

# 活力ある人と 職場



中期目標

## 夢と活力の最大化

重点テーマ



人権と  
ダイバーシティ



ワーク・ライフ  
・バランス



健康

関連する SDGs



3 すべての人に  
健康と福祉を

3 すべての人に  
健康と福祉を



8 働きがいも  
経済成長も

8 働きがいも  
経済成長も

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT GOALS

## 人権とダイバーシティ

### 人権

東京エレクトロンは事業活動のあらゆる面において人権尊重の重要性を認識しています。人権尊重の考え方を経営理念や倫理基準で定め、「性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教等による差別」「強制労働」「児童労働」「ハラスメント行為」の禁止を明確にしています。差別のない誰もが働きやすい職場作りを目指し、社員研修や相談・通報窓口の設置など、人権問題の未然防止や早期把握・解決に努めています。

### 多様な人材の働き方

#### 女性活躍

##### 行動計画

海外における売上が8割強を占め、全世界においてグローバルにビジネスを展開する当社は、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めています。

女性従業員の活用については、「女性活躍推進法」に基づき、2019年に向けた行動計画を策定し、実施しています。この行動計画では、女性はもちろん男性も働きやすい職場環境を実現するため、「年次有給休暇取得率70%の達成」「職場におけるハラスメント防止」を目標に掲げています。

2016年度の年次有給休暇取得については、取得状況の把握、計画的な取得にむけた意識啓発、定期的な取得状況のモニタリングなど、取得促進に取り組んだ結果、取得率64.1%を達成しました\*1。またハラスメント防止については、主に規定の整備を行い、一部の子会社では、これに加えて相談窓口・相談担当者の確立と周知、実効性ある教育研修の内容検討・展開などにも取り組みました。

\*1 国内グループ会社

##### 女性エンジニア技術交流会

2017年2月に、女性従業員を応援するイベントとして「女性エンジニア技術交流会」を開催しました。当日は、異なる家族環境や勤務環境で活躍する5名の女性エンジニアが発表者として自身の専門分野や働き方を紹介しました。聴講者として集まった女性従業員全員に、当社での働き方はさまざまな可能性を有することを知る機会を創出するとともに、それぞれが抱える悩みの解決や今後に向けたキャリア形成の糸口を見つかる機会となりました。交流会は、赤坂本社と国内の各拠点を遠隔会議システムでつないだ環境で開催され、約90名の女性従業員が参加しました。

#### 障がい者の活躍

多様な人材が存分に能力を発揮できる企業を目指し、障がいをもつ社員が安心して就労できる環境の整備と雇用の促進を実施しています。当社における障がい者雇用比率は2.13%、国内グループ会社で1.98%\*2となっています。

\*2 2017年3月31日現在

#### Voice | 障がいをもつ従業員の活躍

2015年に入社し、現在は、パーツの輸出の承認業務を担当しています。働くに当たり、負担が少ない自動車通勤が認められている他、私が書類を置きやすい高さのキャビネットを社内で使用してもらい、車イスでの移動がしやすいよう出入口に近い場所にデスクを置いてもらうなど細かい配慮を受けています。私がこの会社について一番嬉しく思うのは、障がいをもつ者としてではなく、健常者と同じように扱ってくれるということです。例えば、私の採用選考の過程では、私のスキルや経験そのものを評価してもらえたと感じました。今後も会社の期待に応えられるよう、仕事に励みたいと思います。



## ワーク・ライフ・バランス

### 働き方改革

東京エレクトロンでは、中期経営計画のビジョンに掲げる「高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニー」を実現するために新人事制度の導入を進めています。これは、従業員一人ひとりが目標に向けて、失敗を恐れず自律的にチャレンジすることができ、貢献度に応じて公正な評価が行われることを目的としています。また、当社が持続的に成長していくためには、従業員のエンゲージメント<sup>\*1</sup>を高めていくことが必須という考えのもと、「グローバルに広がるキャリア機会の中で、より高い目標に挑戦したい」という従業員がやりがいを感じることができる職場環境の実現も目指しています。新人事制度は、「自分への期待や果たすべき役割が明確になる」「会社のビジョンと連動した目標、高い評価につながるチャレンジングな目標などを意識して、より自律的に働くことができる」「自主的な貢献意欲や努力が報われ、さらなるモチベーションアップにつながる」といった従業員の働き方改革を描いています。新制度における目的や目標を、全世界の従業員と共有できる「等級制度」「評価制度」「報酬制度」がグローバル共通の制度として構築され、2017年度から運用が開始されています。

\*1 働く従業員の一人ひとりが常に自分の仕事に誇りと情熱、そして責任感をもち、成果達成に向けて頑張る気持ち

#### 新人事制度の特徴

- 等級制度  
職責（その人に求められる真の役割と責任）を明確にし、グローバルな働き方を実現する
- 評価制度  
等級に相応した目標（コミットメント）と、背伸びした目標（ストレッチ目標）を設定し、その達成度（貢献度）に基づく絶対評価が行われる
- 報酬制度  
市場競争力のある報酬水準に加え、達成度（貢献度）に応じた業績連動賞与およびキャリア機会などが提供される

### リフレッシュ休暇

当社では、心身のリフレッシュを図り、従業員の就業意欲を高めることを目的として、特別休暇制度「リフレッシュ休暇制度」を導入しています。勤続10年以上の正規従業員に対して、勤続年数5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇（有給）<sup>\*2</sup>を付与する制度です。2016年度は、日本国内で586名が利用しました。

\*2 勤続年数満10年で2週間、満15年で3週間、満20年で2週間、満25年で1カ月の休暇取得が可能。やむを得ない事情を除き、有給休暇および休職との併用ができないルールで運用されています

### 柔軟な働き方の支援制度

当社では、従業員一人ひとりがライフスタイル、ライフステージに合わせたフレキシブルな働き方ができるよう、残業時間の削減、有給休暇の取得促進および各種休暇制度の充実に取り組んでいます。少子高齢化が進展する中で、すべての従業員がキャリアを継続的に形成できるよう、育児支援制度および介護休暇制度の充実については注力しています。

特に、日本国内の育児休業制度については、最長で子が満3歳に達する日まで休業期間の延長を認めています。さらに、育児による勤務時間短縮の措置については、小学校卒業までの子を養育する従業員まで拡充しています。これらの制度により、2016年度は国内グループ会社で新たに44名（うち男性2名）が育児休業を取得し、44名（うち男性2名）が育児休業から復職しました（復職率93.6%）。国内では女性従業員のおよそ35%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。

## 育児・介護に関する休暇等の支援制度

制度名	制度概要	制度利用対象者	備考
通勤緩和	1日1時間を限度として、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げが可能	妊娠中の女性社員かつ医師などからの指導があった場合	法定のとおり
育児休業	①子が満1歳6カ月到達後の4月末日までのうち、本人が申し出た日まで取得可能 ②満1歳6カ月到達後の4月末日を越えても、保育所へ入所できない場合、満3歳に達する日(誕生日の前日)まで休業期間を延長することが可能	生後満1歳6カ月到達後の4月末日に達しない子を養育する社員	法定を上回る(休業期間最長3歳まで)
育児時間	所定の休憩時間の他、1日2回それぞれ30分間、生児を育てるための時間を請求することが可能(有給扱い)	生後満1歳に達しない生児を育てる女性	法定を上回る(有給部分)
育児・介護対応勤務	1日1時間30分を限度として、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げが可能	小学校卒業までの子を養育、または要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る(小学校卒業までの子)
子の看護休暇	一事業年度当たり養育する子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として取得可能(5日目まで有給扱い)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員	法定を上回る(有給部分)
子育て応援休暇	一事業年度当たり5日を限度とした子の養育のための特別休暇(無給)	中学校就学の始期に達するまでの子の養育をする社員	独自の制度
介護休暇	一事業年度当たり対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として取得可能(5日目まで有給扱い)	要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る(有給部分)
介護休業	介護対象者1人につき3回まで、通算して1年間を限度として休業可能	要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る(休業期間1年まで)

### Voice | 男性による育児休業取得

かねてから子育てに関わりたいたいという気持ちが強かったこと、フリーのピアノ教師をしていた妻の仕事復帰を支援したかったこと、また待機児童問題に直面したことから、2015年9月から2017年2月まで約1年5カ月の育児休業を取得しました。

男性で長期の育児休業を取得する従業員はまだ少ないため、上司にも驚かれましたが、気持ちよく送り出していただきました。また、長期にわたって休むことを周囲から心配されましたが、休職前と同じマーケティングの仕事に復帰させていただき、大変感謝しています。今後も、男性従業員の方々にも育児休業取得という選択肢が加われば嬉しく思います。生まれただけの子どもの近くで長い時間を過ごすことができた幸せな経験を、これからの仕事や人生の糧にしていきたいと思っています。



TFF マーケティング一部  
渥美 匡央

## 人材開発

### TEL UNIVERSITY

当社では、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、世界で通用する知識・スキルを習得するプログラムに加えて、次世代リーダーの育成や、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。

### 2016年度の主な取り組み

階層別教育では、若手育成プログラムにおいて、実際の仕事の中で若手社員が自らテーマ設定を行い、チャレンジ目標を立て、活動構想を企画し、上司をはじめ周囲を巻き込んで仕事を進める「ステップアップ活動」が本格スタートしました。この活動は、入社後の2年間で自律的に成長できる「独り立ち人材」を育成することを目指し、学びや気づきの場を提供するものです。

目的別教育プログラムでは、特定技術を有する社内エキスパートを中心としたワークショップ活動を広く展開し、グループ内での専門的な知見の共有を推進しました。その他、自社の技術や人材を活用し、新入社員教育の改善や、業務に必要なスキル(語学を含む)を習得するためのeラーニングや通信講座などの受講促進に努めました。

また当社では、51歳以上の正規社員を対象に「ライフデザインセミナー」を毎年開催しています。定年退職に当たって必要な知識や情報提供に加え、質疑応答を通して、退職までの過ごし方や退職後のマネープランなど、疑問や不安の払拭に役立つプログラム構成となっています。

### TEL UNIVERSITY開催プログラム例(2016年度)

	受講者数
新人教育(通年)	71名
若手社員向け教育	310名
マネージャー教育	78名
ビジネスリーダー教育	60名
技術者向けワークショップ	333名
各種技術セミナー	735名
ビジネススキル教育	807名
実践英語教育	306名
ライフデザインセミナー	220名

## Visionary Talk

東京エレクトロンでは、2015年より各分野の専門家・見識者を講演者として招待し、講演者の描く未来像を自由に語っていただく社内イベント「Visionary Talk」を開催しています。

サイエンス、テクノロジーからアート、スポーツまで、さまざまな分野の第一人者の経験談・熱意・信念に触れることで、社員が未来を描く創造力・想像力を膨らませる絶好の機会となっています。「Visionary Talk 2016」は11月に、赤坂本社に5名の講演者を招いて開催されました。講演の様子は、赤坂本社で200名が聴講するとともに、国内、韓国、中国、台湾、シンガポールの各拠点へも配信され、900名以上が未来への感動やひらめきをもらいました。また Visionary Talk は、AI などの研究開発領域における外部とのコラボレーションのきっかけにもなっています。

## 健康

### 健康宣言

当社では、従業員の安全・健康が最優先であるという考えに基づき、2012年2月に発表した「健康宣言」のもと、医師による健康相談窓口の設置および臨床心理士によるカウンセリング、ストレスチェック、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、体組成測定会など、さまざまな取り組みを継続して実施しています。

2016年からは、「従業員の運動習慣を改善すること」をテーマに掲げて取り組みを推進しています。Eat・Rest・Walk・Talk といった切り口から、日常の活動の中にちょっとした運動を習慣化し、健康的に毎日を過ごすことを提案する活動を、国内9拠点で展開しています。



### Eat

- ・ 食べる  
「3食バランスよく適量で」
- ・ 飲み過ぎない  
「週に2日は休肝日」
- ・ 吸わない  
「未来のために、いま禁煙」



### Rest

- ・ 寝る  
「良質な眠りでパワーチャージ」
- ・ 休む  
「メリハリつけて効率アップ」



### Walk

- ・ 歩く  
「目標1日1万歩」
- ・ 上る  
「社内の移動は階段で」
- ・ 楽しむ  
「趣味を持って気分転換」



### Talk

- ・ 知る  
「毎年受けて健康チェック」
- ・ 相談する  
「ひとりで悩まず、早めに相談」

### ストレスチェックの実施

2015年12月の義務化に伴い、従業員のストレスチェックを国内の各拠点で実施しています。厚生労働省推奨の質問表を使用し、高ストレスと判定された従業員には保健師や産業医による面談でサポートを実施しています。2016年7月に行ったストレスチェックの受検率は約90%となりました。

### ヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」

国が求める健康管理の新たなしくみづくりの一環として、事業主と健康保険組合の協働による従業員の健康増進活動も積極的に推進しています。当社では2016年より個人向けヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」を導入しました。各従業員は本システムを活用し、健康診断の結果や医療費の明細などの健康情報を手軽に確認することができます。また、日々の健康管理データ（体重、血圧、体脂肪率、睡眠時間など）の記録ができ、健康状態に合ったアクティビティ（ウォーキングやランニングイベント、スポーツジムなど）項目の推奨が用意されているなど、多角的に従業員の健康増進を後押ししています。引き続き、当社では健康保険組合と協力して、従業員の健康への意識を高める Pep Up の利用者数増加を推進してまいります。

## 東京エレクトロンの社会貢献活動

当社では、世界各地において社会貢献活動を展開しています。さまざまな取り組みを通じて、地域の皆さまとの確固たる信頼関係を構築し、地域社会の発展とグローバルレベルでの社会課題の解決に貢献することにより、夢のある豊かな社会の発展および企業価値の向上に努めてまいります。

### 世界各地の取り組み

当社では科学技術とイノベーション、人材育成、環境、地域社会を社会貢献活動の重点分野とし、地域ごとの社会課題に沿った取り組みを実施しています。

#### 9 産業と経済発展の促進につくろう **科学技術とイノベーション 半導体奨学金の給付（韓国）**

韓国半導体産業協会の半導体関連人材育成プログラムを通じて、大学から推薦された優秀な学生に対し奨学金を給付しています。

2008年から今年で9回目を迎え、毎年1名を選定し、「半導体の日」に授与を行っています。



#### 4 質の高い教育をみんなに **人材育成 SEMI High Tech U（米国）**

楽しみながら実践的な最先端技術にふれる「ハイテクキャリア探索プログラム」を当社米国のオースティン事業所で開催しました。国際的な業界団体SEMI（米国）の教材を利用したこのプログラムには、地域の高校生約30人が参加し、3日間にかけてオースティン事業所の従業員と交流しました。



#### 13 自然環境に具体的な対案を **環境 植林活動（日本）**

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ 東北事業所では、継続して近隣敷地への植林活動を行っています。2016年はコナラの

苗木約700本と記念樹の桜5本を植えました。当日は270名の従業員とその家族が参加し、従業員やその家族同士の親睦を深める機会にもなりました。



#### 17 パートナシップで目標を達成しよう **地域社会 チーム REWE チャレンジ（ドイツ）**

ドレスデンの中心街5kmを走り抜けるチャリティマラソンに、従業員20名がお客さまとチームを組んで参加し、互いの絆を深めました。



### 熊本地震 復興支援活動

2016年4月に発生した熊本地震により被災された皆さまの一日も早い生活の安定と地域の復旧を願い、さまざまな支援に取り組みました。

#### 救援物資・生活支援

交通インフラが甚大な被害を受けた中、自社のトラックや倉庫を活用し、全国の当社拠点から生活用品、水・食料などの物資を迅速に届けました。現地では、被災地近隣の自社保養施設を支援拠点および避難所として提供し、従業員や地域の皆さまへ支援活動を行いました。

#### 義援金

熊本県に対し、総額1億円の義援金を贈呈しました。

#### マッチングファンド

復興に向けた取り組みを支援すべく、世界中のグループ従業員から集まった募金に会社から同額を拠出し、被災した従業員への配布や近隣市町村への防災用品の寄贈を行いました。

#### チャリティーコンサート

音楽を通して元気を届けたい、との思いを込めてチャリティーコンサートを開催しました。地元の中学校2校の体育館を従業員とボランティアスタッフの手でコンサート会場に衣替えし、2日で1,600名の小中学生、従業員の家族、および近隣の地域の方々に楽しんでいただきました。

