

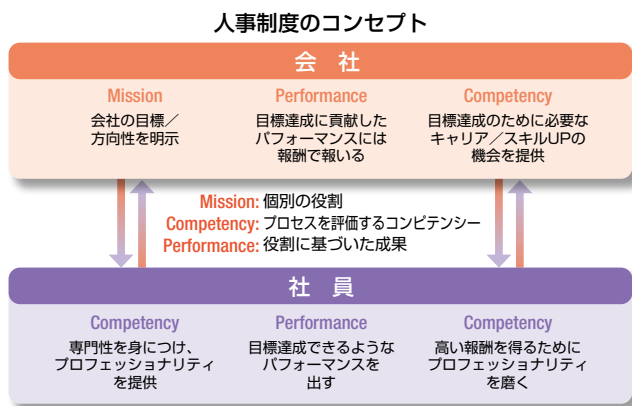
社員とのかかわり

社員の挑戦意欲、自主性を尊重する企業として、その環境の充実に努めています。

人事制度についての考え方

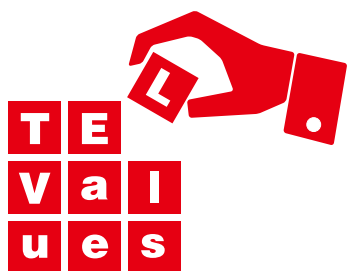
東京エレクトロングループでは、社員一人ひとりの挑戦意欲、自主性を尊重する企業として、「社員がチャレンジできる会社」を目指し、そのために①加点主義②公平な人事③公平な報酬の分配、の三つの視点での環境づくりを展開しています。

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されています。実際の評価時には、「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）」という三つを柱として、「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ものさしとしても活用しています。



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。現在、TELバリューの活動の一環として、会長による拠点訪問や社員ミニ



集会を実施しており、コミュニケーションのさらなる向上、社内活性化を図っています。

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。このうち育児支援策として、2007年4月より育児休業制度の拡充を行い、2007年10月より子育て支援金制度を開始しました。具体的には、時間的側面の支援として、育児休業期間の延長*1、育児対応勤務（1日1時間までの時短勤務）期間の延長*2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。2007年度は54名が育児休業を取得しました。さらに、一般社員を対象に、子の出生時、3歳時、小学校入学時、中学校入学時にそれぞれ50万円、30万円、20万円、10万円の支援金を支給し経済的側面の支援を行っています*3。

このほか、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。

また、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。

*1: 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。

*2: 満3歳までであったのを小学校卒業の年度末まで延長。

*3: 対象となる子が健保の扶養対象でない場合は金額が異なる。

TELユニバーシティ

社員一人ひとりの成長と組織の活性化を達成し、「夢と活力に満ちた会社」を実現させていくため、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しています。2007年8月にTELユニバーシティを設立し、ここでは、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。