

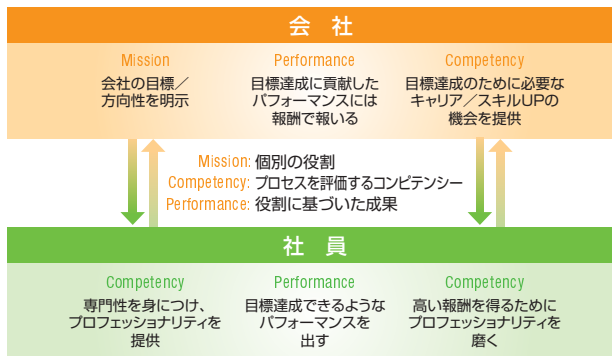
社員とのかかわり

「夢と活力に満ちた会社」を実現するための様々な人事制度を導入しています。

人事制度についての考え方

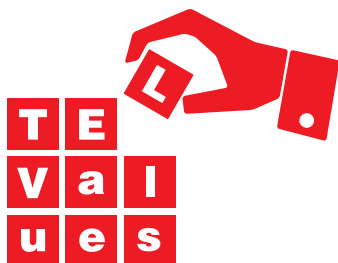
東京エレクトロングループでは、社員の挑戦意欲、自主性を尊重する企業として「社員がいろいろなことにチャレンジできる会社」を目指しています。そのために①加点主義②公平な人事③公平な報酬の分配を実現できる環境づくりを進めています。当社グループの人事制度は、組織の活性化と社員一人ひとりの成長を目的とし、単純に成果を重視するものではなく、成果を生み出したプロセスも重視する観点で設計しています。「プロセスを評価するための力量（コンピテンシー）」「個別の役割（ミッション）」「役割に基づいた成果（パフォーマンス）」という三本柱の考え方を通して、「貢献度に応じた公平な評価」を目指しています。コンピテンシーは、評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ものさしとして活用しています。また、より良い制度となるよう継続的に見直しを行っています。

人事制度のコンセプト



TELバリュー

2006年4月に、当社グループの価値観および行動指針となるものを「TELバリュー」として制定しました(P.2参照)。TELバリューは、当社グループがこれまで大切に、これからも



継承していきたいもの、未来に向けてこうありたいものを「誇り」「チャレンジ」「オーナーシップ」「チームワーク」「自覚」という五つのキーワードでまとめたものです。社員は、このTELバリューを常に意識し、未来へ向けての新たな成長の原動力にしています。

また、年に一度TELバリューの浸透度やモチベーションの状態を調査し、社内へフィードバックしています。

働きやすい職場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。その一つとして、2007年4月より育児休暇制度の拡充を行いました。具体的には、育児休業期間の延長*、子育て応援休暇の新設（小学校卒業までの子を養育するために年5日の特別休暇付与）などを行い、仕事と子育てとの両立支援を推進しています。2006年度は65名が育児休業を取得しています。

また、仕事を離れ心身ともにリフレッシュすることを目的として、年次有給休暇とは別に「リフレッシュ休暇制度」を設けています。勤続10年、15年、25年という節目に、2週間～1ヶ月の休暇を取得できる仕組みです。

このほか、職場での心の病が社会問題化する近年においては、幹部社員に対するメンタルヘルス教育を実施し、職場における心の病についても、その予防に向け、積極的に取り組んでいます。

※満1歳（事情により1歳6ヶ月）であったのを1歳6ヶ月到達後の4月末（事情により満3歳）まで延長。

TEL University

当社グループでは、「TELの宝は社員」という理念のもと、中長期的に人材育成を強化するため、2007年8月にTEL Universityを設立しました。TEL Universityは、社員一人ひとりが世界No.1を目指すための必要な知識・技能を習得する場にとどまらず、マネジメント力の強化や次世代リーダー育成の場、経営層と社員との交流の場、TELバリューの理解を深める場としての役割を担っています。

社員一人ひとりの成長と会社の成長を達成し、「夢と活力に満ちた会社」を実現させていきます。