

わが社の人材開発

グループ共通の理念と教育制度で 人材を育成

東京エレクトロン株式会社

本社所在地：東京都港区
事業内容：半導体製造装置事業、FPD（フラットパネルディスプレイ）
製造装置事業、太陽光パネル製造装置事業、電子部品・
情報通信機器事業
従業員数：（本社）1,259人/（グループ）10,490人（2012年4月1日現在）



さまざまな取り組みの基軸となる
「TELバリュー」

東京エレクトロン（TEL）には、日本および欧米・アジアの各地に、製造・開発拠点を含め、さまざまな関連会社があり、TELグループとして事業を展開しています。同社は、競争が激しく絶え間なく技術革新の波が押し寄せる半導体業界にあつて、最先端の技術製品と最良のサービスを提供する、リーディングカンパニーとしての地位を確立してきました。

TELグループ社員が共有する価値観・行動規範として、「TELバリュー」と呼ばれる企業理念があり、「Pride（誇り）」「Challenge（チャレンジ）」「Ownership（オーナーシップ）」「Teamwork（チームワーク）」「Awakeness（自覚）」の5つの項目で構成されています。

人材開発センター副参事の鎌田修さんは、「TELバリューは、社員と経営のトップがともにTELの成長の原動力であった『TELらしさ』を見つめ直し、未来に向けての指標として、まとめたものです」と話します。

TELグループでは「TELバリュー」を実現するため、人材の採用や育成に取り組んでいます。そこには多様なポテンシャルをもった人材による社内活性化と、適材適所の配置、チャレンジ精神を醸成するための業務選択と、モチベーションを高める仕組み、自ら学ぶ教育システム、会社と個人の成長をリンクさせたキャリア意識の形成といった特色があります。

TELグループでは近年、毎年150～250人前後の新人を採用してい

ます。人事部スタッフینگグループのグループリーダー宮島剛さんは「募集に当たっては学部や専攻を不問にしていますが、エンジニアの採用に主眼を置いているため、内定者は理系出身者が多くなります。また近年は、外国人留学生や女性の採用にも力を入れており、多様性をもった人材が刺激し合うことで、社内を活性化したいと考えています」と話します。

採用のポイントについて宮島さんは「TELバリューを体現し、実践できるポテンシャルをもっているかどうかを見極めたい」と語ります。

チームワークの形成とスキルアップ、 経営幹部の育成まで含んだ教育制度

「TELバリュー」を実現するために用意されているのが「TEL UNIVERSITY」と呼ばれる教育体系で、「TELを知る」「プロになる」「組織力を高める」「経営を担う」「世界を学ぶ」の5つの柱から構成されています。それぞれの柱に応じて、新入社員を対象とした導入教育や、プロとしてのスキルを身につける専門教育、あるいは組織力やマネジメント力を高めたり、次世代の経営幹部としての力を培うプログラムなどが組み込まれています。また、世界に通用する人材を育成するための語学力強化や、異文化理解のためのプログラムも備えられています。

「TEL UNIVERSITY」では、入社後3年間はTELグループの全社員が共通の教育を受け、最先端の技術者として育成されます。人材開発センター主事の高藤庄司さんは「グループ共通で教育を展開することで、全体としてのレベルアップを図るとともに、チー

ムワークと一体感が形成されることも狙っています」と語ります。「TEL UNIVERSITY」のもう一つの特色が、次世代の経営幹部を育成するための早期選抜教育で、その狙いは「基礎力のボトムアップと選抜での引き上げとを併せて、組織力そのものを高める動きへとつなげていく」（高藤さん）ことにあります。

TELグループの人事評価は「個別の役割（ミッション）」「プロセスを評価するための力量（コンピテンシー）」「役割に基づいた成果（パフォーマンス）」の3本の柱から構成されます。成果（パフォーマンス）だけでなく、プロセス（コンピテンシー）を柱としたのは、「自分自身による能力向上や人材育成に役立てることを目的としている」（宮島さん）からです。

ほかにも自分の配転希望やキャリア形成について、アンケート形式で申告する「キャリア自己申告アンケート」や「OPEN JOB」と呼ばれる社内公募制度、優秀社員賞などがあります。かつて「キャリア自己申告アンケート」によって部下を受け入れた経験をもつ人材開発センター副参事岩淵訓行さんは「社内での人材の流動化を図り、適材適所を促進することにつながることを実感しました。希望する仕事をすることで、本人のモチベーションも高まります」と話します。