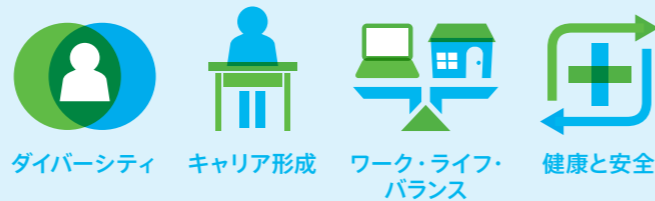


人と職場

夢と活力の最大化

グローバル化が加速し、ニーズが多様化する一方で、人口構造の変化により労働生産人口が減少するなど、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。この状況において企業が持続的に成長していくためには、優れた人材を採用し、維持・活用していくことが不可欠です。そのため、東京エレクトロンでは公正な雇用・登用や評価・処遇、ワーク・ライフ・バランスの推進により、性別や年齢、価値観といった枠にとらわれない、多様な人材が活躍できる場を創出しています。同時に、キャリア形成を促進し、自ら考え行動していく人材の開発・育成にも努めています。仕事にやりがいを感じ、会社に誇りをもつ社員により、新たな価値を創造し、社会課題の解決に貢献していきます。

重点テーマ



関連するSDGs



働きがいも
経済成長も



人や国の不平等
をなくそう

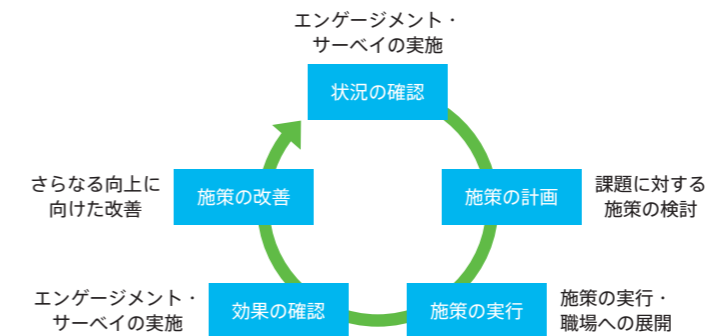


人事マネジメント

人事マネジメント体制

東京エレクトロン (TEL) は、従業員の働きがいや意欲を高め、会社と従業員双方が成長することを目指し、定期的にグローバル・エンゲージメント・サーベイを実施しています。会社や仕事に対しての誇りや職場環境への認識・評価といった設問を通して現状を把握し、地域や職場の特性を踏まえながら、改善サイクルを継続し、従業員がいきいきと働くことができる職場環境の充実につなげています。

2017年度は従業員の働き方のベースとなるグローバル統一での新人事制度を導入しました。2018年度にはダイバーシティ、キャリア形成、ワーク・ライフ・バランス、健康と安全の4つのテーマに注力し、取り組みを進めてまいります。



ダイバーシティ

ダイバーシティの考え方

海外売上高が8割強を占め、グローバルな事業展開をする東京エレクトロン (TEL) は、極めて早い技術革新が求められる環境に置かれています。その中で、イノベーションを創出し、成長を続けるためには、多様な人材が活躍する企業であることが不可欠です。性別や国籍、年齢や経歴、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすい職場、高いモチベーションをもって働くことができる職場を創出することで、人材の多様性を競争力につなげていく環境づくりを進めています。

体制と取り組み

TEL は、人事担当執行役員を責任者としたダイバーシティ活動を推進しています。2017年度は、従業員に求められる役割と責任を明確にし、目標の達成度に応じて評価・報酬支給をおこなうグローバル人事制度の運用を開始しました。誰もが公正な評価と成長機会を得られ、グローバルな働き方を実現することができるなど、ダイバーシティを推進する環境が整いました。

また、お互いをより良く理解することで多様な従業員が活躍できる職場を実現するため、ハラスメント防止教育にも力を入れています。全役員・従業員を対象に、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント、LGBTなどをテーマとしたeラーニングや、マネジメント層を対象に、産業医によるセミナーを実施しています。職場におけるハラスメントの防止は、日本国内における女性活躍推進法に基づく行動計画の目標の一つにもなっています。

障がいをもつ従業員には、安心して就労できる環境を整備し、雇用促進に取り組んでいます。2017年度の障がい者雇用比率は、国内グループ会社で1.91%となっています。

さらに女性管理職比率の向上を図るべく、2017年度を基準として、2020年度までに女性管理職比率を倍増する目標を掲げ、グローバル人事制度を通じて実現に向けて取り組んでまいります。

女性エンジニア交流会

2018年2月に赤坂本社と国内各拠点をTV会議システムでつなぎ、「第2回女性エンジニア交流会」を開催しました。女性エンジニアが自身の専門分野や働き方、女性活躍推進活動を紹介した他、「女性エンジニアが活躍する姿とは」「全従業員がいきいきと働ける環境づくりを加速・進化させるために何をすべきか」などのテーマについてグループディスカッションをおこないました。今回の交流会には男性も含め104名の従業員が参加し、「男性でも積極的に参加することで、女性の立場・考えを感じ、気づきを得られた」といった意見も寄せられるなど、活発な議論が展開されました。

Voice | 女性エンジニア交流会に参加して

昨年に引き続き、第2回女性エンジニア交流会に参加しました。今回の交流会では、さまざまな事例や悩みなどを共有することで、自身のキャリアを改めて考えることができ、今後女性の働き方について取り組みをおこなう上での参考となりました。また各拠点の推進活動をおこなっているメンバーともネットワークを築くことができました。本交流会を通じ、今後の女性エンジニアの増加や活躍推進について私たち自らが考えていくとともに、事業所の壁を越えた活動ができたかと考えています。



東京エレクトロン
テクノロジーソリューションズ
PF 技術部 第1Gr.
信田 菜奈子

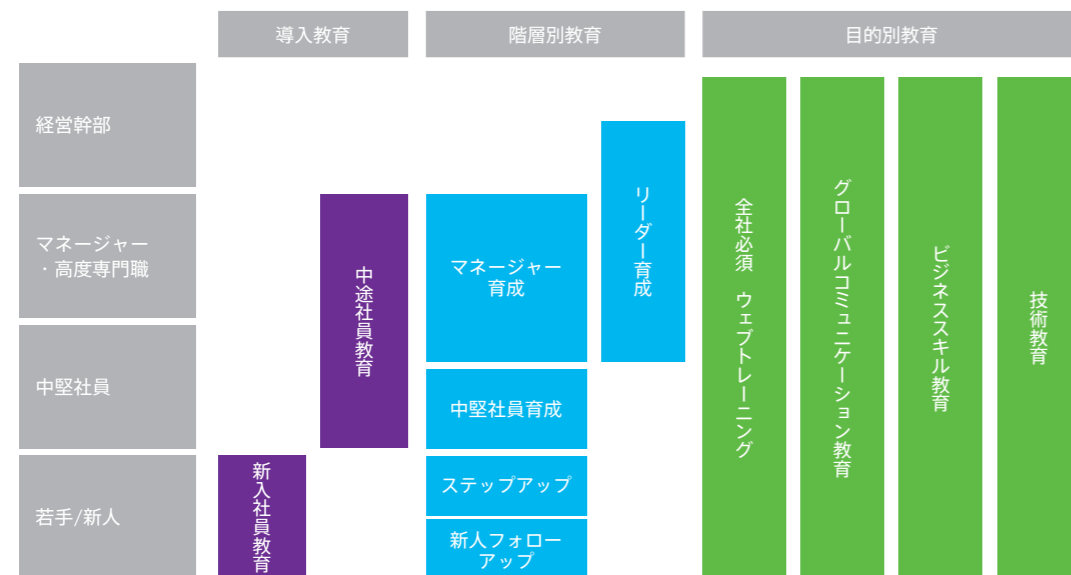
キャリア形成

人材開発体制

東京エレクトロン (TEL) では、社員自ら自律的なキャリアを形成し自己実現することを目指し、社内共通教育機関として TEL UNIVERSITY を設置しています。TEL UNIVERSITY 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、階層や目的に応じたプログラムを展開しています。



TEL UNIVERSITY 体系図



人材開発の取り組み

リーダー育成

中長期的な企業価値向上を実現する経営後継者を発掘し、計画的に育成するプログラムを実施しています。2017年度は、中堅社員からの選抜メンバーを対象に、リーダーに求められる経営の基礎研修に加え、社内外の経営者との交流、ビジネス課題の解決策提言に取り組みました。今後は、さらに経営者として視点を上げることを目的とした実践的プログラムを予定しています。

マネージャー育成

従業員一人ひとりが価値を創造していくためには、マネージャーの存在が重要です。2017年度は、マネージャーの育成を目的として、マネージャーの役割や責任、求められる行動を理解し、組織運営や部下の育成に生かすための研修や、実践的なワークショップなどを実施しました。

ステップアップ活動

TEL では若手社員の自律を目的として、入社2年目の夏から約半年にわたりステップアップ活動を実施しています。実際の仕事の中で、若手社員自らがテーマと目標を設定し活動構想を企画して、上司をはじめ周囲の協力を得て仕事を進めることにより、学びや成長への気づきを生み出す機会となっています。

Voice | ステップアップ活動

「通常では3~4年かかる資格を2年で取得する」を目標に活動に取り組みました。チャレンジングな課題に失敗を繰り返しましたが、目標を部内で共有することで上司からもバックアップしていただき、目標+αの結果を達成することができました。この活動を通して、「挑戦し続けなければ成長しない」ということを学びました。
(東京エレクトロンFE 東海FE部 安食 朋寛)



活動報告会にゲスト参加した上司・役員の声

- ・現場に出て、テーマと課題をもって業務に当たること、挑戦することで、人は成長するということを実感させてもらえる機会でした。
- ・若手社員が、鋭い着眼点で課題を見つけ、アクションに結びつけている様子が、入社2年目とは思えないほど高いレベルで驚きました。彼らの今後の活躍に大いに期待しています。

ライフデザインセミナー

TEL では、各年代に合わせた従業員のキャリア形成を支援しています。51歳以上の社員を対象として、ライフデザインセミナーを毎年開催し、定年退職に当たって必要な知識や情報提供に加え、退職までの過ごし方や退職後のマネープランなど、次のキャリアやライフプランに役立つプログラムを提供しています。

Visionary Talk

従業員の先見性や創造性を養うことを目的に、さまざまな分野の専門家・見識者に未来像を自由に語っていただく「Visionary Talk」を2015年度より開催しています。2017年12月には、テクノロジー・デザイン・経営分野における第一人者の方々による講演を実施。ワールドワイドで約800名の社員が大きな刺激や感銘を受け、自身を見直し新たな発想を得る絶好の機会となりました。



ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについての考え方と体制

東京エレクトロン (TEL) は、従業員一人ひとりのワークとライフの調和が、従業員と企業双方の成長に相乗効果をもたらすと考え、体制の構築を進めています。

TEL は、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の実現をビジョンとして掲げています。この実現のためには、効率的な働き方により残業を減らし、成果に応じた評価をする仕組みが必要と認識しています。2017 年度にはグローバルで統一した新人事制度の運用を開始しました。これは、従業員一人ひとりに求められる役割と責任を明確化し、それに相応した目標と挑戦的な目標を設定、その達成度を絶対評価し、業績連動賞与やさなるキャリア機会を提供する制度です。従業員の自律的なチャレンジが評価されることで、エンゲージメントの向上を創出します。また、より効率的に働くことを意識することで、そこから得られた時間を学びにあて、さらに業務に生かすといった創造的な働き方を実現します。

グローバル人事制度の特徴

- **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おこなわれる
- **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

柔軟な働き方のために

TEL では、従業員一人ひとりが、ライフスタイルやライフステージに合わせてフレキシブルな働き方ができるように、さまざまな取り組みをおこなっています。

休暇に関する制度

TEL では、全従業員が働きやすい職場環境の実現に向け、年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みをおこなっています。取得状況を定期的にモニタリングし、計画的な取得への意識啓発などをおこなった結果、2017 年度の国内取得率は 64.3% になりました。2018 年度の取得率目標 70% に向けて、半期 5 日間の計画休暇の取得など、取得率向上に向けたマネジメントを推進しています。

また、独自の休暇制度として、リフレッシュ休暇制度を導入しています。心身のリフレッシュを図り、社員の就業意欲を高めることを目的に、勤続 10 年以上の社員に対して、勤続年数 5 年ごとに 2 週間から 1 カ月の特別休暇 (有給) を付与する制度です。2017 年度は、国内で 639 名が利用しました。



育児・介護に関する制度

TEL では、法定で定められている制度の他、特に国内では独自の支援制度を設け、育児・介護に直面している従業員の働き方の充実を図っています。

育児休業期間の延長を最長で子どもが満 3 歳に達する日まで認める他、育児による勤務時間短縮の措置を小学校卒業までの子どもを養育する従業員にまで拡充。子の看護休暇や子育て応援休暇も設定しています。その結果、国内での復職率は 93.6% となり、国内女性従業員の 40% がワーキングマザーとして活躍しています。

また、介護休暇を 5 日目まで有給とする他、介護対象者 1 名につき 3 回まで、通算して 1 年間で介護休業として取得可能とするなど、介護制度の充実も進めています。



柔軟な働き方

TEL では、従業員の新しいワークスタイルを積極的に探っています。フレックス勤務を導入する他、2017 年度からは通勤時間をなくし有効な時間活用を可能にする在宅勤務制度を管理系と営業系の一部の部署で試行しています。

育児・介護に関する休暇などの支援制度

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、生児を養育す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養育する女性社員	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名の場合は5日、2名以上の場合は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名の場合は5日、2名以上の場合は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名につき3回まで、通算して1年間で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)



常務執行役員
人事・総務・CSR 本部長
長久保 達也

Executive message

TEL は、創業時から一貫して、社員のやる気を大切にしています。社員が、日々の仕事に前向きな気持ちで取り組むためには、①会社の将来に希望がもてること②社内でのキャリア形成に夢がもてること③自分の持ち味を存分に発揮できる職場環境であることが重要です。TEL は、役割責任や貢献度に基づく加点主義の人事制度、新たな仕事にチャレンジできる機会の提供、キャリア形成や目標達成を支援してくれる仲間や働きぶりを理解してくれる上司の存在などを通じて、明るく風通しの良い職場の醸成に取り組んでいます。TEL は夢と活力に満ちた会社であり続けるため、今後ともさらなる努力を重ねてまいります。

健康と安全

東京エレクトロン (TEL) は、事業に関わるすべての人々の健康と安全を最優先にすることを経営理念で明示しています。この理念のもと、TEL は、従業員の健康増進と安全性向上に向けてグローバルな取り組みを推進しています。

健康についての考え方

従業員が充実したライフワークを実現すると同時に、最大限にその能力を発揮し事業の発展に貢献していくためには、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働けることが重要です。TEL では、制度を整え従業員が安心して働くことができる環境を構築しています。また、健康を維持するためには、従業員が健康状態を自覚し、自ら改善を進めることが重要と考え、2012 年 2 月に発表した「健康宣言」のもと、これらを支援する取り組みを継続的に実施しています。

健康についての体制と取り組み

健康へのサポート体制

TEL は、従業員の健康に配慮した体制を構築しています。法令に基づき各種健康診断を実施している他、長時間労働の従業員に対し、医師による面接指導をおこなっています。従業員だけでなく家族の健康が不安である場合にも相談ができるよう、医師による健康相談窓口を設置する他、従業員から希望があった際には、社外の産業カウンセラーによるカウンセリングを実施しています。またマネジメント層を対象にしたラインケア^{*1}セミナーも定期的に開催しています。

ストレスチェックの実施

国内において、総合的なメンタルヘルス対策をおこなっています。厚生労働省が推奨する質問票を使用し、従業員のストレスチェックを年 1 回実施、高ストレスと判定された従業員は、保健師や産業医の面談につなげ、サポートを徹底しています。2017 年度の国内での受検率は 92.7% でした。



健康宣言

2012 年に発表した健康宣言のもと、Eat・Rest・Walk・Talk の観点から、従業員の運動習慣の改善をテーマとした取り組みを推進しています。国内 9 拠点においては、従業員食堂での健康メニューの提供、体組成測定会など、日常生活の中で少し意識することで健康的に毎日を過ごすことができるアクティビティを提供しています。

セルフケアの仕組みづくり

従業員が自身の健康状態を把握し、改善につなげることができるよう、ヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」を導入しています。この仕組みでは、健康診断結果を手軽に確認できる他、血圧や体重、体脂肪率など、日々の健康管理データを記録することが可能です。また、自身の健康状態に合った情報やアクティビティ項目を提供する機能を備えている他、健康年齢^{*2}が表示されており、健康状態を改善するきっかけとなっています。

この仕組みを利用して、2017 年度は、ウォーキングイベントの開催や、運動や食事の管理に役立つ活動量計の配付などを実施しました。


*1 ラインケア：職場のメンタルヘルス対策の一つであり、管理監督者が中心となり職場で労働者からの相談に対応し、職場環境の改善などを図ること

*2 健康年齢：従業員の健康診断結果に基づいて算出された、生活習慣病リスクを表す指標。実際の年齢と比較して、プラス・マイナス何歳かの表示がされ、自分の健康状態が何歳相当かを知ることができる

取り組み事例

Tokyo Electron U.S. Holdings では、社員とその家族の健康増進のために「WELLatTEL」プログラムや従業員の経済的な安定に関するオンライン教育を展開しています。「WELLatTEL」プログラムでは携帯型の測定デバイスを従業員に配付し、運動に対する意識向上を促す他、多くの事業所では、トレーニングジムを提供しています。1日の歩数を測定する健康プログラムの参加者や教育プログラムの受講者に対しては、表彰もおこなっています。「WELLatTEL」プログラムは、SDGs の「すべての人に健康と福祉を」と関連し、従業員の健康向上に貢献しています。





Executive message

TEL では、チャレンジ精神や誇りを従業員の意識に根づかせることが成功要因として重要であると認識し、さまざまな場面で成果が得られています。従業員が画期的な新規プロジェクトに取り組んだり、新しいアイデアに挑戦したりしやすいような環境を整え、従業員の成功や、新境地を開拓する意欲を高く評価しています。人材開発は TEL における共通の責任であると考え、オープンドアポリシーにより従業員が思い描くキャリアについて上司の助言を求められるようにし、また、ともに知識や技術・能力を伸ばせるように努めています。これらの活動すべてが、生産性の高い活力ある職場環境につながっています。

常務執行役員
Tokyo Electron U.S. Holdings, Inc.
会長
Barry Mayer

安全管理体制

TEL は、「Safety First」をスローガンとして掲げ、継続的な安全推進活動を実施しています。TEL では、OHSMS^{*1} に準じたマネジメントシステムを用いて、安全衛生管理をおこなっています。また、PDCA を展開し、労働災害の潜在的危険を低減することによって、安全衛生管理水準の向上に努めています。そして、これらの課題を、EHS 会議や製造会社社長会において共有し、全社的な取り組みとして推進しています。

*1 OHSMS: Occupational Health and Safety Management System の略。安全衛生管理水準の向上を図る経営の仕組み

安全への取り組み

安全衛生委員会と安全巡視

TEL の各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、職場の安全・従業員の健康に関する対応を協議する他、安全巡視を実施しています。さらに、製造拠点においては、各部の代表者による安全巡視を月 1 回以上おこなうことによって、自主的に問題を解決する体制を構築しています。

作業時の安全

作業員全員が安全に働ける現場を実現するためには、一人ひとりが安全についての意識を高めることが重要です。そのため TEL の製造拠点では、作業を始める前に作業員全員で作業内容やリスクについて共有し、事故の防止に努めています。また、作業中に想定外の状況となった場合に作業を一時停止し対策を実施する、いわゆる「ストップワーク」や、安全管理担当者によるハザードへの対処の指導にも力を入れています。

安全教育

TEL では 2 つの教育プログラムを世界共通で展開することで、安全な職場づくりを進めています。1 つは従業員全員を対象とする「基礎安全」の教育です。入社時に導入教育として、その後は 3 年に 1 回のペースで内容を更新し教育を実施しており、累計で 4 万名以上が受講しています。もう 1 つは、製造現場やクリーンルーム内での作業員に向けた「上級安全」の教育です。対象者は、毎年受講することが求められます。その他、事故撲滅への取り組みとして、危険予知トレーニングやウェブ教育を国内外の拠点で展開しています。またお取引先さまに対しても安全に関する情報を提供し、事故防止に向けた取り組み推進を支援しています。

このような安全な職場づくりに継続的に取り組んだ結果、2017 年度の TCIR^{*2} は 0.38 となり、目標である 0.5 以下を維持しています。



*2 TCIR: Total Case Incident Rate の略。労働時間 20 万時間当たりの人身事故発生率