

社員とのかかわり

社員の挑戦意欲や自主性を尊重し、様々な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。

人事制度についての考え方

東京エレクトロングループは、夢と活力に満ちた会社を実現するため、社員一人ひとりの挑戦意欲や自主性を尊重し、「社員がチャレンジできる会社」を目指しています。

当社グループの人事制度は、社員一人ひとりの成長と組織の活性化を促進するように設計しています。例えば評価システムでは、成果だけではなく成果を生み出したプロセスも重視しており、成果を出すまでの取り組みや能力の発揮度も評価結果に反映しています。実際の評価にあたっては、「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）」の三つを柱として、「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指針としても活用しています。

社員のキャリアアップを支える取り組み

当社グループは、社員のキャリア形成の要望に応えるために様々な支援を行っています。

年に一度実施される「自己申告アンケート」では、社員が自身の異動希望や相談したいことをアンケート形式で申告でき、会社は必要に応じて異動の調整を行います。また、社員に主体的なキャリア形成実現の機会を提供し、社内の活性化を図るため「OPEN JOB 制度（社内公募制度）」を導入しています。2009年度には、やる気・意欲のある人材と求人部署とのマッチングを行い、21名の社員が異動しました。さらに一般職から総合職への転換を希望する社員には、総合職転換試験により適性を選考・判断し、12名の社員を登用しました。

働きやすい職場づくりの実現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。育児支援として、育児休業^{※1}・育児対応勤務^{※2}・看護休暇（年5日）・子育て応援休暇（年5日）など制度の拡充を図り、仕事と子育てとの両立支援を推進しています。2009年度は82名が育児休業を取得しました。

また、勤続10年、15年、20年、25年という節目に、2週間～1ヶ月の休暇を取得できる「リフレッシュ休暇制度」を設けています。近年社会問題化している職場での心の病については、保健スタッフの充実やメンタルヘルス教育の実施により、その予防に積極的に取り組んでいます。

仕事も育児も充実！

東京エレクトロンには、職場復帰後も子育てを支援する制度が数多くあります。私は子どもが保育園生活に慣れるまでの数ヶ月間、育児対応勤務制度を利用し、明るい時間帯に「お迎え」ができました。また、体調を崩すことも多いので、看護休暇も度々取得しています。

復帰後を支援する制度が充実していること、また、それを実際に利用できる環境を、周りが与えてくれていることが、子どもがいながらも仕事を続けていくことへの安心感と意欲につながり、とても有り難く思っています。

東京エレクトロン株式会社
FPD事業本部

小西 綾子



※1 育児休業制度：
子どもが1歳6ヶ月到達後の4月末まで（事情によって満3歳に達する日まで）休業できる制度。

※2 育児対応勤務制度：
小学校卒業（12歳）の年度末までの子どもを持つ社員が1日1時間の就業時間短縮をできる制度。

人事制度のコンセプト





人材育成の基本方針

当社グループでは、「社員は東京エレクトロンの財産」と考え、

- ① 職場・現場が人を育てる場
- ② 能力開発・キャリア形成の基本は、社員の自己啓発と自己責任
- ③ 会社は気付きを提供する場やしukみを構築を人材育成の基本方針とし、社員の自ら学ぶ姿勢や精神を尊重しています。

そして、教育および育成は、継続的に実施してこそ成果が出るものと考え、運営組織の拡充や教育予算の継続的確保に努めています。

TEL UNIVERSITY

継続的に学習の機会を提供し、社員および組織の能力向上を実現するため、当社グループでは、社内教育機関「TEL UNIVERSITY」を設置しています。社員一人ひとりが世界 No.1の仕事をするべく必要な知識・スキルを習得したり、マネジメント力・組織力の強化や、次世代リーダーを育成する場として位置付けています。

経営層も「TEL UNIVERSITY」に参加し、社員と活発な議論を行っています。人材育成で重要なことは、社員一人ひとりの学ぶ姿勢と個人の成長をサポートする上司、それらを育む企業風土です。積極的に「TEL UNIVERSITY」を通じて学び、そこで学んだことを職場・現場で実践していくことが社員と組織の成長を促進します。「TEL UNIVERSITY」は人材育成を通じてこれからも当社グループの発展に貢献してまいります。

リーダー層の育成

「TEL UNIVERSITY」ではリーダー層の育成・強化も行っています。リーダーの必須科目である

戦略策定および組織マネジメントを学ぶ研修に加え、現場のグループリーダー全員を対象とした集合研修も行っています。

この研修はリーダーとしての原理原則にとどまらず、現場・職場の課題を議論することで、より現場や実戦に即した研修となることを狙っています。

また、全国から集まる受講者が、研修を通じて交流することにより、当社グループのチーム強化にも貢献しています。

マネジメント研修に参加して

一般的に“研修”に参加すると、受けたらそれでおしまいというものが多かったのですが、この研修の場合はそうではありませんでした。

マネジメントという言葉からは、結果主義的なドライなイメージがありましたが、この研修で学んでみて、当然成果を出すことも大事ですが、それ以上に、いかに部下の一人ひとりを成長させるか、良いチームづくりをするかがマネジメントの本質であるということに気がきました。

研修で学んだことをヒントにいくつかの新たな試みをはじめ、部下との接し方はもちろんのこと、私自身の人間的な成長に繋がったと実感しています。

東京エレクトロン九州株式会社
SPEエレクトロニクス技術部

大倉 淳



TOPICS

社内活性化の取り組み

当社グループでは、TELバリュー浸透活動の一環として、国内の派遣社員を含む全社員に1人あたり1万円の「活性化資金」を支給しています。部署ごとに部員全員で楽しめる企画を考え、実行することで、職場の活性化を図っています。2007年度から開始し、2010年度で4回目になりました。部署ごとに企画書を提出し、終了したらイントラネット上に設けられている報告サイトで活動の内容を共有します。ほぼすべての部署が参加しており、陶芸体験やバーベキュー、釣り大会、他部署と合同の大運動会など、趣向を凝らした企画を全国で実施しています。

