

# 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、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。

## 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。また、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うとともに、管理職層には担う職責（役割グレード）に応じた処遇も行っています。

### ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

社員がさまざまなライフ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、法令上、企業は3歳未満の子を養育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（右グラフ参照）。これらを背景に、2014年度は新たに52名が育児休業を取得し（取得率95%）、46名が育児休業から復職しました。また、国内では女性社員のおよそ34%がワーキングマザーとして家庭と仕事の両立を図り活躍しています。

### 社員の健康増進と職場環境の改善に向けて

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、社員食堂での健康メニューの提供、医師による健康相談、メンタルヘルス相談など、さまざまな取り組みを行っています。

2014年度は、「食」をテーマに各地区にて健康セミナーや各種イベントを開催するとともに、社員が自身の健康状態を把握できるよう、体組成測定会、骨健康度測定会、血管年齢測定会などを行いました。

また、全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。

### 【入社3年後の定着率】

# 93.6%

※直近5年の平均。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

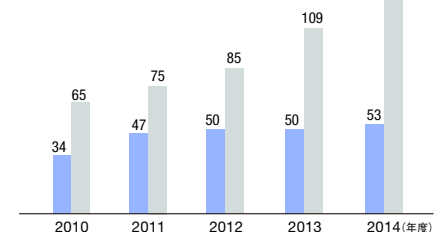
新入社員が早く職場環境に慣れ安心して働けるようOff-JT制度<sup>※1</sup>・OJT制度<sup>※2</sup>を導入しているほか、面談を通して仕事や人間関係などの様子をヒアリングするなど、働きやすい環境づくりに努めています。

※1：Off the Job Training 制度。集合研修や講演会への参加など実際の業務から離れて行う育成のこと。

※2：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。

### 育児短時間勤務制度利用者数の推移

【単位：名】



■ 3歳未満 ■ 3歳以上小学校卒業未満

※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



社員食堂の健康メニューの例

## 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、日本国外での売上高が約85%（2015年3月期）を占めています。そして、全社員のおよそ34%が日本国外で勤務しています。

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、障がい者雇用を促進しています。その結果、障がい者雇用比率は当社では2.0%、国内グループ全体で1.9%となっています。

## 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。

### 2014年度の主な取り組み

グローバルに活躍する当社グループの社員にとって、コミュニケーションは重要なスキルの一つです。2014年度は、コミュニケーション力、ファシリテーションスキル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ました。また、文化の異なる社員同士が共通の目的達成のためお互いを理解し、個人や組織の力を最大限に引き出せるよう、異文化コミュニケーション研修を実施し、1,420名が受講しました。また、英語学習については、個人の業務内容とレベルに合うクラスを選択して受講できるよう、英会話講座および語学自主学習支援の改善を図りました。

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、それに対し自発的かつ前向きな取り組みができるよう支援しています。

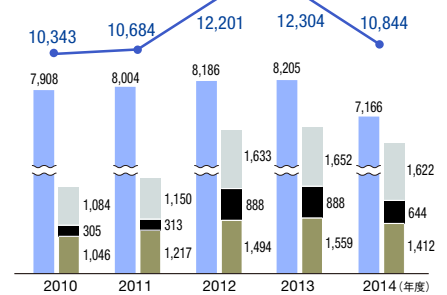
### Voice 〈仕事と育児の両立〉

二度の育児休暇を取得後、育児短時間勤務制度を活用しています。特に復職一年目は子供の体調不良で急な休暇を取らざるをえず、週の半分以上出勤できないこともありました。心苦しく、仕事をあきらめたほうがいいのかと心が折れそうになりましたが、職場の同僚には子育てに対する意識が高い方が多く、周囲の理解とサポートにより、仕事と育児を両立することができています。

育児支援に関する制度だけではなく、育児をしながら仕事を続け、成長できる環境があることに感謝しています。

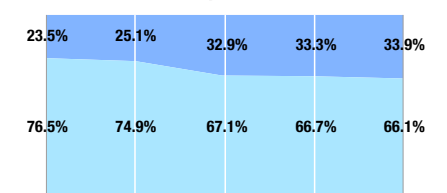
### グループ社員推移

【単位：名】



● 日本 ● アジア ● ヨーロッパ ● アメリカ  
● 全世界  
\*2014年度は東京エレクトロン デバイス株式会社を除く

### 国内外勤務者の比率



2011年3月末 2012年3月末 2013年3月末 2014年3月末 2015年3月末  
■ 海外勤務者 ■ 国内勤務者  
\*2015年3月末は東京エレクトロン デバイス株式会社を除く

### TEL UNIVERSITY 開催プログラム例

2014年度 各プログラムの受講者数

英会話クラス	478クラス	2,742名
コミュニケーションセミナー	15クラス	250名
異文化コミュニケーション研修	42回	1,420名
キャリアデザインセミナー	12回	290名
次世代リーダー育成プログラム	10回	10名
マネジメント研修	4回	69名
半導体セミナー	6回	89名



東京エレクトロン株式会社  
知的財産部  
川野 梨沙