

社員とのかかわり

「社員がいろいろなことにチャレンジできる会社」を実現するための様々な人事制度を導入しています。

■ 人事制度についての考え方

東京エレクトロングループでは、社員の挑戦意欲、自主性を尊重する企業として「社員がいろいろなことにチャレンジできる会社」を目指しています。そのために①加点主義②公平な人事③公平な報酬の分配を実現できる環境づくりを進めています。当社グループの人事制度は、組織の活性化と社員一人ひとりの成長を目的とし、単純に成果を重視するものではなく、成果を生み出したプロセスも重視する観点で設計しています。「プロセスを評価するための力量(コンピテンシー)」「個別の役割(ミッション)」「役割に基づいた成果(パフォーマンス)」という三本柱の考え方を通して、「貢献度に応じた公平な評価」を目指しています。コンピテンシーは、評価や査定のみではなく、個人の能力向上やそれぞれの職群に応じて求められる力を育成するものとして活用します。当社グループは、社員のキャリアアップ、スキルアップの機会を支援・提供しています。

人事制度のコンセプト



■ 会社活性化のために

社員に対して年に一度「自己申告アンケート」と「モラールサーベイ」を実施しています。自己申告アンケートは、社員自身の異動希望や会社に対する希望・意見、相談したいことなどを申告するものです。モラールサーベイは社員の士気、組織・職場に対する意識を調査するものです。2005年度のモラールサーベイの調査項目は、経営方針、個人意識、安全衛生、職場環境、上司、評価などで、回答結果はイントラネットに掲載し、社内へフィードバックしています。また、社員自身が自分のキャリアを考え、それを実現する手段として、社内公募制度を導入し、キャリアアップを目指す社員と求人部署とのマッチングを図っています。

■ 働きやすい職場を目指した取り組み

当社グループは働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。その一つとして、長時間残業の抑制を行っています。管理者が部員の残業時間を把握し、その減少に努めるとともに、繁忙期などで残業過多となった翌月には、有給休暇の取得を推進し、業務負荷が偏らないように配慮をしています。また、各事業所において毎週水曜日を定時退社日とするなど、従業員が働きやすい環境づくりを行っています。

妊娠・育児に対しては、妊娠・育児休暇制度の充実を図り、育児休業については男女ともに申請者が取得できないことがないように、各管理者に徹底しています。2005年度は40名が育児休業を取得しています。

また、障害者の雇用にも力を入れていきます。各事業所においてスロープや障害者用トイレの設置など、障害のある方でも支障なく勤務できる環境づくりを進めており、グループ内での雇用状況も徐々に改善に向かっていきます。



障害者用トイレの設置

■ 一般職から総合職への転換試験の実施

当社グループの社員は職務内容により、総合職と一般職の二つに分かれています。一般職の社員のなかから企画・立案・対外折衝などの非定型業務や、総合的な判断を要する業務を担当する能力・適性と意欲ある社員を総合職として登用するために、希望者に対して転換試験を実施しています。この転換試験は論文、筆記試験、プレゼンテーション、面接により、絶対評価を行い、一定水準に達していることが認められれば合格となります。選考のポイントは「意欲があること」「総合職としての意識があること」「タフネスを有していること」「未来へのポテンシャルにおいて優れていること」などです。この制度を利用して転換した社員は、2005年度は7名でした。今後この制度により、意欲ある社員の登用を進めていきます。