

社員とともに

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、社員を価値創出の源泉と考え、多様な価値観の違いを尊重し理解するとともに、社員の人格・個性・チャレンジ精神を尊重し、一人ひとりの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。

働きやすい職場

人事制度

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。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っています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

人生の中においてさまざまなイベントを経験しながらも仕事を続けられるよう育児支援制度や介護休暇制度を充実させています。例えば、法定制度では、企業は3歳未満の子を育児する場合に勤務時間短縮などの措置を講じなければならないとされていますが、この対象範囲を小学校卒業まで拡充することによって、家庭と仕事の両立が図れるよう支援しています。これらを背景に2013年度は53名の育児休業取得者が復職し、新たに70名が育児休業を取得しました。

職場環境の改善と社員の健康増進に向けて

当社グループでは、社員の安全・健康が最優先であるとの考えのもと、2012年2月に「健康宣言」を発表し、健康増進を目的としたウォーキングイベント、社員食堂による健康メニューの提供、医師による健康相談など、さまざまな取り組みを行っています。また、一定のリーダークラス以上の社員を対象としたハラスメント防止教育を実施するほか、外部コンサルタントによる相談窓口を設置することによって、職場環境の改善を図っています。

Voice 〈仕事と育児の充実〉

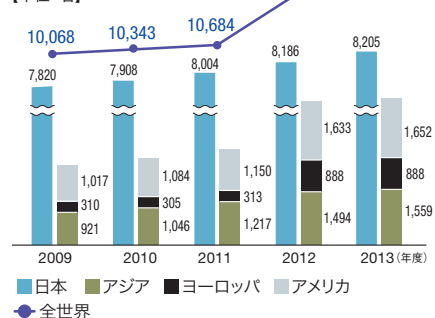
昨年、2度目の育児休暇を経て復職しました。現在は営業部で売上や受注などの管理業務を担当しています。子どもの急な発熱で保育園から呼び出されるときもありますが、職場の理解と協力のもと、制度を利用し、2児の子育てと仕事を両立することができています。他方、一般職からより責任のある仕事を任される総合職へ転換し、自身のキャリアアップを大切にすることができています。このように育児と仕事を両立し、やりがいを感じながら仕事を続けて成長できる環境があることに感謝しています。



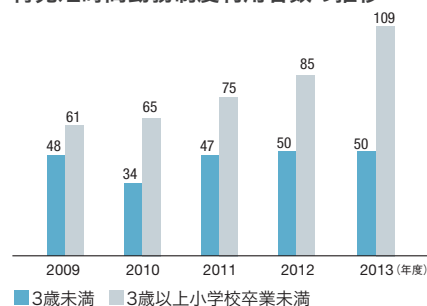
東京エレクトロン株式会社
クリーントラック営業部
倉橋 真理

グループ社員推移

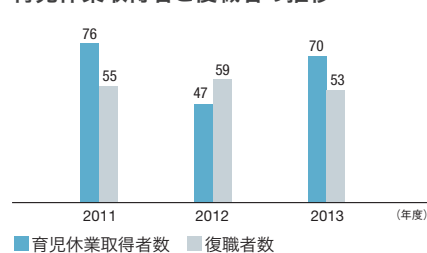
【単位：名】



育児短時間勤務制度利用者数の推移



育児休業取得者と復職者の推移*



*東京エレクトロン デバイス株式会社を除く
国内グループ社員が対象

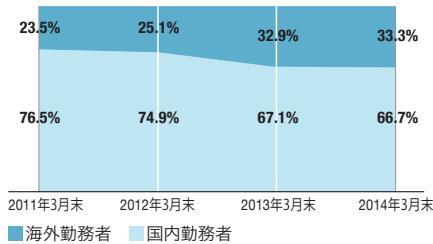
【入社3年後の定着率】

94.2%

東京エレクトロングループでは、早く職場環境に慣れ、安心して仕事ができるよう国内の新入社員を対象にOJT制度*を導入しています。また、所属部署での仕事や人間関係などの様子を面談を通してヒアリングするなど、会社としても働きやすい環境づくりに努めています。



グループ社員の勤務地の内訳



障がい者用駐車場

障がい者用トイレ

グローバル化と多様化に向けた取り組み

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84% (2014年3月期) 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。国内グループにおいては、事業のグローバル化にともなって外国籍留学生が新卒採用人数の11% (2014年3月期) を占めるなど、積極的に人材の多様化を進めています。

また当社グループは、人権の尊重と良好な職場環境づくりを行うとともに、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ています。その取り組みのひとつとして、障がいを持つ社員が安心して就労できる環境を整備しています。具体的には、全事業所および保養所において障がい者用駐車場、障がい者用トイレ、スロープ、手すりなどを設置しています。

人材開発

TEL UNIVERSITY

当社グループでは、人材育成の強化および組織能力の向上を目的として社内教育機関「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展開しています。

【英語インタビュー参加率】 2013年度実績 (国内)

92.0%

 (6,560人)

TEL UNIVERSITY 開催プログラム例

2013年度 各プログラムの受講者数

英会話クラス	24クラス	129名
コミュニケーション・ファシリテーションセミナー	5クラス	100名
異文化コミュニケーション研修	4回	32名
キャリアデザインセミナー	18回	500名
ライフデザインセミナー	10回	339名
次世代リーダー育成	27回	43名
マネジメント	8回	85名

2013年度の主な取り組み

社員自ら英語を学ぶ楽しさや難しさを体感し、そのレベルを確認した上で適切な学習を始めることを狙いとして、国内グループ全社員を対象に英語でのインタビューを行いました。得られた結果をもとに自己学習支援や英会話講座など適切なプログラムを開発し提供しています。また、日本語でのコミュニケーション、ファシリテーションスキル能力向上を目的としたセミナーを、国内グループ各社で開催しています。

ダイバーシティに向けた取り組みの一つとしては、外国籍の社員が職場で円滑に業務を進められるように、コミュニケーションスタイルの違いを理解し信頼関係を深める異文化コミュニケーション研修を実施しています。

この他、キャリアアップに向けた研修として、キャリアデザインセミナーを開催し、社員一人ひとりが自らの人生や働き方を考え、自発的に前向きな取り組みができるよう支援しています。また、ライフデザインセミナーでは、定年後の再雇用制度など関連する人事制度の説明を行うとともに、定年前後の働き方や生活設計について考える機会を提供し、また相談業務を実施しています。

【用語解説】 ※ OJT 制度：On the Job Training 制度。実際に業務を担当させながら、徐々に仕事の難易度を上げ育成していく教育方法。