

TEL

Tokyo Electron

DE&I Report

多元、平等&共融



◆ 02 前言

03 TEL 的 DE&I、我們推動 DE&I 的理由

04 DE&I 的目標、強化措施

◆ 06 4 個重點領域的數據和措施

07 Global

16 Gender

28 Generation

32 Diverse Work Styles



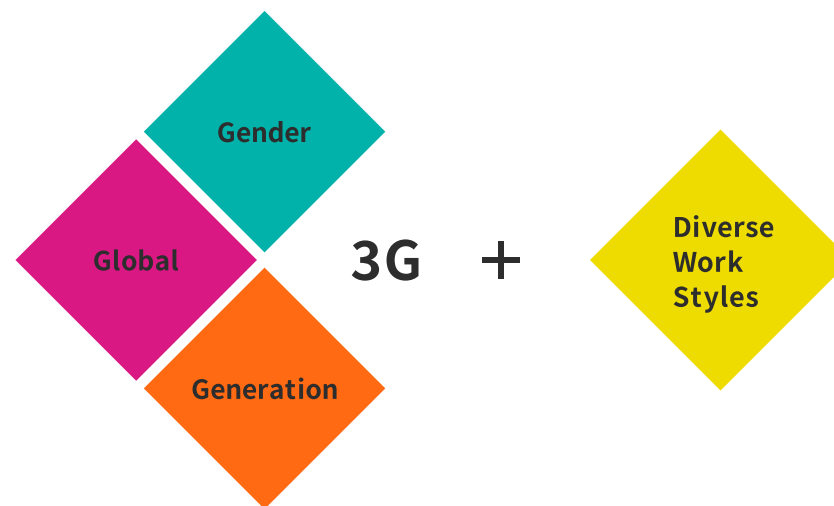
ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER

TEL 集團以管理階層堅定的承諾為基礎，積極推動多元、平等 & 共融 (DE&I)，
作為管理支柱，持續不斷創新並提升企業價值。

以「ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER™」為概念基礎，集團各分公司採取了各種措施。

TEL 的 DE&I

TEL 以 Global, Gender, Generation 的「3G」再加上 Diverse Work Styles (多元工作型態) 這 4 個主題為重點領域，推動 DE&I 的實行。我們致力於創造一個不分員工的國籍、性別、年齡、有無身心障礙，都能發揮所長的环境，成為創新的泉源。



我們推動 DE&I 的理由

「以頂尖先端技術及確實可靠的服務，為理想的社會發展作出貢獻。」這是我們的基本理念。此外我們還提出了對未來的願景「為半導體的技術創新做出貢獻且充滿夢想與活力的公司」，致力於追求支持社會持續發展的半導體技術創新。對我們而言最重要的心態，行動準則和價值觀就是「TEL Values」。與全球所有員工共享並攜手努力實踐，作為成長的原動力。

在全球各地都設有據點的 TEL 集團，是一個無國界分享 TEL Values 的集合體 (ONE TEL)，TEL Values 正是「TEL 特色」。

現在我們正推動 DE&I，作為 TEL 的 DNA，培養接納和尊重多元的文化，成為進一步成長的原動力。我們致力於創造一個能讓所有社員都能充分發揮所長，互相尊重，充分發揮獨特個性和差異的環境和文化，並加速推進 DE&I 的實行。

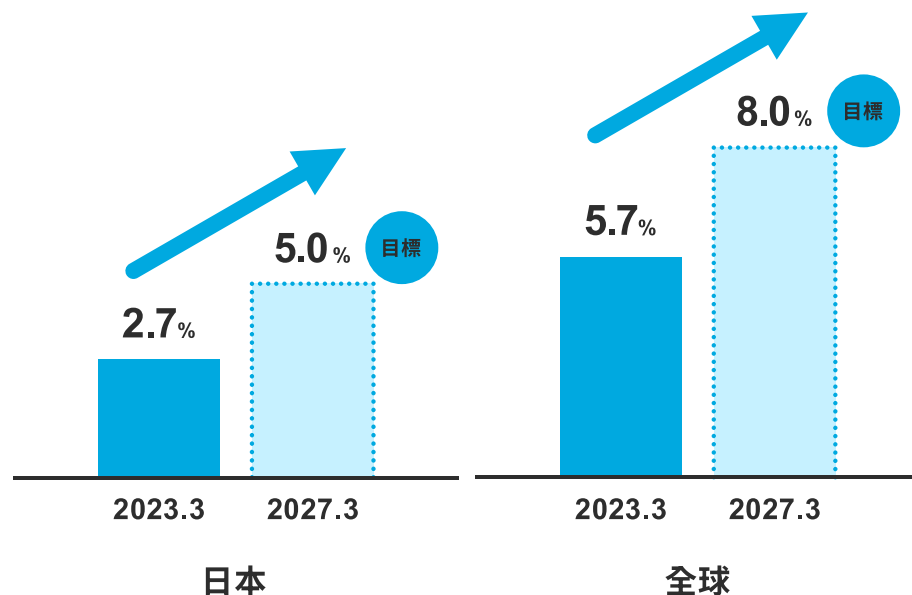
TEL Values



DE&I 的目標、強化措施 - 1

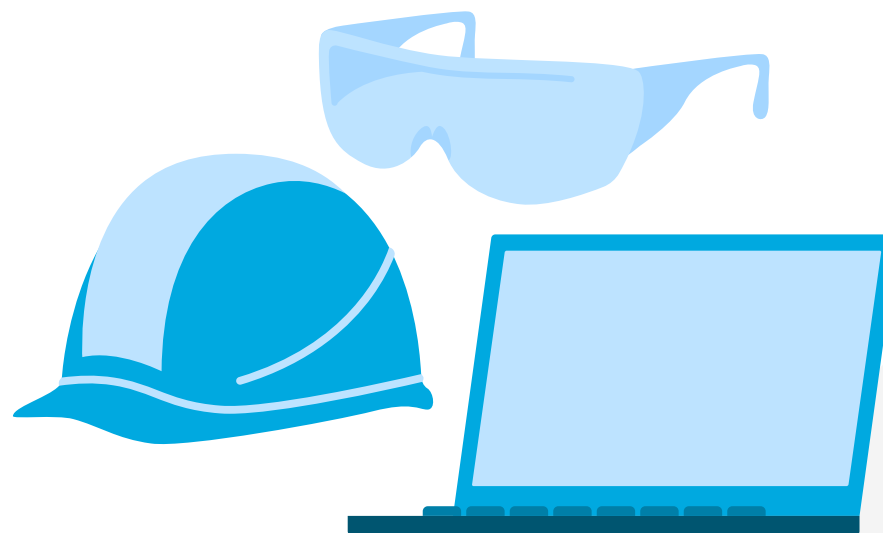
為了尊重每位員工不同個性並創造一個能發揮所長的环境，將強化以下的目標並推動 DE&I 實行。

提升女性管理職的比率



在繼任計畫中，我們將實施注重性別多元的人才培育計畫，目標是將女性管理職的比率 *1 在 2027 年 3 月會計年度提升至全球 8.0%，日本 5.0%。

任用女性工程師



有鑑於我們員工組成大部分都是工程師，我們將積極投資於招聘人員和品牌塑造，在各地區任用女性工程師，使其比率等於或高於一般女性工程師的比率 *2。

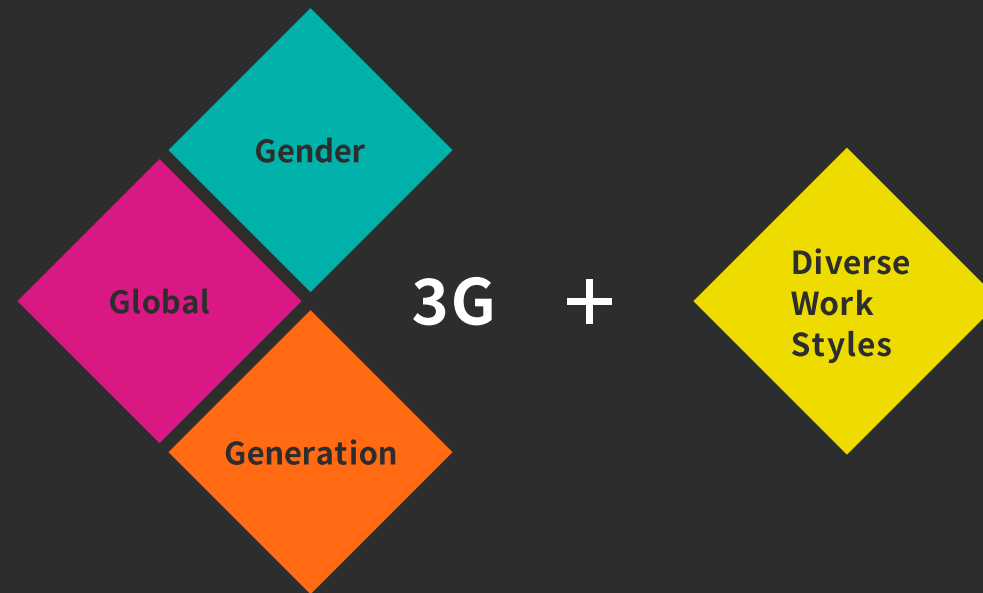
DE&I 的目標、強化措施 - 2

全球跨部門合作

整個 TEL 集團正齊心協力推動 DE&I 的措施。我們促進跨地區及跨部門的專案合作。

1. 包括高度專業的職務
2. 理工專業領域的女性比率





4 個重點領域的數據和措施



Global

身為在 18 個國家與地區中設置據點，員工超過 17,000 名的全球企業，
我們的目標是打造一個多元人才都能發光發熱的組織。
與世界各地的集團員工都能進行無國界的交流，推行制度的共通化。



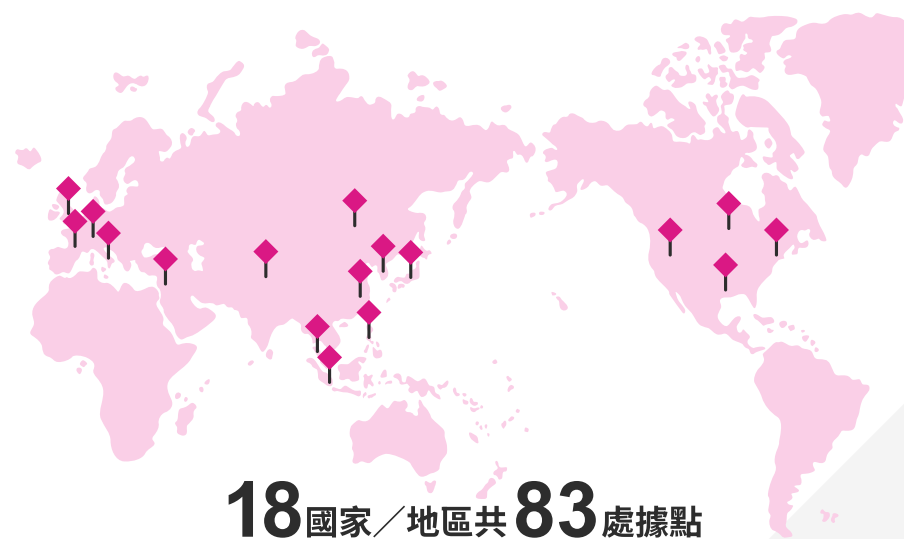
從數據看到的 Global - 1

員工人數
(TEL 集團全公司)

17,204人

2023 年 3 月會計年度

各據點

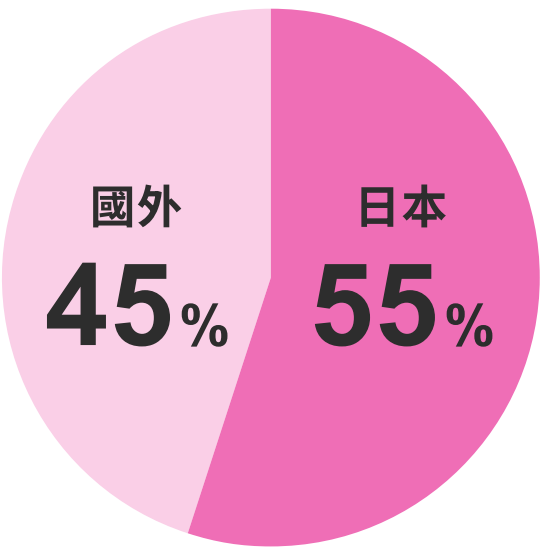


截至 2023 年 4 月 1 日

從數據看到的 Global - 2

人員比率

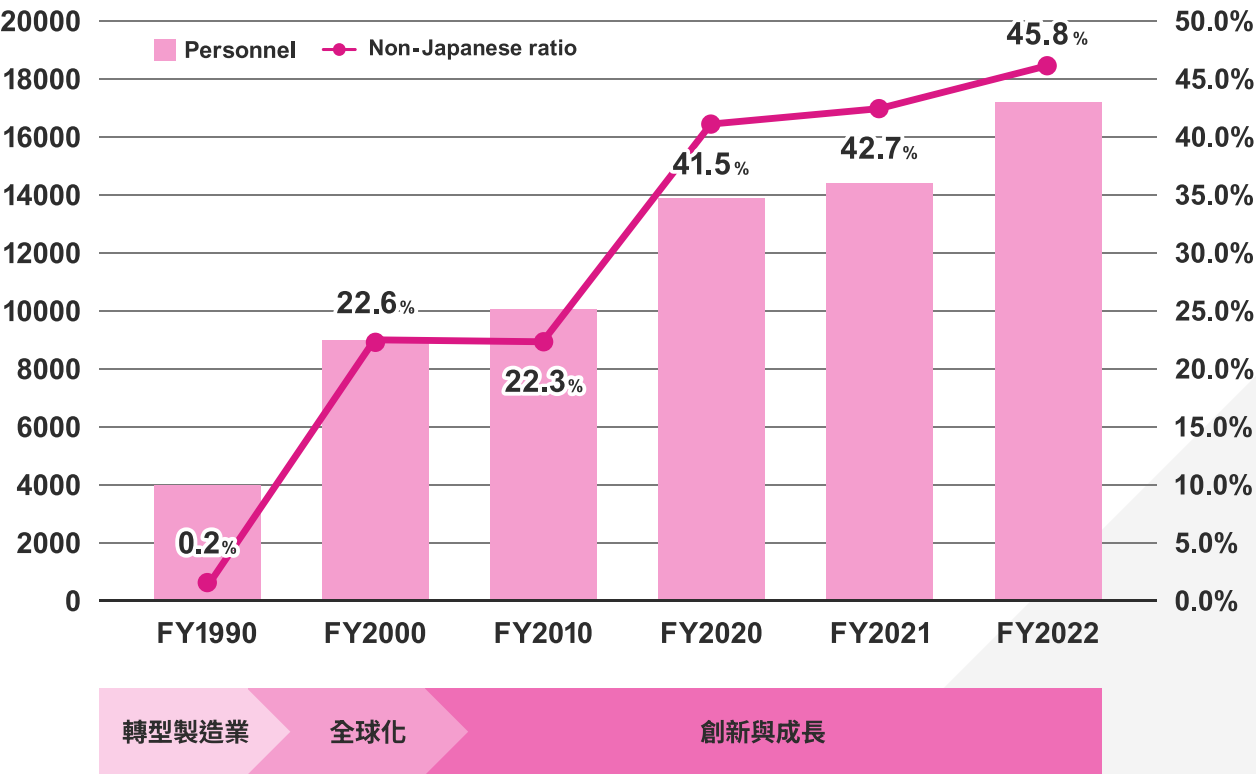
(TEL 集團全公司)



截至 2023 年 4 月 1 日

人員結構的變化

(TEL 集團全公司)



DE&I Week • DE&I Day • DE&I Talk

我們從 2020 年開始以全世界的集團公司員工為對象，同時舉辦「多元性與包容對談 (DE&I Talk)」的線上活動。並且將活動規模持續擴大，在 2022 年發展為「DE&I Day」，到了 2024 年更擴大為「DE&I Week」活動。活動中除了邀請公司內部的推動領導者及公司外部專家進行各種主題的演講，還將實施 DE & I

Week 的強化週，由各國實施獨自的活動計畫。作為 TEL 的 DE&I 的代表性措施，不僅要促使員工加深對 DE&I 的理解，更致力於提供讓每個人在各自的職場中能與周圍的人共同參與實踐的契機，今後也將繼續努力。

◆ DE&I Talk

DE&I Talk 是每年根據主題邀請相關嘉賓參加座談活動。員工可以自由參加感興趣的企畫。過去的主題包括「多元化對個人和組織的益處」、「職場心理安全性」、「Equity 平等的重要性」、「LGBTQ+」等多方面的內容。此外還舉辦了線上座談會，連結整個集團，介紹實行措施等。除了在各國制定的目標、活動之外，還邀請公司內部的來賓談論個人的經驗或思維，提供深入了解全球倡議的機會。



河合利樹(代表董事・CEO) (2022)

◆ 活動摘要(第 1 屆)

根據每年的主題邀請嘉賓，舉辦座談活動。活動的目的，不僅是為加深對 DE&I 的理解，也是提供每個人在各自的職場中與周圍的人共同參與實踐的契機。

第 1 屆 D&I Talk (2020 年 2 月 日本)

第 1 屆活動是過去為促進女性工程師活躍交流會的升級版，本次擴大成為全體 TEL 集團成員參與的活動，旨在推動、塑造全體成員都能發揮所長的環境與文化。邀請卡樂 B 公司前董事長松本晃 .. 等公司內外部專業人士進行演講。在全球企業日益著重推動多元化的重要性同時，TEL 集團則不僅強調多元化，也致力推動多元化的「包容性」。透過座談活動提供交流的機會是措施之一。



D&I Talk 參與狀況

◆ 活動摘要(第 2 屆、第 3 屆)

第 2 屆 D&I Talk (2020 年 7 月 日本)

第 2 屆活動進一步升級，舉辦了多元視角的演講。邀請當時任職開發戰略部部長的瀨川先生擔任內部嘉賓進行演講，以「給未來世代領袖的訊息」為主題，結合自身的經歷，分享了對職涯的想法，以及如何平衡生活與工作的心得。另外，時任 TEL 集團技術解決方案要素開發部的田中先生也發表以「工程師 x 帕運選手 無限想像力」為主題的演講，分享他身兼二職的生活方式。外部嘉賓邀請到曾獲得雪梨帕運游泳金牌的選手杉田好士郎先生，分享了他贏得金牌的歷程，以及實現夢想與目標的方法。另外還邀請到 Akaruku 股份有限公司代表董事堀川步執行長，就「LGBT 和企業的多元化」主題發表演說，探討全球對於推動 LGBT 與企業多元化的重要性。

第 3 屆 D&I Talk (2021 年 2 月 全球)



Chang Roger
(President, Tokyo Electron Taiwan)

第 3 屆的議題著重於探討「對全球企業的 TEL 而言，D&I 的重要性為何」、「各國家及地區所面臨的挑戰是什麼」。來自美國、台灣和日本，代表公司內部的各公司經營管理階層都參加了此次會談，從各自的觀點闡述了所在國家及地域的課題，以及個人關於 D&I 的各種經驗談。

◆ 活動摘要(第 4 屆、第 5 屆)

第 4 屆 D&I Day (2022 年 2 月 全球)



江田麻季子 (外部董事)、市川佐知子 (外部董事)、西新哲也 (時任 TEL CTSPS 營業一部部長)、名越哲史 (時任 TEL FPD 市場部部長)、川嶋治子 (IWL 代表董事)

第 4 屆活動是以「D&I 對商業的影響為主題」，由活躍在業務銷售第一線的管理職社員與女性外部董事兼 DE&I 推廣顧問參與座談。另外也邀請外部嘉賓，前 Google 人才開發負責人，同時也是現任 Pronoia Group CEO 的 Piotr Feliks Grzywacz 先生，發表職場心理安全相關的演講。

第 5 屆 D&I Day (2023 年 2 月 全球)



川嶋治子 (IWL 代表董事)、星賢人 (JobRainbow 代表)、千賀拓朗、White 美穗子 (TEL 人事部) 座談主題「Equity 的重要性」、「多元化帶來的企業變革」

第 5 屆的活動，在 D&I 加入 Equity (公平性) 的概念，命名為「DE&I Talk (Day)」，帶來新的觀點。首先邀請到 Institute of Women's Leadership 的代表董事 CEO 川嶋治子女士發表演說，主題為「何謂 Equity 及其重要性」。此外考慮到每 11 人之中就有 1 人是屬於 LGBTQ+ 族群，為了增進對此族群的深入理解，JobRainbow 股份有限公司代表董事 CEO 星賢人先生以「從 LGBTQ+ 視角探討營造具備『與眾不同』優勢的組織」為主題發表演說。

各國的措施 - 1

◆ 日本

以全公司範圍倡導 DE&I，推動擴大任用女性工程師的措施，並舉辦各種活動及企畫。其他活動包括支援職涯規劃、打造高心理安全性的職場環境等。

◆ 美國

積極參與如 Women's Network 或 PRIDE Alliance 等 ERG* 活動，提高對 DE&I 的意識，致力達成我們的目標。此外還有積極利用工具支援職涯、提供學習計畫和導師計畫等。

◆ 韓國

擴大任用女性工程師並培育女性管理職，根據第一線意見積極推動改善措施等。同時也積極參與公司外部的 DE&I 活動，例如研討會和特殊活動等。

◆ 中國

為了理解習慣和文化的差異，我們不僅實施了「Know China Seminar」，讓大家學習中國語言、文化和生活，還提供了培育專業工程師的計畫。

◆ 台灣

在公司內部，我們積極打造「願意講、願意聽」的工作環境，實施 Let's Talk Representative 等措施。在公司外部則參與了在 SEMICON Taiwan 舉辦的座談會等活動。

◆ 新加坡、馬來西亞

我們推動任用女性及多國籍人才的措施，設置 D&I 委員會以及支援女性工程師等，實施了各種行動。

*ERG：由員工志願組成的團體。

各國的措施 - 2

◆ EU

為了滿足多樣的工作方式和環境需求，我們持續檢討政策和流程。我們提供管理層的培訓包括無意識偏見培訓、DE&I 技能培訓和研討會。

Voice - 1 外籍員工的活躍

我於 2018 年來東京赴任，擔任 TEL 集團的全球 FE(Field Engineer) 培訓操作中心的共同負責人。回顧自 1994 年我第 1 次到東京出差以來，這段期間 TEL 經歷了各種變化。隨著科技的發展，如今，在語言與截然不同的國家之間溝通和旅行都變得更加容易，我善用了 TEL 為提升全球員工溝通所引進的翻譯技術。此外，作為全球 FE 培訓操作中心和全球服務解決方案委員會的成員，我經常與來自世界各地的

training leader 與 service leader 一起工作。幸運的是，我因此有機會體驗公司獨特的文化。對我而言，我深刻感受到這是一群友善、親切、注重品質且致力於建構並維持良好關係的人們所組成的卓越合作團隊。自從被派到日本這個全新環境赴任以來，我很快就能適應辦公室內的工作型態，發揮效率完成自己的工作表現，這都要歸功於同事們給予的尊重、鼓勵以及全心的支持。在這樣一個有利於全球工作的環境下，我能夠實際感受身為團隊的一員，並且度過充實豐富的每一日。



GLOBAL FE TRAINING OPERATION CENTER
Expert

Mccloud, Ethan

Gender

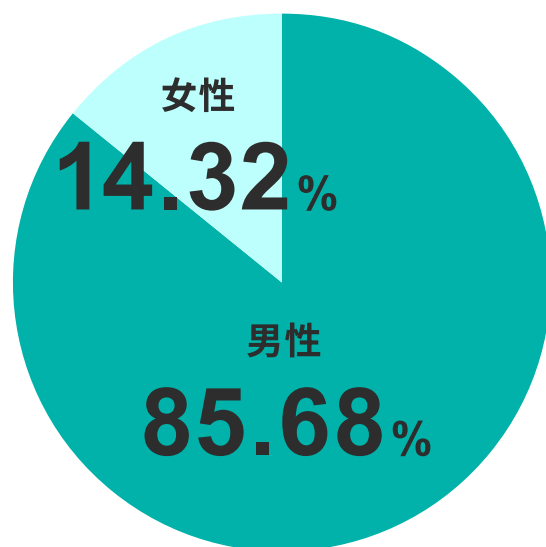
致力於創造一個不分性別，人人都能輕鬆工作且擁有高度動力，
連結多元人才提高競爭力的職場環境。

第一步，我們將先解決員工和管理職的女性比率的問題，
致力於以少數中的多數「女性」角度來推動倡議。



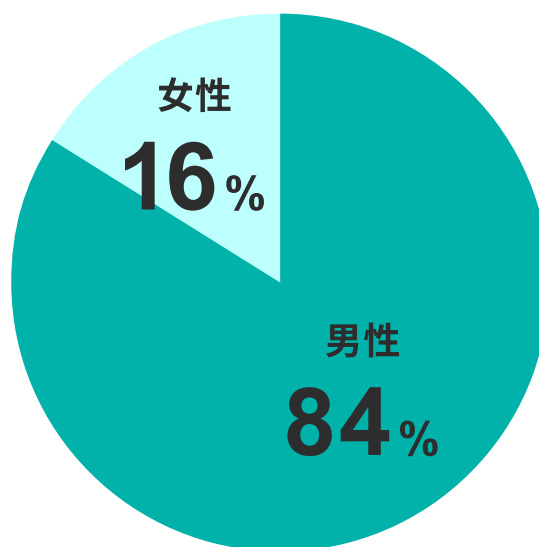
從數據看到的 Gender

男女比率
(TEL 集團全公司)



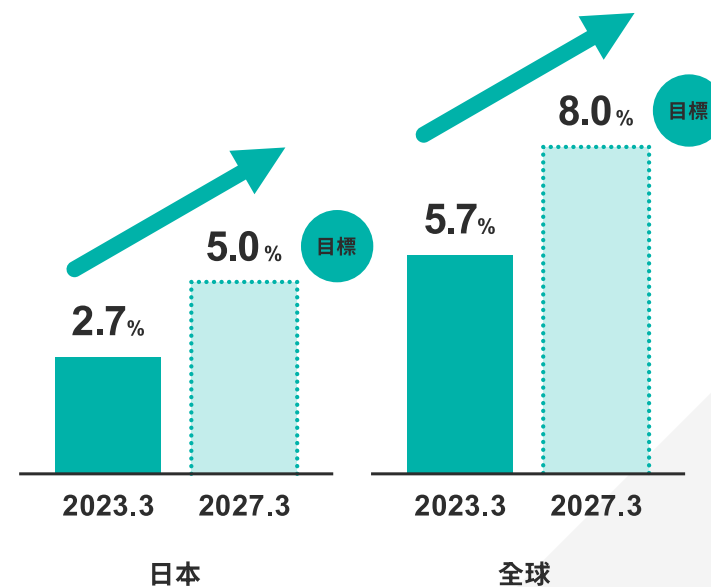
2023 年 3 月會計年度

男女比率
(日本)



2023 年 3 月會計年度

女性管理職的比率 *
(至 2027 年 3 月會計年度的目標)



* 包括高度專業的職位

職涯設計研討會 for Women - 1

職涯設計研討會for Women是針對全球女性員工開設的一項培訓計畫，旨在提供思考職涯的機會，並促進自主的職涯規畫。

這個計畫的目標是消除思考職涯時的障礙，建立一個能夠深思熟慮未來的基礎。

◆ 研習大綱

研習中我們將學習思維模式，透過明確理解職涯規劃的 4 個軸心要素，建立主動思考職涯的基礎。

職涯規劃的 4 個基本軸心

1 了解自己

- 透過評估分析自身的優勢與弱勢
- 了解自己的特點 獲得職涯的提示
- 擴展制定目標時的視野

2 理解他人

- 從多元化員工(世代、據點、職務等)的故事中學習
- 在確保心理安全的狀況下，透過坦誠的經驗分享和煩惱的交流中學習
- 了解其他員工交談能力的水準

3 尋找效仿榜樣

- 有機會聽取在 TEL Gr. 中活躍的女性員工或擔任管理職女性員工的故事
- 透過具體的經驗談尋找值得效仿的榜樣

4 思考職涯選擇

- 意識到職涯是要由自己來開創的
- 體認到自主思考的必要性

職涯設計研討會 for Women - 2

研習滿意度／參加者意見

◆ 研習滿意度

透過反覆仔細的 input 與 output，有助於理解自主職涯規劃的必要性，參加者滿意度達到 100%*。

* 受訪者 86 人當中：認為非常有意義的有 46 人
認為有意義的有 37 人。

◆ 參加者意見

來自參加者的意見表示，需要建立不分性別、各種人才能夠充分發揮作用的組織文化，並擴大工作方式的選擇，建立相應的機制以支持自主的職涯發展並提高周圍人的理解。

問卷 (節錄部分)

Q 您認為在公司或您的職場中，
為了促進女性更加活躍，需要採取哪些措施？

A • 需要有能夠仿效的榜樣，並且知曉其存在。
• 即使是養育子女的世代也有能夠輕鬆擔任的職位。

Q 在考慮未來的職涯和工作方式時，
您對公司或人事、上司有什麼期望或需求？

A • 希望能夠定期安排討論未來職涯發展的時間。

Q 請分享印象最深刻的內容或獲得什麼啟發，
並說明其理由。

A • 小組討論中聽到了基於真實體驗的寶貴故事，受到良好的啟發。
有機會與在其他據點工作的員工交流，與他們交談對未來的工作很有幫助。
• 意識到自己至今建立起來的職涯並非白費。
透過此次的研習更加接近自己想從事的工作，
並且更加深入對自己的了解，獲益良多。

J-Win(女性領導者培育選拔的外部研習)

J-Win(女性領導者培育選拔的外部研習)是一個以推動多元化管理為使命,主要任務是支援企業增強競爭力的非營利組織。從會員企業選出管理職或管理職候選的女性成員,目的是透過為期一年的活動確立自我對職涯意識的提升。2021年度的J-Win參加活動的企業約150家、250名成員,TEL集團的員工從

◆ 研習大綱

目的在於從會員企業選出管理職或即將擔任管理職的女性成員,透過一年期間的活動,提升確立自己職涯的意識。2021 年度的 J-Win 共有來自研習參加企業約 150 家公司約 250 名成員參加活動。

- 確立職涯提升意識
- 培養領導思維
- 培養問題解決能力
- 建立網路

2022年至2023年共有16名參加。

J-Win的目標包括確立「職涯提升意識」、「領導心態培養」、「解決問題能力培養」等,並透過講座、小組討論、全年的研究活動來實現這些目標。

◆ 活動大綱

J-Win 由每月一次定期的會議如演講會、小組工作等,以及全年進行的研究活動、研習等小組委員會的活動所構成。

小組委員會中的每個小組都會在一年內研究設定的主題,最後發表成果。透過這些活動,可以學習全面且實用的企畫管理,且有機會與來自不同背景多元的成員們共同合作。

TEL-WIN

TEL-WIN成立於2021年，是由參加外部培訓J-Win的成員和人事部志願成員組成的DE&I推動小組。發起的構想是希望將參加研習的心得運用在實際工作上。目標是創建讓多元人才輕鬆工作，從工作中找到樂趣的組織，致力提升職場對多

元化的認識和理解，並以社會背景和提高女性管理職比率的經營目標下，將焦點放在「女性」這個多數中的少數群體，作為活動前進的第一步。未來，計畫擴大目標，致力於擴展多元化，並創建讓所有員工都能充滿活力的工作環境。

活動的步驟



TEL-WIN 的活動內容

◆ 與管理層的對談

為了瞭解管理層的想法及思維，並在公司內共享，舉辦了座談會，以聆聽管理層對TEL-WIN成員想法的意見。在座談會期間，分享了針對女性員工所實施的問卷調查結果並交換意見。比起男性，女性員工所獲得的管理教育機會及經驗都較少，針對這個課題討論需要重新制定對策的必要性。座談會結束後，我們對問卷調查的受訪者進行了座談會的報告會，並在社刊中介紹了相關措施。透過直接向管理階層傳達第一線人員觀點的意見，並將管理層的意見分享給第一線，為TEL集團推動DE&I做出貢獻。

◆ 解決女性面臨的困境

相對於各種制度、推動DE&I體制、辦公室設置等硬體面環境，軟體面環境如推動DE&I的意識、職場的心理安全尚未能跟上的現狀課題，透過聽取女性員工的建議提出了具體的制度構想。我們致力於創造更舒適的工作環境，並提高女性員工的比例。

Employee Resource Group* 的實際活動

◆ W-ing

這個工作小組聚集了跨部門和職務的女性員工，目的在建構能夠彼此諮詢、商談的場所。這個小組會參與徵才活動，策畫各種活動、執行以及舉辦研討會等。

◆ TEL U.S. Women's Network

這個小組的活動是針對影響LGBTQIA+員工的相關問題，提供學習與資訊分享的機會。

◆ DRIVE

在「每個人都能為公司創造高附加價值及利益」的願景下，由來自日本所有據點的工程師以及支持活動理念的員工們所組成的工作小組。活動的目的是培養DE&I的意識，最終達到技術革新以及公司的成長。

DRIVE 的活動

到目前為止的學習 D&I 機會，是由成員定期舉行研討會，邀請外部講師演講，主題涵蓋推動女性活躍以及喚起對無意識偏見 (Unconscious Bias) 的重視。在 2020 年度我們舉辦了線上座談會，分享關於照護方面的煩惱與擔憂，以及使用 LEGO 學習 D&I 知識的 LEGO® SERIOUS PLAY® 工作坊，約有 50 名員工參與。透過這些活動，我們得以更深入思考個人與他人之間的思維、立場與多元化的差異，並分享自己的體會。未來我們將繼續推動員工之間的交流對話，創建彼此學習多元價值觀的機會，同時致力於推廣能產生高附加價值和利益的活動。

*ERG：由員工志願組成的團體。

LGBTQ+ 措施

TEL 從 2019 年起開始推動各項支持員工的措施。

◆ 活動介紹： TEL U.S. PRIDE ALLIANCE

這是一個ERG活動，主要任務是就影響LGBTQIA+員工的相關問題提供學習與資訊分享的機會。

團隊挑戰的 DE&I-1

TEL 一直致力 LGBTQ+ 方面的各種措施。為何採取這些措施，
透過與 Akaruku 股份有限公司的對談，可以深入了解 TEL 的理念。

Dialogue - 1 背景與具體措施 -1

堀川：請告訴我們您提出LGBTQ+措施的背景。

中村：在2019年4月，我們公司成立了D&I小組，最初主要致力於多元人才的招聘以及促進女性活躍。到了2020年，SOGI歧視成為社會問題，我們小組認為公司有必要採取LGBTQ+相關問題的措施。此外，自2019年D&I小組成立以來，我們建立了全球大使計畫，在全國26家公司、18個國家、83個據點推動DE&I活動。我們公司秉持「One-TEL」的理念，結合各個不同的集團公司形成巨大的價值。因此，即使在日本可能還不需要處理的事項，從全球的視野來看，我們認為有必要投入執行。

堀川：One-TEL是什麼呢？

中村：「One-TEL」是指日本全國乃至全世界的TEL集團攜手合作成為一體，創造出最大價值的概念。在「One-TEL」的理念下，或許採取某些措施在日本還言之過早，但以世界基準來衡量課題時，我們可以更積極推動LGBTQ+的措施。

堀川：目前TEL對LGBTQ+相關方面採取了哪些具體的措施呢？

中村：在堀川先生的大力協助下，我們舉辦了2次的研討會。第1次是針對人事部門所舉辦，第2次則是針對一般員工。尤其在第2次的研討會中，大家的提問非常踴躍，我們深切感受到員工們非常關切LGBTQ+的議題，從而體會到我們必須更正視這個議題。

堀川：原來如此。員工們非常關注這個議題呀。其他方面還有實行了那些措施嗎？

團隊挑戰的 DE&I-2

Dialogue - 1 背景與具體措施 -2

中村：除了研討會之外，我們再獲得Akaruku公司的協助，設置了公司外部的諮詢窗口，並發行了供人事部門員工參考的LGBTQ指南。

堀川：這部份真的非常感謝幫忙呢。實際上採取這些措施之後的成效如何？

中村：雖然並沒有很多人前來諮詢窗口諮詢，但在人事部門的網站新增了LGBTQ+的諮詢窗口時，相較於其他類別的諮詢窗口，這個窗口的造訪流量是最高的。我認為這是因為很多人都「非常想知道」LGBTQ+的資訊，所以出現這樣的結果。

堀川：的確，諮詢窗口的設立並不只是因為有諮詢需要，更重要的是創造一種隨時都能諮詢的氛圍。

White：在制度方面，我們已經制定了同性伴侶的定義並且也已適用到婚喪喜慶相關制度，我感覺公司內部並沒有出現太多反對的意見。這都是因為堀川先生所舉其他公司的例子都很有說服力，而且行之有效。



Profile

堀川步

Akaruku
股份有限公司代表董事

White 美穗子

Tokyo Electron 人事部
HRBP 團隊
DE&I 推動團隊

中村知永子

Tokyo Electron 人事部
Product Compliance Group
DE&I 推動團隊(時任)

團隊挑戰的 DE&I-3

Dialogue - 2 自由與挑戰的文化

堀川： 從兩位的談話中，我的印象是兩位對LGBTQ+事務的投入過程似乎非常愉快，您們持續這樣動力的來源是什麼呢？

White：因為我曾經在國外居住，也經歷過少數群體的時期。
當時被認為「與周圍的人不同」，有一段時間感到很辛苦，我還記得當我被接納時有多高興的感覺。透過推行LGBTQ+的相關事務，如果能讓某個人覺得「工作更順暢」，就能顯現出這個活動的意義。

中村： 我在日本土生土長，對於LGBTQ+的認知並不清楚，也沒有實際體驗，說實話我對於是否該推動這個議題，內心也曾有過一番掙扎。但是，我擁有一群支持我並說「推動LGBTQ+是理所當然的」的夥伴，我才能夠繼續實行LGBTQ+的事務。能夠這樣做或許也和我們公司提倡自由與挑戰的企業文化有關。原本我們就是一家創投企業，擁有自由的精神，且今後也會繼續傳承下去。

堀川： 原來如此。您們巧妙地運用貴社的企業文化進行活動啊。

White：是的。為了提高公司的競爭力，必須創造每個人都能發揮自身實力的環境，而建置這種環境正是人事部門的職責。因此我想同時實現對公司做出貢獻以及讓員工能更輕鬆工作這兩個目標。

※本文引用自 Akaruku 股份有限公司的對談文章「團隊挑戰 DE&I」。
<https://akaruku.co.jp/case/1711/>

Generation

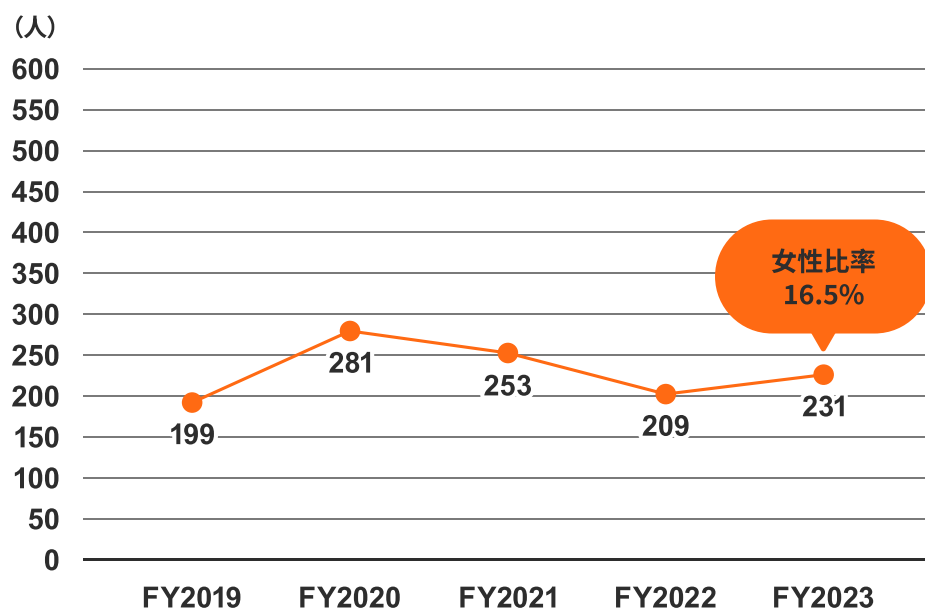
我們致力於實現跨越年輕員工、資深世代的融合，創造一個無論年齡都能發揮所長的環境。
我們也推行了再僱用制度，不分性別或國籍，考慮專業技能、
經驗和對未來的期望，持續聘用有望發揮所長的人才。



從數據看到的 Generation - 1

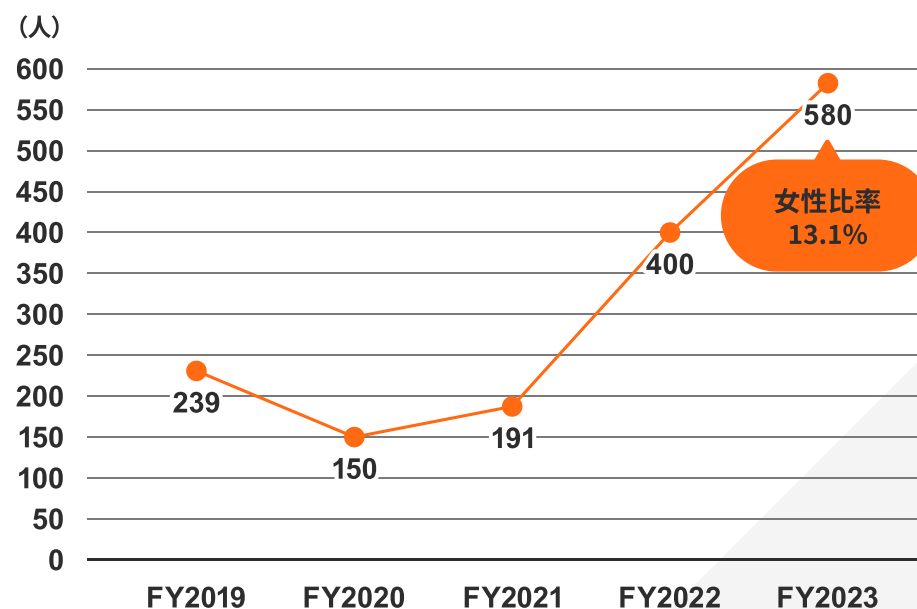
應屆畢業生招募人數變化

(日本)



有工作經驗者的招募人數的變化

(日本)



從數據看到的 Generation - 2

再僱用制度的利用人數
(日本)

475人

2023 年 3 月會計年度

OB × 年輕人座談會

Dialogue - 3 OB × 年輕員工共同探討的「TEL Mind」

由隸屬各事業部門的 5 名年輕社員，與在開發領域工作至退休的 OB 參加了作為員工交流所舉辦的一場座談會。會中討論了令他們印象深刻的計畫及喜歡 TEL 集團的地方，在這裡成長所抱持的心態等，有許多超越世代的共鳴。特別引起共感的發言是「鼓勵員工接受挑戰」、「風氣真的很好」。互相尊重，不畏困難，勇往直前接受挑戰的企業文化至今仍保持不變。

在座談會的最後所安排的諮詢環節中，針對 OB 提出「如何將 AI 導入第一線？」「現在的 TEL 能做些甚麼？」等，為了開拓未來所提出的各種問題。在 TEL 集團成立初期就進公司並度過職涯的 OB，提出的意見引起大家濃厚的興趣。最後鼓勵大家的話「勇敢說出自己想做的事情，接受挑戰」使年輕員工們深受鼓舞。



座談會情形

Diverse Work Styles

我們追求一個讓所有員工舒適工作且能大展身手的職場環境。

我們還鼓勵Work Life Balance的工作型態，導入可以自由選擇工作方式的靈活勤務制度及休假制度。

從數據看到的 Diverse Work Styles - 1

身心障礙者僱用比率

(TEL 集團全公司)

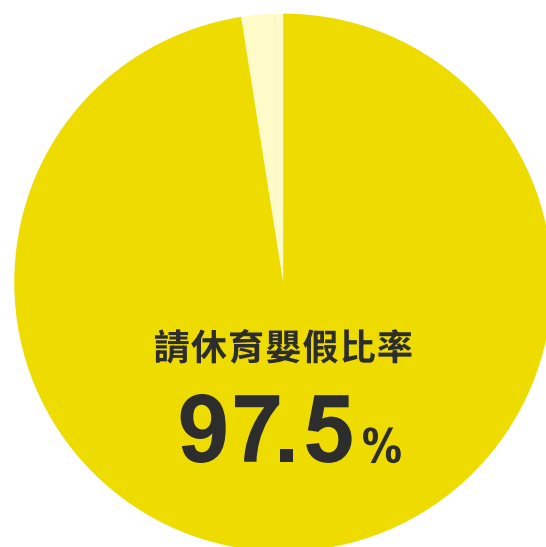
2.27%

2023 年 3 月會計年度

從數據看到的 Diverse Work Styles - 2

休育嬰假比率

(日本女性員工)



2023 年 3 月會計年度

休育嬰假人數

(日本)

男性

57人

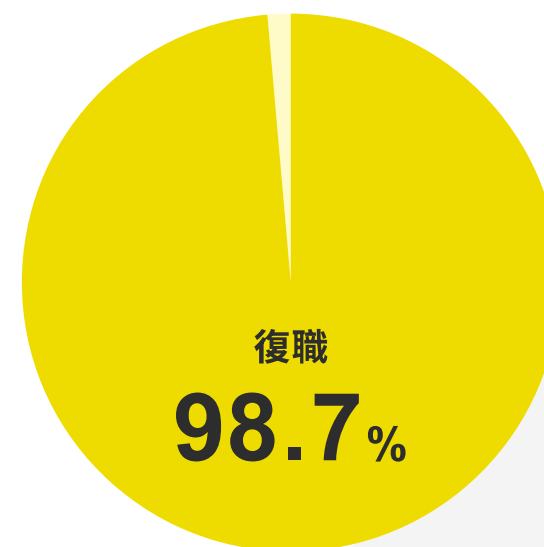
女性

39人

2023 年 3 月會計年度

休育嬰假復職比率

(日本)



2023 年 3 月會計年度

Voice - 2

男性員工請休育嬰假

2018 年 11 月我的長子出生，我從 2019 年 6 月開始請了 6 個月的育嬰假。由於我從事銷售工作經常需要出差，但我想要積極參與育兒、協助我的妻子，同時想到這可能是我僅有一次的育兒機會，因此下定決心請假。上司非常尊重我的意願，提供堅強的支援，讓我能順利進行業務交接。在育嬰假期間，我密切關注著一天天成長的孩子，將這些過程都記錄成育兒日記。我期待有一天全家能一起回顧這段珍貴的時間。復職時，能夠重新加入同一個團隊，我打從心裡感謝我的上司與同事。這次育嬰假的經歷讓我學到參與育兒的重要性，以及全年無休育兒的辛勞，也同時促使我更加注重提升工作效率的態度。



元田聖久

現場解決方案部門
CT 產品組

Voice - 3

女性員工請休育嬰假

2021年8月至2022年9月期間，我為了迎接第二個孩子誕生，取得了產前、產後及育嬰假。因為產前身體不適，提前三週請假。當時的上司與同事為了讓我專心生產，創造了讓我能直接開始休產假的環境，對此我感激不盡。復職之後我回到同一個小組，主要負責的業務也和休假前相同。新的上司也能理解我的育兒需求，允許我利用遠距工作，讓我能夠兼顧工作與育兒。上司與同事都能很容易討論工作，我體會到有著良好團隊合作的職場，工作起來非常順暢。任何人都可能面臨需要突然請假的情況。雖然現在的我仍然承蒙周圍的人多方幫助，但我自己也希望努力營造讓同仁能輕鬆工作的職場環境。

堀越桐子

人事部
Global Total Reward Gr.

Voice - 4

身心障礙員工的活躍

我在轉職到TEL後，目前擔任合規部政策與計畫小組的管理人。職場當中，不僅根據障礙的內容及程度提供適當的無障礙設施（例如無障礙設計、允許汽車通勤等），而且也建立了組織文化，使得員工即使有障礙仍能毫無顧慮地展現自我，發揮個人能力。正因有這種能將障礙視為個人特徵的正面環境，我深切感受到能夠在此發揮自己的實力。未來我希望能充分發揮我的專業，勇敢應對新的課題及更高難度的挑戰。



田村 匡史

合規部門
政策與計畫小組 小組長

企業的成長依靠人 員工是創造企業價值的源泉。

「企業的成長依靠人 員工是創造企業價值的源泉」基於這個理念，
我們為每一位員工提供機會，讓他們發揮潛能，挑戰更高的目標。



Tokyo Electron Ltd.

107-0052

5-3-1 Akasaka, Minato-ku, Tokyo
Akasaka Biz Tower

*TEL is a registered trademark or trademark of Tokyo Electron Ltd. in Japan and other countries.

