

TEL

Tokyo Electron

DE&I Report

多元、公平和包容



◆ 02 前言

03 TEL 的 DE&I,我们为什么推行 DE&I

04 DE&I 的目标和举措

◆ 06 四个重点领域的数据和举措

07 Global

16 Gender

28 Generation

32 Diverse Work Styles



ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER

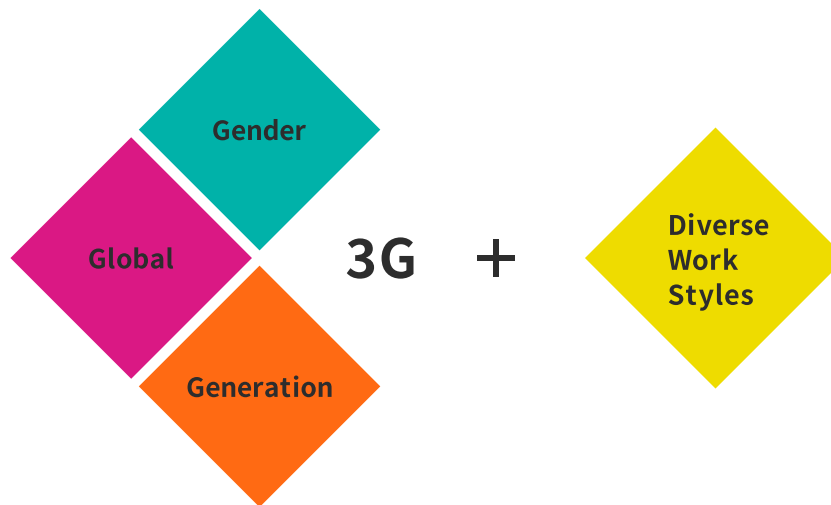
Tokyo Electron(TEL) 以公司管理团队的坚实承诺为导向,将多元、公平和包容(DE&I)作为管理的支柱,持续推动创新并提升企业价值。

全集团上下以“ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER”这一理念为指导,实施各项举措。

*ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER 是 Tokyo Electron 的商标。

TEL 的 DE&I

在 TEL, 我们在 Global · Gender · Generation 这一合称“3G”的基础上, 增加了 Diverse Work Styles (多元化工作方式), 将这四个主题界定为推行 DE&I 机制的重点领域。旨在打造一个, 所有员工, 不分国籍、性别、年龄或身体状况, 都能作为创新的源泉, 发挥积极作用的环境。



我们为什么要推行 DE&I

“通过先进的技术和可靠的服务, 为创造富有梦想的社会做贡献”, 这是我们的基本理念。面向未来发展, 我们还提出成为一家“为半导体技术创新做出贡献且充满梦想与活力的公司”的愿景, 持续追求半导体领域技术创新, 来支持世界的可持续发展。

“TEL Values”是一套我们所珍视的态度、行为准则和价值观。我们通过与世界各地的员工分享并努力将其付诸实践, 使其成为公司发展的动力。

TEL 集团, 在世界各地设立分支, 形成一个无国界共享 TEL Values 的集合体 (ONE TEL), 而 TEL Values 正是“TEL 精髓”所在。

当前, 我们在集团内部推行 DE&I, 旨在培育一种接受并尊重多样性的文化, 作为 TEL 的 DNA 保留延续, 使之成为公司进一步发展的原动力。为了最大限度地发挥所有员工的潜力, 打造相互尊重、个性与差异共存的环境和文化氛围, 我们将加快推进 DE&I。

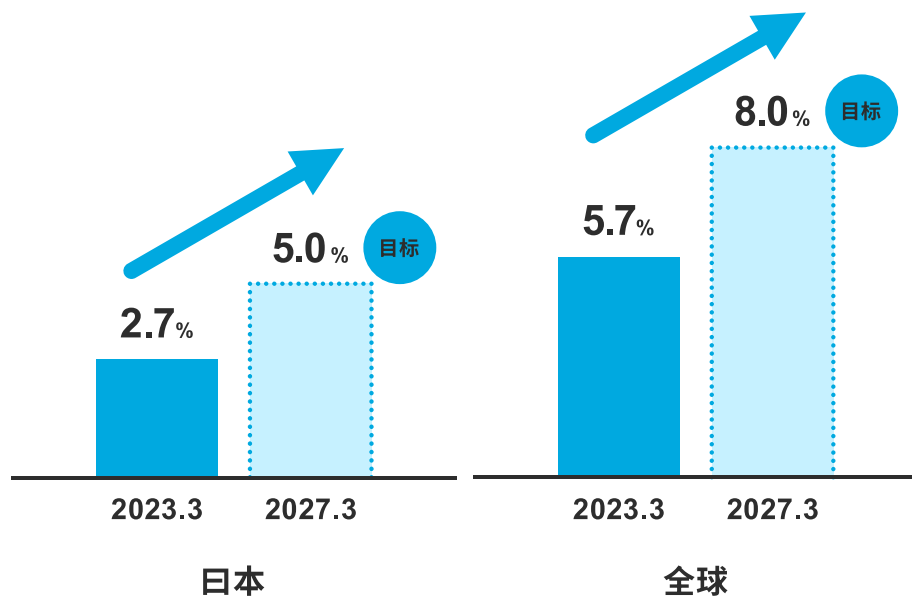
TEL Values



DE&I 的目标和举措 - 1

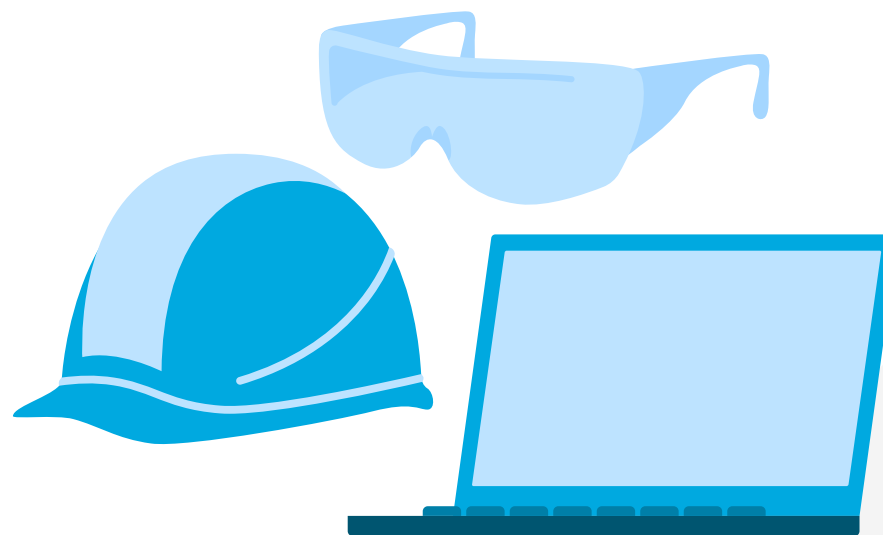
我们提出以下目标和举措,推进 DE&I,力求尊重每位员工的个性,创造各展其长的环境。

提高管理岗位的女性比例



在继任人选的规划方面,我们在制定人才培养计划时将会考虑性别多样性,并努力在 2027 年 3 月之前实现全球女性管理人员 *1 的比例提高到 8.0%,日本提高到 5.0% 的目标。

招聘女性工程师



鉴于员工队伍中工程师占据半数以上比例的情况,我们将通过灵活运用招聘机构并大力投入品牌宣传等方式,争取将女性工程师的招聘比例提高至不低于各地区普通女性工程师比例 *2。

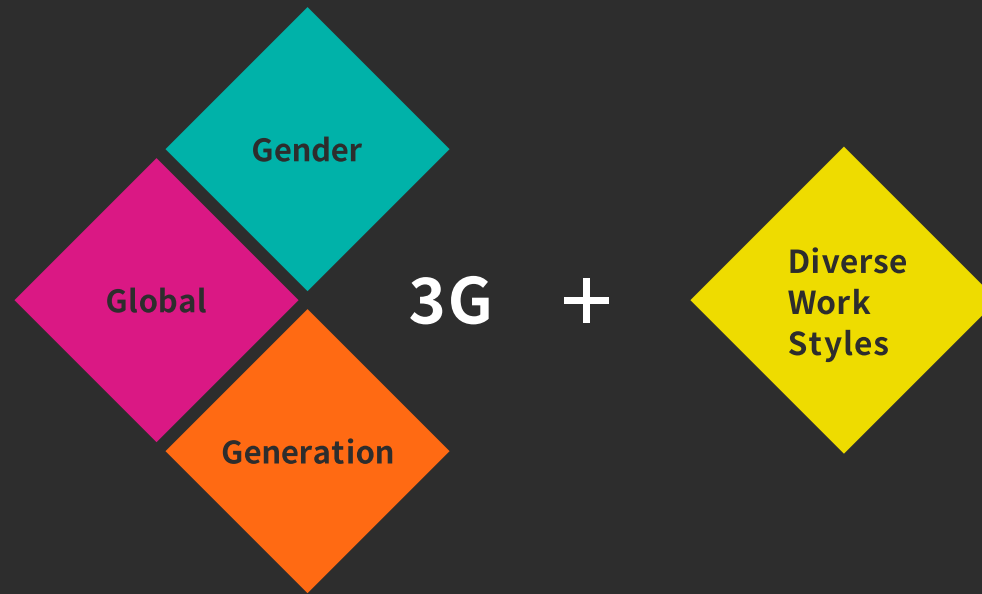
DE&I 的目标和举措 - 2

全球性跨部门

TEL 在全集团内开展统一的 DE&I 推广工作。我们将推进跨地区员工合作和跨部门的项目。

- 1. 包括高度专业化的职业
- 2. 理工科专业的女性占比





四个重点领域的数据和举措



Global

作为一家在 18 个国家和地区设有分支机构、拥有 17,000 多名员工的全球化公司，我们的目标是创建一个由多元化优秀人才构成的组织。在全球的集团员工之间，推行无国界交流和通用化的制度。



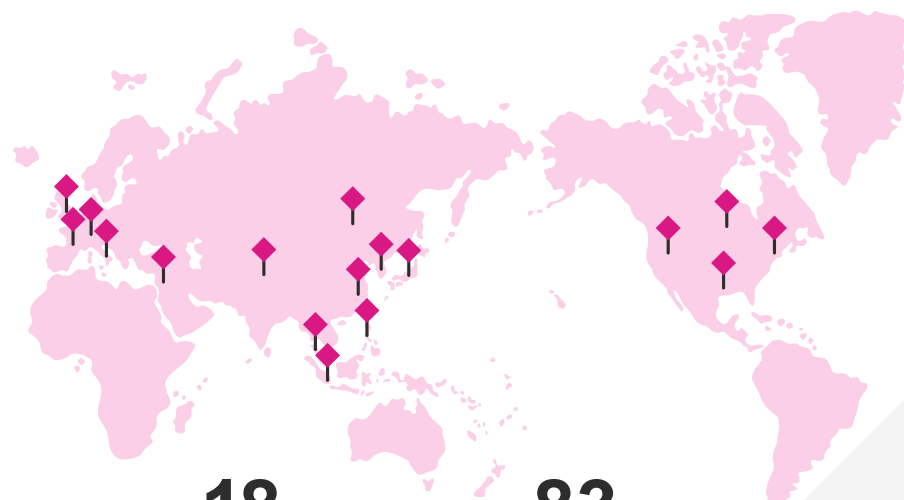
从数据看 Global - 1

员工人数
(TEL 集团全社)

17,204人

2023年3月期

分支机构

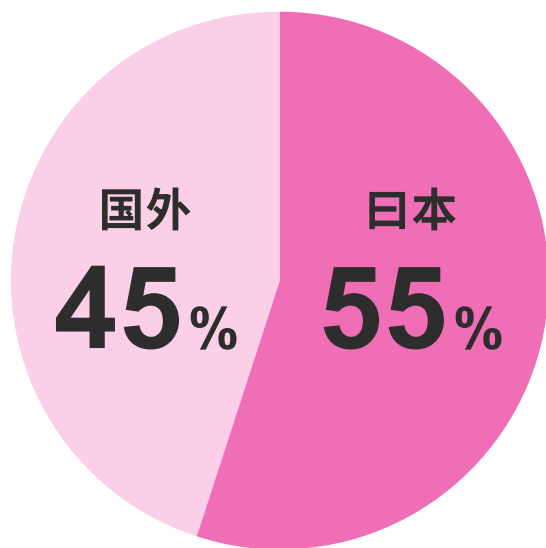


遍布18个国家和地区的83个分支机构

截至2023年4月1日

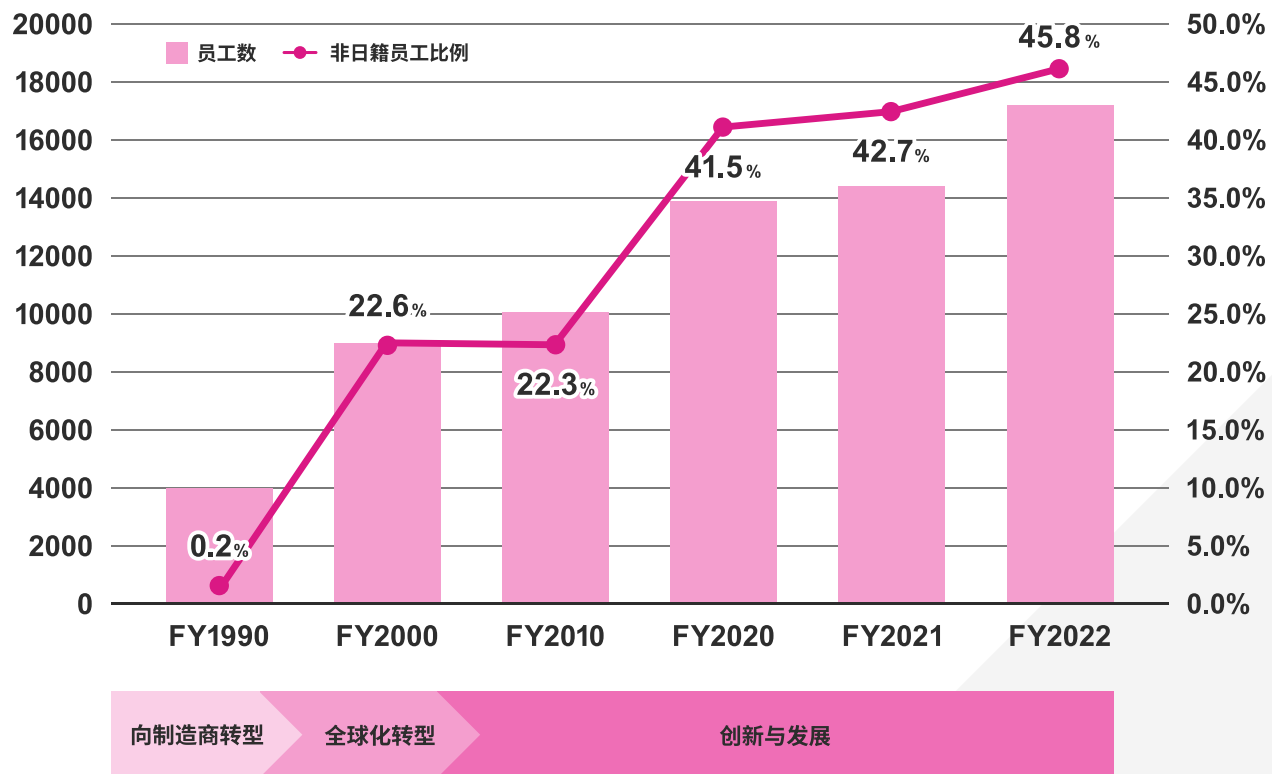
从数据看 Global - 2

人员比例 (TEL 集团全社)



截至 2023 年 4 月 1 日

人员结构的变化 (TEL 集团全社)



DE&I Week • DE&I Day • DE&I Talk

我们从 2020 年开始启动了“多元与包容对话 (DE&I Talk)”，这是一项面向集团全球各公司员工同步直播的在线活动。从 2022 年的“DE&I Day”，再到 2024 年的“DE&I Week”，活动规模逐步扩大并持续展开。

比如，开展系列主题讲座并邀请到公司内外的专家作为演讲嘉宾，DE&I Week 强化周期间在各个国家开展形式多样的活动。

我们将重点实施这一 TEL 的 DE&I 代表性举措，帮助到员工拓展兴趣和知识的同时，在各自的工作岗位上与他人一起付诸实践。

◆ DE&I Talk

DE&I Talk 是讲座活动，每年会根据主题邀请相应的嘉宾出席。员工可选择感兴趣的话题参与讲座。以往的主题丰富多样，包括“多元化对个人和组织的益处”、“工作场所的心理安全”、“平等的重要性”和“LGBTQ+”。

此外，我们还开通了在线座谈会，集团所有公司交流各自的举措。座谈会的内容不仅包括各国的目标和活动外，还有内部嘉宾畅谈自身经历和想法，我们希望通过多种形式来加深员工对全球化举措的理解。



河合利树(董事长・CEO) (2022)

◆ 活动举办概况(第一次)

每年都会根据主题邀请嘉宾,开展对话活动。

我们推行各种举措不仅是为了加深对 DE&I 的理解,还希望员工能在各自工作场所发动周围人群一起参与到实践中来。

第 1 次 D&I Talk (2020年 2月 日本)

我们在之前开展过的推动女性工程师崭露头角的交流会的基础上进行了升级,举办了第一次活动,致力于推动建设一个所有在 TEL 集团工作的员工均能各展其长的平台以及文化氛围。以卡乐比前社长松本晃先生为首的公司内外部专家在会上发表了演讲。随着推进多元化工作在全球企业中的重要性与日俱增,TEL 集团除了多元化,还致力于促进“包容”,即接受并充分利用多元化。作为这一举措的一部分,我们通过座谈活动提供交流的机会。



D&I Talk 参与者的情况

◆ 活动举办概况(第二次、第三次)

第 2 次 D&I Talk (2020年7月日本)

第二次活动进一步升级，这是一场融合多样视角和主题的演讲会。作为内部嘉宾，时任发展战略部部长的濑川女士发表了主题为“寄语下一代领导者”的演讲，其中包括她根据自身经历对职业生涯的思考，以及对如何平衡生活事件和工作的看法。此外，时任 TEL 技术解决方案元件开发部的田中先生还以“想象力丰富的工程师 x 准运动员”为主题，介绍了工程师和运动员的双重生活方式。悉尼残奥会游泳金牌得主杉田好士郎作为外来嘉宾发表了演讲，讲述了他的夺金之路以及如何实现自己的梦想和目标。此外，株式会社董事长堀川步先生就“LGBT 和企业多样性”做了发言，介绍了备受全球关注的 LGBT 与推进企业多样性。

第 3 次 D&I Talk (2021年2月全球)



Chang Roger
(President, Tokyo Electron Taiwan)

第三次活动则着眼于“作为一家全球化公司，D&I 在 TEL 中的重要性如何体现？”“国家和区域面临怎样的挑战？”。来自日本、美国和台湾的各公司高级管理人员代表出席了会议，他们就各自国家和地区面临的挑战以及在 D&I 方面的个人经验发表了看法。

◆ 活动举办概况(第四次、第五次)

第 4 次 D&I Talk (2022年 2月 全球)



江田麻季子(外部董事)、市川佐知子(外部董事)和西新哲也(时任 TEL CTSPS 营业一部部长)和名越哲史(时任 TEL FPD 市场部部长)・川岛治子(IWL 董事长)

第四次活动的主题是“D&I 对业务的影响”，由活跃在销售第一线的管理层员工和作为 D&I 执行顾问的女性外部董事开展了小组讨论。此外，谷歌前人才开发负责人、Pronoia 集团现任 CEO 的 Piotr Feligs Guchhasi 作为外部嘉宾就职场心理健康问题发表了演讲。

第 5 次 DE&I Day (2023年 2月 全球)



川岛治子氏(IWL 董事长)、星贤人氏(Job Rainbow 代表)、千贺拓朗、White 美穗子(TEL 人事部)对话主题“公平的重要性”和“多元化带来的企业转型”

第五次活动以“DE&I Talk(Day)”为主题,在 D&I 的基础上增加了“公平”(Equity), 开启全新视角。女性领导力研究株式会社董事长 CEO 川岛治子就“什么是公平以及公平的重要性”这一主题发表了演讲。此外,在每 11 人中就有 1 人是 LGBTQ+ 的现实情况下,为了加深对这一情况的理解,JobRainbow 株式会社董事长 CEO 星贤人先生还以“利用从 LGBTQ+ 所获得的‘与众不同’作为优势来构建组织”为主题开展了讲座。

各国 / 地区的举措 - 1

◆ 日本

推行女性工程师招聘计划、及开展以 DE&I 作为公司战略措施的各种活动。此外还有职业发展规划建议、营造安心工作环境等在内的各项活动。

◆ 中国

举办学习汉语、中国文化和生活方式的 Know China Seminar，帮助员工了解风俗习惯和文化差异；开设专家级工程师的培训课程。

◆ 美国

积极开展 Women's Network、PRIDE Alliance 等 ERG* 活动，提高员工对 DE&I 的认识和目标达成。此外有效利用有助于职业发展的工具，为员工提供自学和辅导课程。

◆ 中国台湾

面向公司内部实施“Let's Talk Representative”活动，营造“易交流、易倾听”的职场环境；面向公司外部，参加 SEMICON Taiwan 的小组讨论等等。

◆ 韩国

根据现场的反馈意见推进改进措施，实现女性工程师的聘用增加和女性管理人员的培养。此外，面向公司外部推行 DE&I 活动，参加相关会议和活动。

◆ 新加坡和马来西亚

推行女性员工和多国籍人员的招聘、设置 D&I 委员会和女性工程师大使等各种举措。

*ERG：由员工自愿组成的团体。

各国 / 地区的举措 - 2

◆ 欧盟

不断改进政策和流程，满足员工对工作方式和环境的多样化需求。针对管理人员，提供无偏见培训和 DE&I 技能培训研讨会。

Voice - 1 外籍员工在行动

2018 年，我被派往日本，共同领导 Tokyo Electron FE 公司的全球 FE（现场工程师）培训运营中心。从 1994 年我第一次来日本出差到今天，TEL 已经发生了很多变化。现在，科技进步使得语言和文化差异巨大的国家之间轻松实现了沟通和来往，在这样的背景下我灵活运用了 TEL 为改善全球员工之间的沟通所引入的翻译技术。此外，作为全球 FE 培训运营中心和全球服务解决方案委员会的一员，我经常与来自世

世界各地的培训和服务领导者共事，因此很幸运我能有机会体验我们公司独特的文化。在我看来，这是一个由友好、乐于助人、注重质量、致力于建立和保持良好关系的人组成的团队所具有的优点。我相信，正是同事们对我的尊重、鼓励和强有力的支持，才让我在被派往新工作地日本之后能很快适应办公室的工作方式，并在自己的工作中有效地发挥了作用。在这个全球化、工作舒心的环境中，我深切感受到自己是团队中的一员，每天过得无比充实。



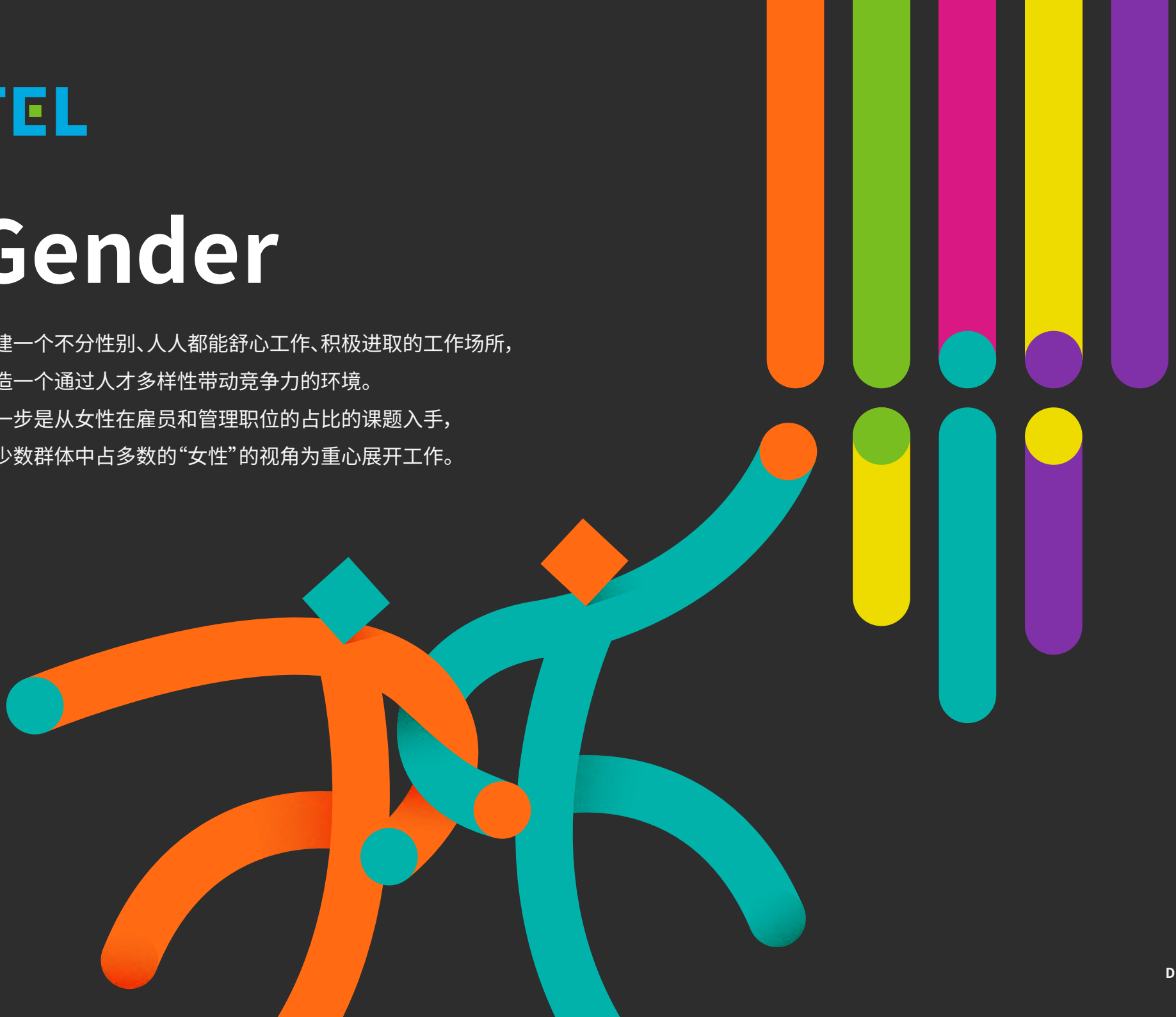
全球现场工程师培训运营中心
专家

Mccloud, Ethan

Gender

构建一个不分性别、人人都能舒心工作、积极进取的工作场所，
营造一个通过人才多样性带动竞争力的环境。

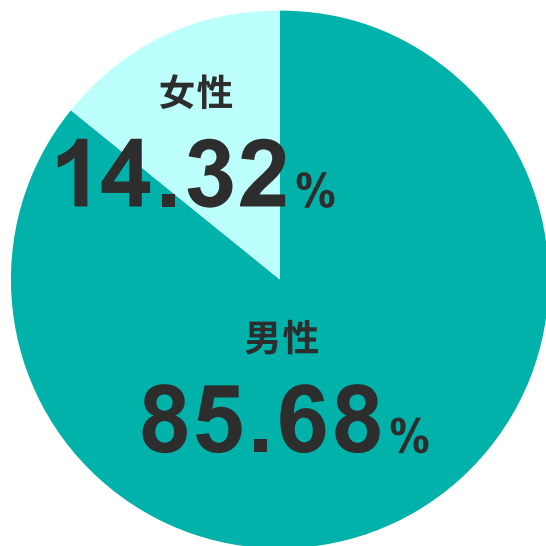
第一步是从女性在雇员和管理职位的占比的课题入手，
从少数群体中占多数的“女性”的视角为重心展开工作。



从数据看 Gender

性别占比

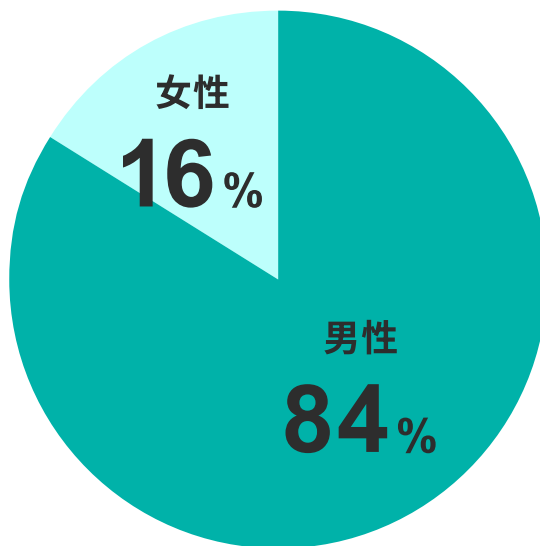
(TEL 集团全社)



2023 年 3 月期

性别比

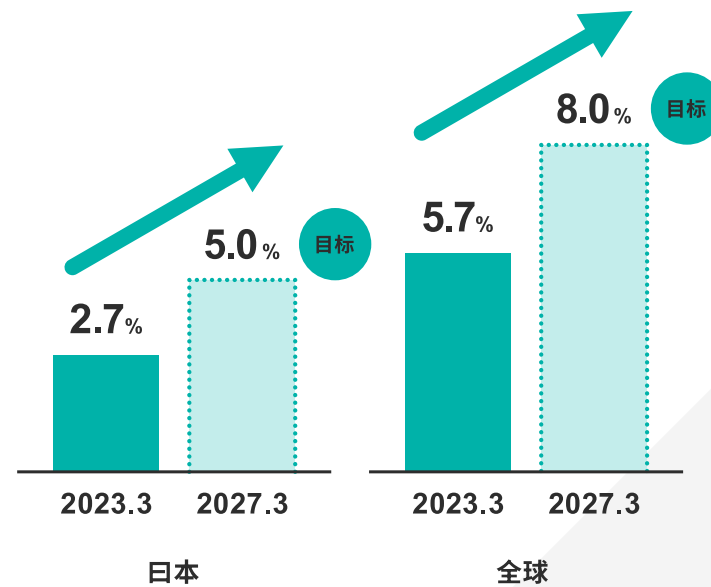
(日本)



2023 年 3 月期

女性管理人员的占比 *

(截至 2027 年 3 月期的目标)



* 包括高度专业化的职位

女性职业生涯规划研讨会 - 1

女性职业生涯规划研讨会是一项培训计划,旨在为全球所有女性员工提供思考职业生涯的机会,并促使其自主决定职业规划。

以扫清个体考虑职业发展时遇到的障碍、未来规划的基础建设为目标,开展并实施课程。

◆ 培训概况

通过学习思维方式,明确职业生涯设计的四个轴心,从而为积极主动地思考自己的职业生涯奠定基础。

职业生涯设计的四个基本轴心

1 了解自己

- 通过评估分析优缺点
- 了解自身特点,掌握职业技巧
- 制定目标时拓宽视野

2 了解他人

- 从不同员工(年龄层、工作地点、职务等)的故事中学习
- 在心理安全有保障的情况下,从坦诚分享经验和烦恼中收获学习
- 了解其他员工的对话能力水平

3 寻找榜样

- 获得向活跃在TEL集团中的女性员工以及管理职位的女性员工取经的机会

4 思考职业选择

- 清楚认识到职业生涯是由自己创造的
- 深切感受到自主思考的必要性

女性职业生涯规划研讨会 - 2

对培训的满意度和学员的心声

◆ 对培训的满意度

通过反复、细致的表达和聆听，进而理解自主职业规划的必要性，参与者的满意度达到 100%*。

* 接受问卷调查 86 人：
46 人认为非常有用,37 人认为有用

◆ 学员的心声

学员建议,打造无论何种性别、各种人群均能施展才华的组织文化以及增加工作方式的选择、建立协助自主职业规划的机制以及需要周围人的理解。

问卷调查 (节选)

Q 您认为在您的公司和工作场所,怎样才能加快提高女性活跃度?

A · 要有榜样,如果有的话,还要知道榜样是谁。
· 需要提供一类岗位,消除负责育儿员工的负担。

Q 在对未来的职业生涯和工作方式进行规划时,你对公司、人事、上司等有何期望或要求?

A · 我希望能设置一个期间,定期讨论未来的职业发展。

Q 您印象最深的内容或有所收获的内容是什么,其理由呢?

A · 小组讨论很有启发性,根据真实经历讲述了很多有价值的故事。这也是一个与在其他地点工作的员工交谈的机会,谈了很多对今后开展工作很有帮助的内容。
· 我意识到,我积攒起来的工作经验不会白费。
我很高兴这次培训帮助我加深了对自我的认识,让我更接近自己想要从事的工作。

J-Win (以培养选拔女性管理人员为目的的外部培训)

J-Win (以培养选拔女性管理人员为目的的外部培训) 是一家非营利组织, 其使命是支持促进多元化管理, 帮助企业增强竞争力。从成员公司中挑选出可以胜任管理职务或管理储备职务的女性成员, 通过一年的活动树立她们自己的职业规划意识。2021年, 来自150家公司的约250人参加了J-Win的活动, 在22年和23年

共计16名TEL集团员工参加了该培训。

J-Win 的目标是“树立职业发展意识”、“培养领导思维”和“掌握解决问题的能力”, 全年开展讲座、小组合作项目等各种研究活动。

◆ 培训概况

该计划旨在通过一年的活动, 帮助从成员公司中挑选出的担任管理职位或即将担任管理职位的女性成员树立自己的职业发展意识。2021年, 参加培训的150家公司约250人开展了J-Win活动。

- 树立职业发展意识
- 培养领导思维
- 培养解决问题的能力
- 构建网络

◆ 活动概况

J-Win 由定期会议 (如每月1次的讲座和小组工作等) 和贯穿全年的分组活动 (如研究活动和培训) 组成。

在分组活动中, 每个小组用1年时间研究1个确定的主题, 并在活动最后发表相关研究结果。通过开展这些活动, 不仅可以学到综合实用的项目管理, 还有机会与来自不同背景的同事展开合作。

TEL-WIN

TEL-WIN是2021年成立的DE&I推行小组, 组员来自外部培训J-Win的参与者和人事部门的志愿员工。成立的初衷是将培训取得的收获转化为举措加以有效利用。

TEL-WIN提出创建一个拥有舒适办公环境、给予员工成就感的组织为目标, 并围

绕这个目标展开活动。为了培养对职场多元化的认识并加深理解, 从社会背景和提高女性管理人员比例的经营目标出发, 首先将焦点集中于少数群体的多数“女性”来开展活动。今后, 我们还将进一步扩大这一范围, 增加多样性的同时, 打造一个积极向上且充满活力的环境。

活动步骤



TEL-WIN 的活动内容

◆ 与管理层的对话

为了了解管理层的想法和观点,并分享给公司内部其他员工,同时听取管理层对TEL-WIN成员观点的看法,我们召开了座谈会。在座谈会中,大家分享了以女员工为对象开展的问卷调查结果,并交换了意见。针对女员工与男员工相比缺乏管理培训机会和经验的问题,以及采取新措施解决这一问题的必要性进行了讨论。座谈会后,除了针对问卷调查对象举办了座谈会情况汇报会之外,还通过公司内部宣传资料介绍了这一举措。通过直接向管理层传达来自一线的意见,并与一线分享管理层的意见,从而促进TEL集团的DE&I工作。

◆ 解决女性的困境

根据对女性员工的访谈,制定具体的制度建议,以解决目前软环境(如对于推进DE&I上的意识以及职场心理健康等)落后于硬环境(包括各种制度、DE&I促进制度和办公室布局等)的问题。我们正在开展改善工作环境和提高女性比例的工作。

针对 Employee Resource Group* 的举措

◆ W-ing

这是一个为相同部门内不同职群的女性员工提供相互交流机会的工作小组，开展了参与招募活动、策划和组织活动、举办学习小组等一系列活动。

◆ TEL U.S. Women's Network

这是一个通过促进专业发展并加强鼓励协作机制，帮助提升女性权利，实现个人愿景的工作小组。

◆ DRIVE

在“每一位员工都能为公司创造高附加值和利润”的愿景下，由来自日本所有工厂的工程师以及有着相同志向的员工组成了这个工作小组。该小组意在培养 DE&I 意识，实现技术创新和公司发展。

DRIVE 的活动

迄今为止，有关 D&I 的学习机会包括成员定期举办的学习班，以及邀请外部讲师举办促进女性职业发展和培养消除偏见的讲座。在 2020 年度，该组织举办了在线座谈会分享护理工作困难和担心，还举办了乐高®SERIOUS PLAY® 工作坊，使用乐高积木来学习 D&I 相关知识，约有 50 名员工参加。通过这些活动，与会者能够深入思考自己与他人的想法的差异、多样性，并分享他们的认识。我们将继续为员工创造相互对话，接触和学习多元化价值观的机会，同时推进开展能够成为驱动产生高附加值和利润的活动。

* ERG：由员工自愿组成的团体。

LGBTQ+ 的举措

从 2019 年起,TEL 一直在开展支援员工的各项举措。

◆ 活动介绍: TEL U.S. PRIDE ALLIANCE

这是一项 ERG 活动,其任务是就影响LGBTQIA+员工的问题提供学习和共享信息。



TEL U.S.
PRIDE ALLIANCE

团队挑战 DE&I - 1

TEL 迄今为止实施了各种与 LGBTQ+ 有关的举措。

为什么会实施这些项举措呢,我们通过与 Akaruku 株式会社对话,深入了解公司的想法。

Dialogue - 1 背景和具体举措 - 1

堀川:开展LGBTQ+举措的背景是什么?

中村:D&I小组于2019年4月在我们公司的人事部门启动,最初的工作重点是吸引多元化的员工队伍和提高女性职业发展。2020年,SOGI骚扰成为一个公共问题,该小组认为公司需要解决公司中LGBTQ+的问题,这是一切开始的契机。另外,自D&I小组于2019年启动以来,我们还设立了全球大使,在全日本26家公司、18个国家和地区的83个分支展开DE&I活动。我们公司有一个理念叫“One-TEL”,即集团各公司创造一个重要的价值。因此,我们认为,即使在日本还不需要开展这方面的工作,但放眼全球的话,这就是我们应该开展的工作。

堀川:什么是 One-TEL?

中村:“One-TEL”的理念是,TEL集团在日本国内和全球范围内团结一心,就能创造出最大价值。在“One-TEL”的理念下,即使在日本开展这些活动似乎还为时尚早,但通过以世界眼光来看待,我们就可以积极主动地推动LGBTQ+举措。

堀川:目前正在开展哪些具体的LGBTQ+工作呢?

中村:在堀川先生的协助下,已经举办了2次学习会。第一次是针对人事部门,第二次是针对公司员工举行的。第二场时提问尤为踊跃,这让我们感觉到员工非常关心LGBTQ+,我们认为必须重视这一点。

堀川:我明白了。员工高度关注确实很重要啊。其他还采取了什么举措吗?

团队挑战 DE&I - 2

Dialogue - 1 背景和具体举措 - 2

中村: 除举办学习会之外,我们还再次得到Akaruku公司的支持,设立了外部咨询服务窗口,并发布了针对人事部员工的LGBTQ指南。

堀川: 能够与大家共事,深感荣幸。您是否真正看到了您所采取的措施带来的益处?

中村: 虽然咨询服务窗口少有人来进行咨询,但我们在人事的主页上为LGBTQ+设立了新的咨询网站后,其访问量在其他类型的咨询服务窗口中是最高的。我认为这是因为许多人都想要“了解”有关LGBTQ+的举措,所以才会出现这种结果。

堀川: 确实并不是说有了咨询服务窗口就行了,关键在于随时可以提供咨询,这一点可能确实很重要。

White:在制度方面,我们制定了同性伴侣的定义以及适用了祝贺和慰问相关制度,但我感觉公司内部对此似乎并没有太多反对意见。我想这是因为堀川先生提供的其他公司的实例令人信服且行之有效。



Profile

堀川 步

AKARUKU 株式会社董事长

White 美穗子

Tokyo Electron 人事部
HRBP 小组
DE&I 促进小组

中村 知永子

Tokyo Electron 人事部
劳动与合规小组
DE&I 促进小组(当时)

团队挑战 DE&I - 3

Dialogue - 2 自由和挑战的氛围

堀川: 当我们与你们交谈时,我们得到的印象是,你们似乎都很喜欢从事LGBTQ+活动,能够坚持到现在的动力来自哪里?

White: 我曾在海外居住过,当时曾有一段时间是属于少数派。我记得当他们接受我时,我很高兴。这正是因为我曾经被认为“与周围的人不同”,有过一段很痛苦的经历。如果通过开展LGBTQ+活动,哪怕只要有一个人觉得工作更轻松了,那么这项活动就是值得的。

中村: 我在日本本土土生土长的,说实话,我对LGBTQ+并不了解,也没有任何亲身经历,该不该开展LGBTQ+实际上我也感到过很矛盾。不过,由于同事们鼓励我说“开展LGBTQ+是必须的”,我才得以坚持下来。这可能也是与我们的企业允许员工自由挑战的文化氛围有关。我们公司原本就是一家新兴企业,具备一种自由的精神,我相信这种精神会在未来得到传承。

堀川: 我明白了。您是在工作中也很好地融入了贵公司的企业文化吧。

White: 是的。作为一家公司,想要提高竞争力就必须有一个人人都能各显其能的环境,而打造这样的环境正是我们人事工作的职责。因此,我们的目标是既为公司做出贡献,又为员工创造良好的工作环境。

* 本文引自与 AKARUKU 株式会社的对话纪要“作为团队挑战的 DE&I”
<https://akaruku.co.jp/case/1711/>

Generation

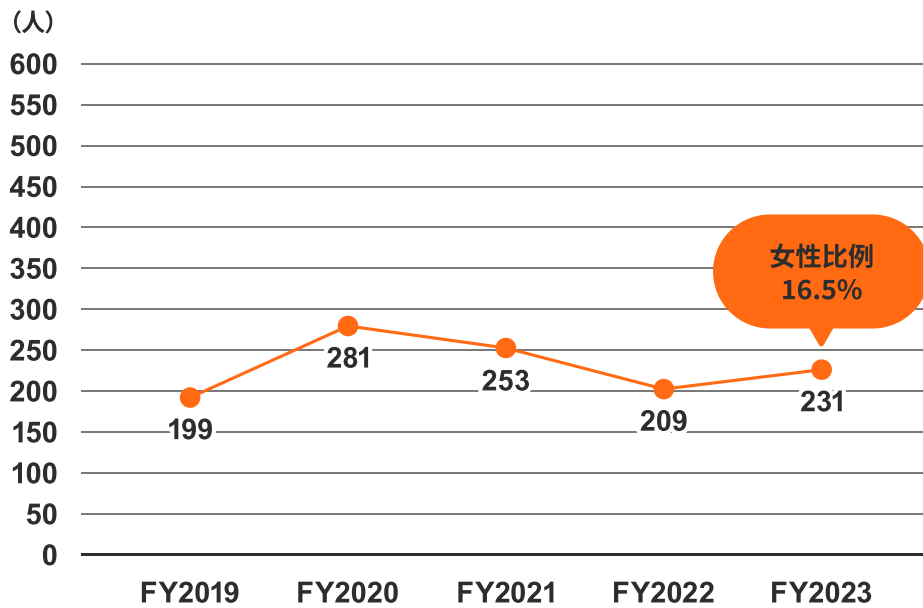
通过新员工和资深员工的跨代融合,打造一个适合各年龄段的人群施展才干的平台。
除返聘制度外,不分性别、国籍等,我们将通过考察个体的专业知识、
经验和未来期望值,持续招聘高潜力人才。



从数据看 Generation - 1

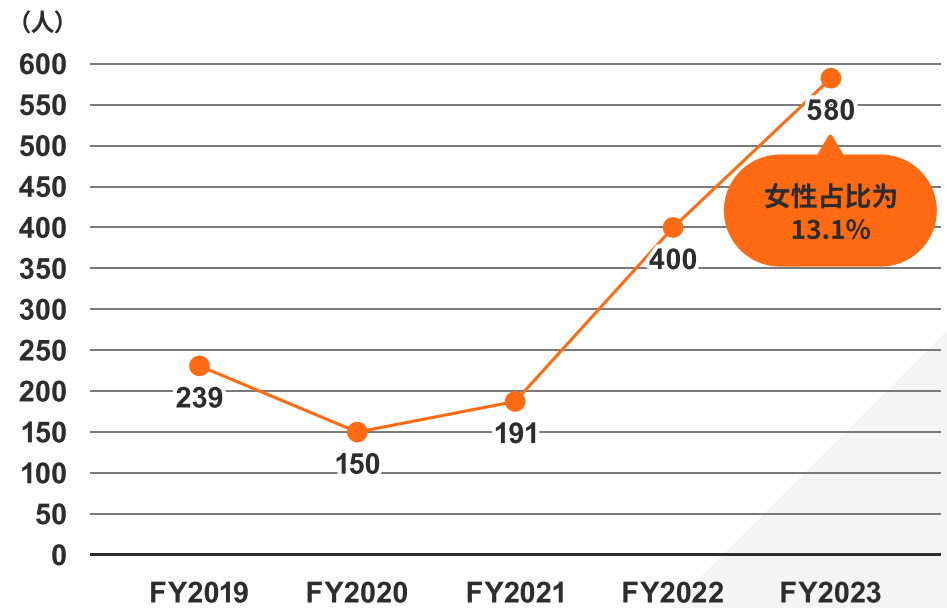
应届生招聘人数的变化

(日本)



社会招聘人数的变化

(日本)



从数据看 Generation - 2

返聘人数
(日本)

475人

2023年3月期

OB × 新人座谈会

Dialogue - 3 OB × 新人员工互相交流“TEL 思维模式”

作为员工交流的一个环节而举办的座谈会由五名在不同业务部门工作的新人员和一名在开发领域工作到退休的 OB 参加。相互就令人印象深刻的项目、喜爱 TEL 之处以及在 TEL 发展的思路进行交谈，产生了很多跨越年龄的共鸣。尤其引起共鸣的发言如“鼓励员工进行挑战”和“特别上通下达”。相互尊重、不畏挑战、勇攀高峰的企业文化似乎从未改变过。

会议最后安排的咨询环节中，大家就公司未来发展向 OB 提出了很多问题，比如“对于现场引入人工智能，我们该怎么办？”“有什么事情是现在的 TEL 才能实现的？”等等。对于在 TEL 创办初期加入公司，伴随公司发展到目前的 OB 的意见，大家都非常感兴趣。最后的致辞鼓励“希望大家畅所欲言，迎接挑战”使所有新人员工再次刷新了自己的理想。



座谈会的情况



Diverse Work Styles

营造一个能让所有员工舒适工作、各展其长的职场环境。

我们鼓励能够平衡工作与生活的办公方式,引入了可灵活选择办公方式的工作制度和休假制度。



从数据看 Diverse Work Styles - 1

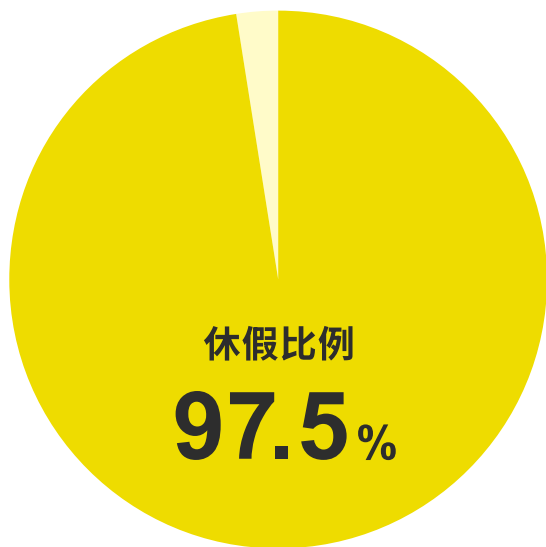
残障人士雇用占比
(TEL 集团全社)

2.27%

2023 年 3 月期

从数据看 Diverse Work Styles - 2

享受育儿假的比例
(日本女性员工)



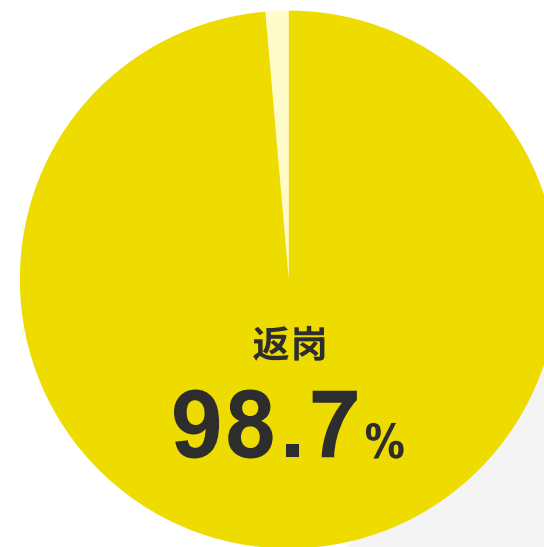
2023年3月期

享受育儿假的人数
(日本)



2023年3月期

育儿假的复工率
(日本)



2023年3月期

Voice - 2 男性员工休育儿假

我的第一个儿子于 2018 年 11 月出生，我从 2019 年 6 月起休了六个月的育儿假。由于销售工作需要经常出差，但我想通过积极参与育儿工作来支持我的妻子，而且我认为这可能是我第一次也是最后一次育儿经历，所以我决定休育儿假。我的上司尊重我的意愿，在他的鼓励支持下我顺利交接了工作。在我休育儿假期间，我陪伴着一天天长大的孩子，并在育儿日记中记录了他的进步。我期待有一天能与家人一起回顾这段宝贵的时光。重返工作岗位后，我又回到了同一个团队，我由衷地感谢我的领导和同事们。育儿假的经历除了让我有机会了解到参与育儿的重要性和全天无休不间断的育儿工作的不容易，同时育儿假也促使我在工作态度上更加注重提高效率。



现场解决方案一部
CT 产品组

元田 圣久

Voice - 3 女性员工休育儿假

2021年8月至2022年9月，因生二胎我休了产前、产后和育儿假。就我而言，由于产前生病，我不得不提前三周请假。当时的领导和同事们为我创造了一个可以直接休产假的环境，让我可以专心待产，现在想来仍是感激不尽。重返工作岗位后，我还是被安排从事以前主要负责的工作。我的新领导也非常理解我的育儿问题，允许我利用远程工作来平衡工作和育儿。我每天都会感叹这是一个多么好的工作场所，领导和同事在工作中非常好交流，大家具有良好的团队合作精神。谁都有可能遇到突发情况需要休假。虽然我现在仍旧经常受到周围人的帮助，但我自己也希望能够努力创造一个让成员们能够舒适工作的工作环境。

人事部
全球薪酬计划 Gr.

堀越 桐子

Voice - 4

残障员工的发展

入职公司后,我目前负责合规部政策和项目小组的管理工作。在工作场所,根据残疾的情况和程度确保无障碍环境(如无障碍通道、允许开车上班等)这些合理的安排自不必说,我们公司还有一种文化氛围,让残障人士并不因为残疾而有所顾忌,而是可以毫无保留、毫不犹豫地自由表现自己。我强烈地感受到我之所以能够发挥自己的能力,正是因为我所处的环境能让我从积极的角度看待自己的残疾特征。今后,我想利用高水平的专业知识,大胆开拓新的以及更艰巨的挑战。

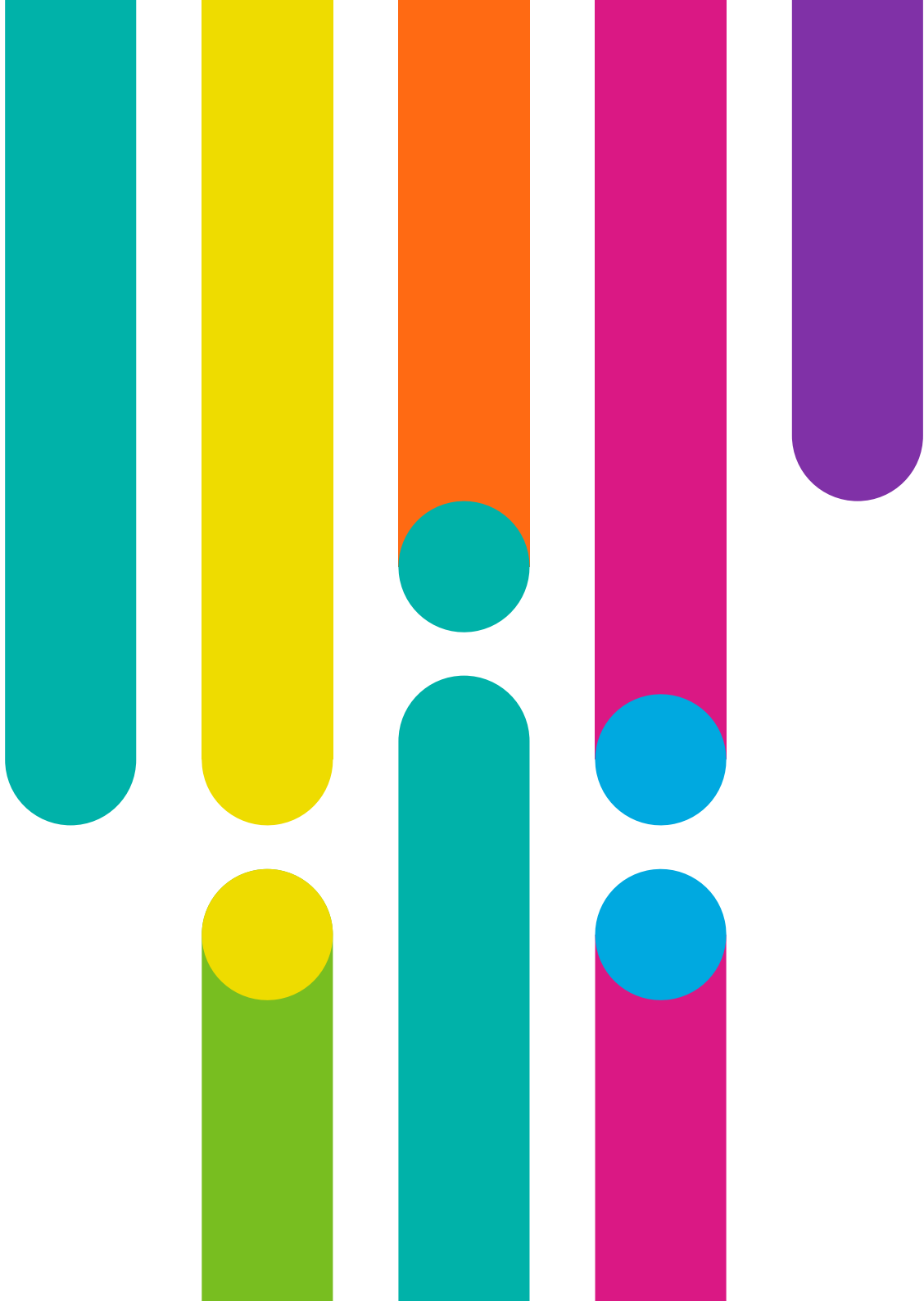


合规部
政策与项目组组长

田村 匡史

企业的成长依靠人。 员工是创造企业价值的源泉

基于“企业的成长依靠人。员工是创造企业价值的源泉”这一理念，
公司为每一位员工提供激发潜能、挑战更高目标的机会。



TEL

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.