

Our people  
and Work  
place

人と職場



## 能力を最大限に発揮できる 夢と活力に満ちた職場を実現します

創造性と責任感と強いチームワークで情熱をもって業務に取り組める職場づくりを推進するとともに、成長に向けた新たなチャレンジを支え、その成果に対し公正な報酬配分を行います。また、人権はもちろん、価値観の違いを相互に尊重し合い、多様な人材が存分に能力を発揮し、いきいきと活動できる組織を構築します。

## 主な活動\*



\* 対象：国内グループ各社

## 2015年度の目標と実績

テーマ	目標	実績
人材の多様化	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材を活かし、個人の持つ能力を最大限に発揮させる組織づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルHRプロジェクト策定・展開</li> </ul>
	ダイバーシティマネジメントの取り組みおよび異なる価値観の理解・尊重 <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル展開における異なる価値観の理解・尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント研修、コミュニケーションスキル研修実施</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が活躍できる環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進に関する課題分析および行動計画策定</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランス	職場と家庭の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>各種制度利用促進に向けた従業員の意識・働き方の改革推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己申告アンケート実施</li> </ul>

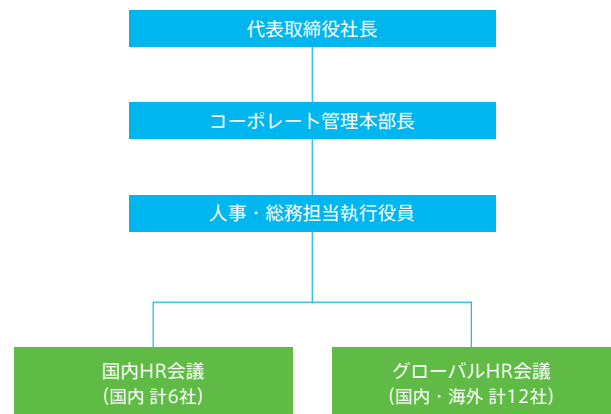
## 体制

東京エレクトロンでは、企業価値を最大化するために、全社員が自由闊達な雰囲気の中で個々の能力を最大限に発揮し、いきいきと活動できる組織を目指しています。また、事業環境の変化にも迅速かつ柔軟な対応を行えるよう、最適な組織体制を整えています。

人事部門においては、本社および各グループ会社の人事部が連携し、国内HR (Human Resources) 会議<sup>※1</sup>を毎月一回、グローバルHR会議<sup>※2</sup>を年二回開催しています。これらの会議を通じて、組織ミッションの共有および目標設定、活動状況の共有、課題についての協議などを行っています。この管理体制により、全社的観点でリスクを把握し、適切な対応の実施とグループ内への展開、浸透を図っています。

※1 国内HR会議：国内グループ各社の人事部長および主要担当で構成する会議体

※2 グローバルHR会議：国内および海外各社の人事部長および主要担当で構成する会議体



## 活力ある職場の実現

### 多様性についての考え方

東京エレクトロンでは、海外における半導体製造装置の売上高が8割強を占め、全世界合計38社(16カ国・地域、74拠点)においてグローバルにビジネスを展開しています。このような事業環境のもと、組織の活力および創造性を高めるため、性別、年齢、人種、障がい、宗教などの違いを尊重し、多様な人材が活躍できるような組織の構築に努めています。

近年は特に、障がいをもつ社員が安心して就労できる環境整備に力を入れています。今後、さらなる障がい者の雇用促進を図るため、2015年度にプロジェクトを発足しました。なお、2015年度の障がい者雇用率は、当社単体では1.96%、国内グループ全体で1.98%となっています。

### ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

当社は「リフレッシュ休暇制度」を導入しています。この制度は、勤続10年以上の社員に対して、5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇(有給)\*を付与するもので、心身のリフレッシュを促進し、社員の個々の能力を最大限に発揮することを目的としています。2015年度は日本国内で1,045名が取得しました。

また、日常生活における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、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を充実させています。

特に、日本国内の育児休業制度については、最長子が満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社員にまで拡充しています。これらの制度により、2015年度は新たに42名が育児休業を取得し(取得率93%)、46名が育児休業から復職しました。国内では女性社員のおよそ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。

\* 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です

### Voice | 男性による育児休業取得

第一子の誕生において、約1カ月間の育児休業を取得しました。職場の理解もあり、円滑に業務の引き継ぎを行った上で取得することができました。

私が育児休業を取得することで妻も安心して出産に臨むことができましたし、私自身も妻や子供との時間を十分にとるだけでなく、家事全般のサポートもできました。

単に育児に関する支援制度があるだけでなく、男性でも取得しやすい環境があることはとても恵まれていると思います。少しでも多くの男性が制度を上手に利用して、育児に積極的に関わってほしいと思います。



東京エレクトロン東北  
開発第一部  
鎌田 豊弘

### 社員のモチベーション向上

夢と活力に満ちた職場の実現には、社員のモチベーション向上が欠かせません。そのため、社員一人ひとりのキャリア形成も含めたさまざまな制度を整備・運用しています。

全体的な施策として、当社全社員を対象とした匿名の「グローバル・エンゲージメント・サーベイ(社員意識調査)」を年一回実施し、活力ある組織づくりおよび人材活用マネジメントなどに生かしています。

また、社員一人ひとりにキャリア形成および異動希望に関する「自己申告アンケート」を年一回実施し、希望する社員には個別に面談を行っています。

さらに、「優秀社員表彰」を年一回実施しています。これは、部門ごとに一年を通じて優れた成果を挙げた社員を推薦し、その功績を称える制度です。2015年度は、国内外の当社の若手社員を中心に17名が選出・表彰されました。

## 人材開発

### TEL UNIVERSITY

東京エレクトロンでは、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の他、次世代リーダー育成、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。

#### 2015年度の主な取り組み

2015年度は、グローバルに活躍する社員にとって重要な英語学習において、業務ニーズに即したコンサルティングや、チーム単位で学ぶチームイングリッシュ、オンライン形式の自主学習の導入や学習法支援セミナーを実施しました。語学以外に関してもeラーニングや通信講座の受講を促進しました。

また、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、自社技術や人材を生かした新入社員教育の改善も進めました。若手社員に対しては、自分の業務を振り返りステップアップを図るための研修をグループ合同で実施しました。

さらに、定年退職（60歳）を控えた51歳以上の社員を対象に「ライフデザインセミナー」を実施しています。定年退職までに必要な準備について事例を紹介したり、質疑の場を設けるなど、悩みや不安を払拭できるプログラム構成となっています。

### TEL UNIVERSITY 開催プログラム例

2015年度各プログラムの受講者数

英語学習	
延べ受講者	2,775名
語学系自主学習支援	440名
技術者向けワークショップ	183名
半導体セミナー	12クラス 141名
若手社員向け研修	215名
ライフデザインセミナー	276名

## 社員の健康と職場環境の改善

### 健康宣言に基づく取り組み

当社では、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、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。

一方、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を継続実施することによって、職場環境の改善を図っています。

2015年度は、各地区の状況および要望を考慮することに重点を置いて各種イベントを企画・開催しました。とりわけ赤坂地区で開催した、食生活の改善の重要性を理解する「栄養セミナー」が大好評でした。

### ストレスチェック導入に向けた準備

2015年12月より、日本国内において社員のストレスチェックが義務化されました。これは、定期的な労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、メンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取り組みです。当社では、実施体制、実施方法、マニュアル作成などの導入前の準備を進め、2016年7月に第一回目の実施を予定しています。

## Topics | 「団体長期障害所得補償保険」導入

2015年度より、万が一病気またはけがによって就労不能となった場合でも、安心して療養に専念できる環境を提供するため、就労不能で療養中に喪失した収入の一部を補償する「団体長期障害所得補償保険」(Group Long Term Disability) を国内グループ会社に導入しました。

パート・アルバイトを除く全社員を対象に、最長60歳まで標準報酬月額額の50%を会社の基本補償部分とし、これに加えて、標準報酬月額額の10%または30%の補償を任意で上乗せすることができる内容になっています。