



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

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策定しています。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、「①個別の役割(ミッション)」「②プロセスを評価するための力量(コンピテンシー)」「③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。②のコンピテンシーについては、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

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、新規や緊急度の高いプロジェクトに、社員が自らの希望で応募する「OPEN JOB 制度(社内公募制度)」の導入により、やる気・意欲のある人材を社内から広く公募し、社員の主体的なキャリア形成実現の機会を拡大することで、社内の活性化を図っています。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を実施し、適性を選考・判断した上で登用しています。

■ 働きやすい職場づくりの実現

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^{※3}・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。2010年度は69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。

- ※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1.5時間の就業時間短縮をできる制度。
- ※3 看護休暇：
小学校就学の始期に達するまでの子どもを持つ社員が、その子の看護のために子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の休暇を取得できる制度。

仕事も育児も充実!

今春、2度目の育児休業から復帰しました。職場復帰後を支援する制度の充実・浸透とともに、育児と両立しながら仕事に励む同僚が増えました。



東京エレクトロン株式会社
法務部
市川 加奈子

子どもたちを保育園に預ける際は、母親恋しさに泣き叫ばれて胸が痛くなることもありますが、日中は仕事に没頭し、夕方は「ママだあ!」と笑顔で駆け寄る子どもたちを抱きとめるという、充実した日々を過ごしています。このような幸せを実感できるのも、部署の仲間の温かい支えがあってこそと、感謝の気持ちでいっぱいです。

■ 人事制度のコンセプト

	Mission (役割)	Competency (力量)	Performance (成果)
社員	自分/組織の役割を理解する	自分の専門能力を磨く	自分の能力を発揮し、個人/組織の目標を達成する
会社	会社の理念/目標を明示する	社員/組織の目標達成に必要なキャリア/スキルUPの機会を提供する	加点主義 公平な報酬の分配を行う

■ 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ぐみを構築

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。これは、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・スキルの習得、マネジメント力・組織力の強化や次世代リーダーの育成を行うための場として位置づけられています。

次世代リーダーの育成として、理念・人間観や大局観といった経営哲学や戦略眼を学びます。さらに、経営層や各界有識者との対話を通じて自身の価値を確立し、決断の拠り所の醸成を目指した研修を実施しています。

また、現場責任者のグループリーダー全員を対象としたプログラムも行っています。これは、グループリーダーが自身のビジョンを描き、そこに向けて今、自分がど

BLP-B研修*を受講して

BLP-B研修では、当社グループ各社の第一線で活躍している若手社員が合宿形式で寝食をともにしながら「リーダーとは何か?」について1年半研鑽いたしました。私はエンジニアとしてひたすら最先端の技術開発を追い求める毎日でありましたが、研修の最終課題である経営層への提言活動にメンバーと一緒に取り組んでいく中で、「自分たちの会社をもっと良くしたい」、「会社の未来は自分たちがつくっていくのだ」といった強い意識を持つようになりました。BLP-B研修で学んだリーダーシップを発揮して、他社が追従できない最先端技術でTELの成長に貢献していきます。



東京エレクトロン株式会社
技術開発センター
松本 貴士

※ BLP-B研修：
対象は中堅社員。リーダーとしての考え方や意識の醸成、基礎知識・技能の修得を狙いとした次世代リーダー育成プログラム。

うありたいかを探求し、メンバー一人ひとりのありたい姿とともに全員で共有しながら、その実現に向けて取り組む活動です。

さらに、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育成をサポートする上司、また、それらを育む組織風土です。積極的に「TEL UNIVERSITY」を通じて学び、そこで学んだ事を職場・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。

TOPICS

プロフェッショナル育成教育の開催

技術力向上を目指し、TEL UNIVERSITYではプロフェッショナル育成教育を推進しており、①コア技術、②共通基盤技術、③半導体デバイス講座が実施されています。「半導体デバイス講座」では、技術者以外の社員も対象にしており、半導体の歴史、動作原理、作り方、産業の発展などを学んでいます。受講生からは、「技術を知ることにより、仕事の内容がより理解できた」「良い装置を送り出し、(半導体デバイスを生産する)お客さまの役に立ちたい」などの意見が出され、業務に対する積極性が高まり、社内の活性化にも繋がっています。



半導体デバイス講座