

社員とのかかわり

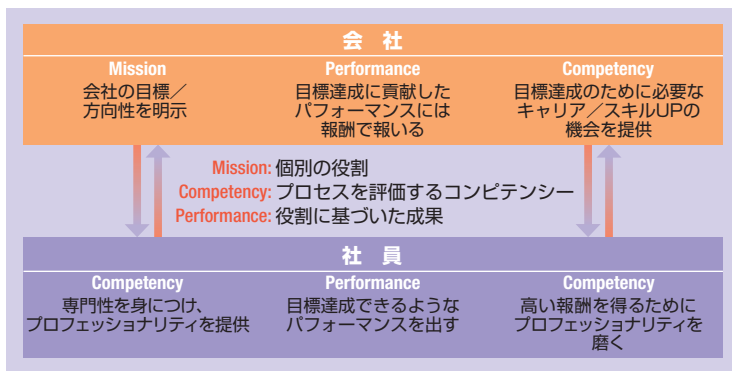
社員の挑戦意欲、自主性を尊重し、様々な能力を最大限に発揮できるように
職場環境の充実を図っています。

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、①加点主義②公平な人事③公平な報酬の分配、が実現できる環境づくりを行っています。

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。実際の評価に当たっては、「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、評価や査定目的だけでなく、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物差しとしても活用しています。

人事制度のコンセプト



社員のキャリアアップを支える取り組み

当社グループでは社員の様々なキャリア形成の要望に応えるための支援をしています。

年に一度「自己申告アンケート」を実施し、社員は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し、これに基づき必要に応じて異動の調整を行います。また、社員に主体的なキャリア形成実現の機会を提供し、社内の活性化を図ることを目的として「OPEN JOB制度(社内公募制度)」を導入し、2008年度には、やる気・意欲のある人材と求人部署とのマッチングを行い、36名の社員が異動しています。さらに一般職から総合職への転換を希望する

社員には、総合職転換試験により適性を選考・判断し、8名の社員を登用しました。

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。育児支援として、2007年4月より育児休業制度の拡充を行い、同年10月より子育て支援金制度を開始しました。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。2008年度は57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、中学校入学時に支援金を支給し経済的側面の支援を行っています。

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」を設けているほか、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。

このほか、年に一度、「TELバリュー」に対する意識調査を実施し、「TELバリュー」の社員への浸透度、社員のモチベーション、上司や職場に対する意識を調査しています。調査の結果は、職場環境、組織運営、人事制度などの改善に活用されています。

*1 満1歳(事情により1歳6ヶ月)であったものを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。

安心して育児に専念できました

東京エレクトロン株式会社
情報システム部 前野 浩美



2007年6月中旬から2009年の3月末まで産休・育休を取得しました。当初は娘が1歳の誕生日を迎える2008年7月末に復職予定でしたが、保育園に入れず、会社制度を利用して育休を延長しました。お陰で保育園が見つからなくても安心して育児に専念でき、感謝しています。はじめての寝返り、ハイハイ、掴まり立ち、一人歩きなどの成長をそばで見守ることができ、かけがえのない時間を娘と共有できました。

人材育成の基本理念

当社グループでは、「TELの宝は社員」を基本とし、①職場・現場が人を育てる場である(仕事を通して人は成長する)②能力開発・キャリア形成の基本は、社員の自己啓発・自己責任とする③会社は学習の気付きや情報・知識を提供する場やしぐみを構築する、を基本理念として、学ぶ姿勢の精神を重んじて支援を行っています。そして、教育および育成は、長期的に実施してこそ成果が出るものであるため、運営組織の拡充および教育予算の一定額の継続的確保を進めています。

TEL UNIVERSITY

当社グループは、社員へ継続的に学習の機会を提供し、社員の能力変革と組織能力の向上を同時に起こすために、社内大学として「TEL UNIVERSITY」を開校しました。社員一人ひとりが世界No.1のプロを目指すために必要な知識・技能の習得とマネジメント力の強化、そして次世代リーダー育成の場として位置付けています。TEL UNIVERSITYの役割は、原石である社員を磨くこと。さらに、当社グループの成長の原動力である「TELバリュー」を深く考え、理解する場でもあります。

経営層もTEL UNIVERSITYに参加し、社員と活発な議論を行い、当社グループの課題を一緒に考えていきます。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成長をサポートするマネージャー、そして育てようとする企業風土です。積極的にTEL UNIVERSITYを通じて学び、そこで学んだこ

とを職場・現場で実践していくことで個人の成長と組織の成長を実現できます。TEL UNIVERSITYは人材育成を通じて会社を成長させ、社会の成長に貢献していきます。

次世代リーダーの育成

TEL UNIVERSITYでは次世代リーダーの育成も行っています。若手社員層の中から次のグループリーダー候補向けのプログラム(BLPベーシックコース)、中堅層の中から幹部社員候補向けのプログラム(BLPアドバンスコース)、さらに幹部層の中から経営層・執行役員候補向けのプログラム(経営者研修)のように階層別教育を用意し、各階層から選抜して次世代を担うリーダーの育成をサポートし、成長を促進しています。

BLP-B(ビジネスリーダーコース)に参加して

東京エレクトロン九州株式会社
ソフト技術部 瀬尾 宜史



自分が担当している業務分野のみの狭い視野で日々を過ごしがちですが、選抜研修を受講して講師やほかのメンバーの斬新な考え・アイデアに触れ、毎回多くの気付きや意欲向上の機会を得ています。参加メンバーは、開発製品や業務体系は異なりますが、東京エレクトロングループ社員としての熱い想いは共通しており、一体感も形成されます。自分の成長を職場・会社の成長につなげられるよう、今後もさらに努力していきたいと思っています。

教育体系図

	基礎教育			専門教育	マネージャー教育	リーダー育成	異文化・語学	育成支援		
	全社ベース ラインコース	クラスベース ラインコース	レベルアップ コース	プロフェッショナル コース	マネジメント コース	ビジネスリーダー コース	グローバル コミュニケーション	OJT/キャリア		
幹部層	全社共通ベースライン教育	クラス別基礎教育	ビジネススキル	一般スキル	チャンピオンセミナー	MOT*	英語能力判定テスト	英語学習支援プログラム	経営塾	
リーダー層									部長研修	経営者研修
中堅層									GL研修	BLPアドバンスコース
若手層									BLPベーシックコース	
導入	新入社員教育(合同研修~各社教育)			製造実習				トレーナー制度 メンター制度		

* Management of Technology