革新と会社の成長に繋げることを目的に活動しています。

DRIVE の活動

これまで D&I を学ぶ機会として、メンバーによる定期的な勉強会や、外部から講師を招き女性活躍推進やアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）への気づきをテーマとした講演会を実施してきました。2020 年度は、介護に関する悩みや不安を共有できるオンライン座談会や、LEGO を使いながら D&I について学ぶ LEGO® SERIOUS PLAY® ワークショップを開催し、約 50 名の社員が参加しました。活動を通じて自分と他者の考え方や立場の違い、多様性について深く考え、気づきを共有することができました。今後も、社員同士が対話を重ね、多様な価値観に触れ学び合う機会をつくるとともに、高い付加価値や利益を生み出す原動力につなげる活動を推進していきます。

* ERG：有志の社員で結成されたグループ。

LGBTQ+の取り組み

TEL では 2019 年より社員をサポートする取り組みを推進しています。

◆ 活動紹介：TEL U.S. PRIDE ALLIANCE

LGBTQIA+ の社員に影響を与える問題について、
学びの提供と情報共有をミッションとする ERG 活動です。

チームで挑む DE&I - 1

TEL は、これまで LGBTQ+ に関する様々な取り組みをしてきました。
なぜこのような取り組みするのか、株式会社アカルクとの対談を通じて、TEL の想いにせまります。

Dialogue - 1 背景と具体的な取り組み - 1

堀川：LGBTQ+ の取り組みを行うことになった背景を教えて下さい。

中村：2019 年の 4 月に当社で D&I グループが人事で発足され、当初は多様な人材の獲得、女性活躍を中心に行っていました。2020 年に世間で SOGI ハラが問題となり、会社でも LGBTQ+ について取り組む必要があるとグループで考えたことがきっかけです。また、2019 年に D&I グループが発足されたときから、グローバルアンバサダーを作っていて、全国 26 社、18 か国、83 拠点の DE&I を推進する活動をしています。当社には色々なグループ会社がひとつの大きな価値を生み出す「One-TEL」という考え方があります。そのため、日本ではまだ取り組まなくてもいいことでも、視野を世界に向けてみると取り組むべきことであると考えました。

堀川：ワンテルとは何ですか？

中村：「One-TEL」とは、全国、世界にある東京エレクトロングループが連携してひとつになることで、最大の価値を生み出すことができるという考え方です。「One-TEL」の考えの下、日本で取り組むにはまだ早いようなことでも、物事を世界基準で捉えることで、LGBTQ＋の取り組みに推進力を持って積極的に進めることができるのです。

堀川：現在、LGBTQ+ に関する具体的な取り組みはどのようなものをされているのでしょうか？

中村：堀川さんにも協力していただき、勉強会を 2 回実施しました。1 回目は、人事向け、2 回目は社員向けで行いました。2 回目は特に質疑が活発に行われたこともあり、LGBTQ+ に対する社員の関心度の高さを実感し、私たちはそれをしっかりと受け止めなければと感じました。

堀川：なるほど。社員さんの関心の高さも大きかったのですね。他にも何か実施された取り組みはありますか？

チームで挑む DE&I - 2

Dialogue - 1 背景と具体的な取り組み - 2

中村： 勉強会以外では、再度アカルクさんにサポート頂き、社外相談窓口の設置や人事部員向けの LGBTQ ガイドラインの発行をさせて頂きました。

堀川： その節はありがとうございました。実際、取り組みを行ったことで効果はありましたか？

中村： 相談窓口については中々相談は来なかったものの、人事の HP に LGBTQ+ 向けの相談窓口サイトを新設した際、他のジャンルの相談窓口がある中、アクセス数が一番多かったです。LGBTQ+ の取り組みを「知りたい」と思っている人が多いからこそ、このような結果が出たのだと思います。

堀川： 確かに相談窓口は相談があるからいいという訳ではなく、いつでも相談できる状態ということが大事かもしれませんね。

ホワイト： 制度面については、同性パートナーの定義の制定と慶弔関連制度適用を実現しましたが、社内の中では反対の意見はあまりなかったように感じます。というのも、堀川さんから頂いた他社事例が説得力があり、効果があったのだと思います。

Profile

株式会社アカルク
代表取締役社長
堀川 歩

東京エレクトロン株式会社
人事部
HRBP グループ
DE&I 推進グループ
ホワイト 美穂子

東京エレクトロン株式会社
人事部
労務・コンプライアンス グループ
DE&I 推進グループ（当時）
中村 知永子

チームで挑む DE&I - 3

Dialogue - 2 自由と挑戦の風土

堀川： お話を伺っていると、お二人は楽しそうに LGBTQ+ の取り組みをされているような印象を受けたのですが、ここまで継続してできるモチベーションはどこからきているのでしょうか？

ホワイト： 私は海外に住んでいたこともあり、マイノリティーとして過ごしていた時期があります。「周りと違う人」という認識をされたこともあり、辛い思いをした経験があるからこそ、受け入れてもらえた時はうれしかったことを覚えています。LGBTQ+ の取り組みを推進することによって、一人でも「働きやすい」と感じていただけるのであればこの活動に意義があると思っています。

中村： 私は日本に生まれ日本で育ち、LGBTQ+ についてよくわかっていないし、実体験もないのに、推進していいのだろうかという葛藤も正直ありました。しかし、「LGBTQ＋に取り組むのは当たり前ですよ」と後押ししてくれる仲間がいたおかげで取り組みを継続して実施できたのだと思います。これができるのも、当社の自由で挑戦させてくれるような社風が関係しているのかもしれないです。元々、当社はベンチャー企業で、自由な精神というものがあり、今後も受け継がれることだと思っています。

堀川： なるほど。御社の社風を上手く活用しながら活動されているんですね。

ホワイト： そうですね。会社としても、競争力を高めていくために、一人ひとりが実力を発揮できるような環境が必要であり、その環境を整えるのは人事の役割だと思っています。なので、会社の貢献という部分と社員の働きやすさの両方の実現を目指しています。

※株式会社アカルクとの対談記事「チームで挑む DE&I」を引用しています。
https://akaruku.co.jp/case/1711/

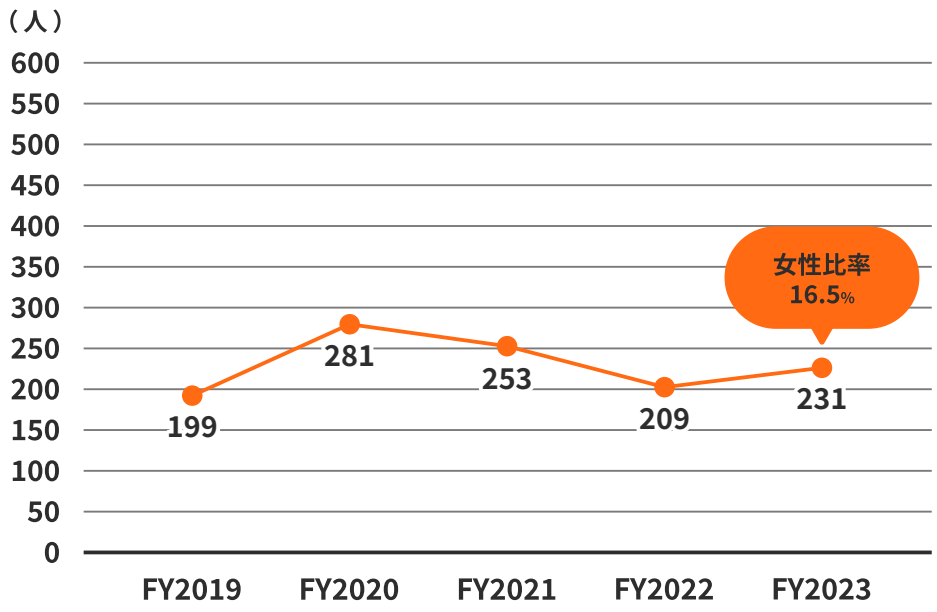
Generation

若手、シニアなどの世代を超えた融合を図り、
年代を問わずスキルを発揮できる土壌をつくります。
再雇用制度の整備のほか、性別、国籍などに関わらず、
専門性や経験、将来的な期待値を考慮して、
活躍が見込まれる人材を継続的に採用していきます。

データで見るGeneration - 1

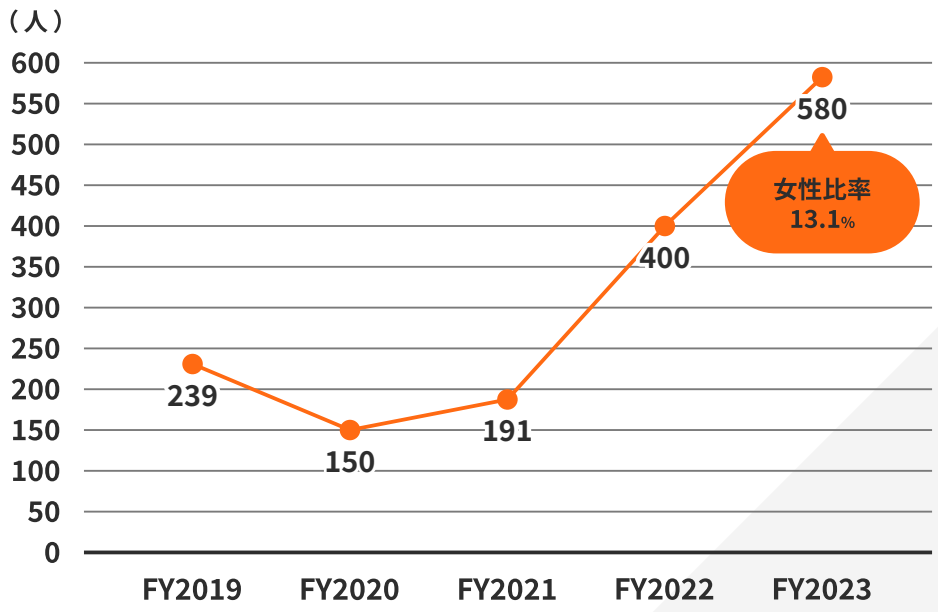
新卒採用者数の変遷

（日本）



キャリア採用者数の変遷

（日本）



データで見るGeneration - 2

再雇用制度利用者数

（日本）

475人

2023年 3月期

OB× 若手座談会

Dialogue - 3 OB×若手社員が語り合う「TELマインド」

社員交流の一環として開催された座談会には、さまざまな事業部で働く5名の若手社員と、開発畑にて定年退職まで勤め上げたOBが参加。印象的だったプロジェクトやTELグループの好きなところ、ここで成長していくためのマインドについて語り合ううち、世代を超えた共感がいくつも生まれました。

とくに共感を呼んだのは「挑戦する社員の背中を押してくれる」「風通しが本当にいい」といった発言。お互いを尊重しあい、挑戦を恐れずに高みへと突き進んでゆく社風は、いまも昔も変わらないようです。

会の最後に設けられた相談コーナーでは、OBに向けて「AIの現場導入はどうしていくべき?」「いまのTELだからできることって何だろう?」など、未来を切り拓いていくための質問も飛び出しました。黎明期の東京エレクトロンに入社し、現役時代を駆け抜けたOBの意見には、皆興味津々。最後に贈られた「自分のやりたいことをどんどん口に出して、挑戦していってほしい」というエールに、若手社員一同が志を新たにしていました。

座談会の様子

Diverse Work Styles

すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を追求します。
また、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を推奨し、
柔軟に働き方を選択できる勤務制度・休暇制度を導入しています。

データで見る Diverse Work Styles - 1

障がい者雇用比率

（TEL グループ全社）

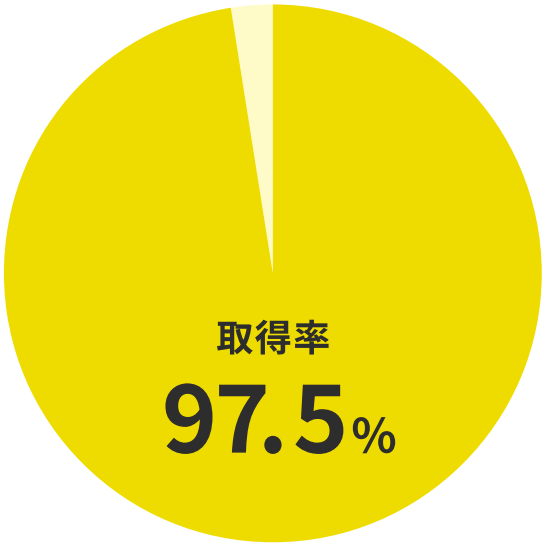
2.27%

2023年 3月期

データで見る Diverse Work Styles - 2

育児休業取得率

（日本 女性社員）



2023年 3月期

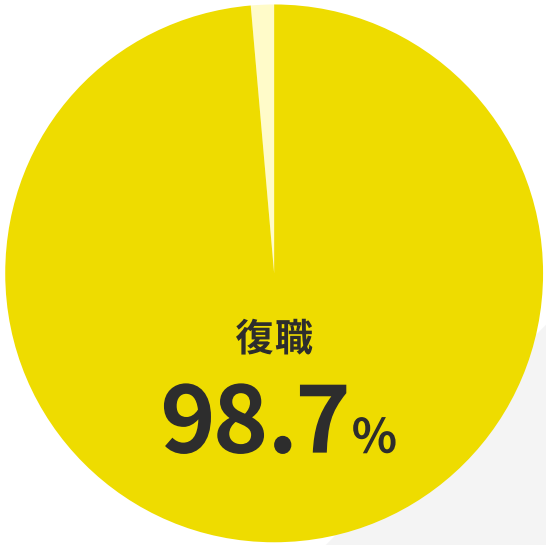
育児休業取得人数

（日本）

2023年 3月期

育児休業復帰率

（日本）



2023年 3月期

Voice - 2 男性社員による育児休業取得

フィールドソリューション一部
CT プロダクトグループ
元田 聖久

2018 年 11 月に長男が生まれ、2019 年 6 月から 6 ヵ月間、育児休業を取得しました。営業の仕事で出張が多い生活だったため、子育てに積極的に参加して妻をサポートしたい、また自身にとって最初で最後の育児経験になるかもしれないと考え、取得を決心しました。上司は私の意向を尊重してくださり、心強い支援のもと業務引継をすることができました。育児休業中は、日々成長していく我が子に寄り添い、その様子を育児日記に記録しました。いつかこのかけがえのない時間を、家族と一緒に振り返ることが楽しみです。復職時は、同じチームで復帰することができ、上司と同僚に心から感謝しています。育児休業を経験したことは、育児参加の大切さや、休みなく続く育児の大変さを学ぶ機会になったと同時に、効率性の向上をより意識しようという仕事に対する姿勢にもつなげることができたと思います。

Voice - 3 女性社員による育児休業取得

2021 年 8 月から 2022 年 9 月まで、第 2 子出産のため、産前・産後・育児休暇を取得しました。私の場合、産前に体調を崩したため 3 週間ほど前倒しで休暇を頂きました。当時の上司・同僚は、出産に専念できるようにとそのまま産休に入れる環境をつくってくださり、感謝しかありません。
復職後は同じグループで、以前担当していた業務を中心に担当させてもらっています。新しい上司も子育てに理解があり、リモートワークも活用させていただき、仕事と育児を両立させています。上司や同僚には業務の相談もしやすく、チームワークの良い職場というのは、とても働きやすいと実感する日々です。
突発的な休暇を取らなければならないという事情は誰にでも発生する可能性があります。今はまだ周囲に助けていただくことが多い立場ですが、私自身もメンバーが働きやすい職場環境をつくれるように心がけたいと思っています。

人事部
グローバル トータル リワードグループ
堀越 桐子

Voice - 4 障がいをもつ従業員の活躍

コンプライアンス部 ポリシー&
プログラムグループ グループリーダー
田村 匡史

中途入社後、現在、コンプライアンス部ポリシー&プログラムグループのマネジメントに従事しています。職場では、障がいの内容・程度に応じたアクセシビリティの確保（バリアフリー、自動車通勤の許可など）といった合理的配慮がなされることはもちろん、障がいがあってもそれを理由に遠慮したり、ためらったりすることなく、のびのびと自分らしさを発揮できる組織風土が醸成されています。障がいという個人的特徴をポジティブに捉えることができる環境だからこそ、自己の能力を発揮できていると強く実感しています。今後は、高い専門性を生かし、新しい課題や難易度の高い課題に果敢に取り組んでいきたいと考えています。

企業の成長は人。
社員は価値創出の源泉

「企業の成長は人。社員は価値創出の源泉」という考えのもと、
社員一人ひとりが可能性を生かし、
高い目標に向けてチャレンジする機会を提供します。

東京エレクトロン株式会社

〒107-6325 東京都港区赤坂 5-3-1 赤坂 Biz タワー
tel.03-5561-7000
www.tel.co.jp/

※TEL は、東京エレクトロン株式会社の日本およびその他の国における登録商標または商標です。