従業員との関わり（雇用と人材育成）

企業情報➡CSR活動➡従業員との関わり（雇用と人材育成） http://www.tdk.co.jp/csr/csr02300.htm

人事に関する基本的な考え方

当社は、社是の実現のための最も重要な財産の一つとして、従業員をとらえています。「企業永遠の繁栄の源泉は人の育成にある」という人事の基本理念にのっとり、従業員一人ひとりが個人として尊重され、それぞれの能力や可能性を自律的かつ最大限に伸ばす環境と仕組みをつくることを目的として、さまざまな施策を進めています。

育成すべき人材像

- 夢を持つ豊かな想像力と建設力を発揮する人材
- 勇気を持って問題を解決する たくましい実行力を発揮する人材
- 信頼を勝ち得る誠実と奉仕の精神に徹する人材

人事関連データ

単体／連結従業員数（男女、職種別）

単体人数：男性4,744名　女性734名　計5,478名
連結人数：66,429名

地域別人員構成

地域	従業員数	地域	従業員数
日本	10,572名	アジア（日本除く）	46,556名
米国	2,802名		
欧州	6,499名	合計	66,429名

TDK人事制度の概要

当社の人事制度の根幹となる評価・報酬制度は、「発揮能力」と「成果」に着目した目標管理をベースとした「自己管理制度」を基本としています。「自己管理制度」は単なる評価制度ではなく、従業員自らが能力開発目標、業務目標を設定し、その達成のために上長がバックアップを行うことで、従業員一人ひとりの能力や自律意識、参画意識を高めること、上長と部下のコミュニケーションを強化することを狙いとしています。

- 従業員一人ひとりの能力向上
- 自律意識、参画意識向上
- 上司と部下のコミュニケーション強化

従業員	上長
● 能力開発目標設定 ● 業務目標設定	● 目標達成のための バックアップ

自律型人材の育成（能力開発・育成プログラム）

当社の人材育成目標は、「自律型人材」の育成です。自律型人材とは、「常に問題意識を持って、自ら知恵を絞り、困難な課題にも積極的にチャレンジし、変化を察知して最適化を図り、描いたビジョンを最後までやりきる人」と定義しています。自律型人材育成のための、当社の能力開発・育成プログラムは、大きく4つに分かれています。若いうちから段階的に自律的な仕事のすすめ方を身に付けることを目的とした、「階層別研修」と「選抜研修」、さらにプロフェッショナルとして必要な専門性を身につけるための「各種専門教育」と「能力開発支援制度」から構成されています。

このうち「選抜研修」では、海外現地法人マネジャーを育成する「IMD研修」や若手リーダーを育成する「革新型リーダー育成研修」のほか、次世代経営幹部候補者の育成を担う「創筍塾」「造帛塾」があり、2008年度は、「造帛塾」の内容を刷新。研修期間を1年から2年に延長して、経営幹部に必要な人間力（志、胆力、使命感、視座向上など）を醸成するためのプログラムを加えました。

TDK能力開発・育成プログラム一覧

階層別研修	・主幹候補者育成研修 ・新任主査フォロー研修 ・主査候補者アセスメント研修 ・主事昇格者研修 ・中堅社員キャリアプラン研修 ・入社3年次研修	・営業実習 ・専任指導者教育 ・新入社員研修 ・内定者教育 ・経験者採用研修 ・関連会社階層別研修
選抜研修	・造帛塾 ・革新型リーダー育成研修	・創筍塾 ・IMD研修
各種専門教育	・海外要員研修 ・機能別研修（開発・知財・品質・営業・資材・経理）	・海外赴任前研修 ・モノづくり教育 ・語学教育
能力開発支援制度	・資格取得奨励制度 ・通信教育制度	・留学制度

※主な研修についての詳細はWEBをご覧ください。

2009年度からは、塾生、上長、講師の三者面談を取り入れ、研修修了後も、職場で継続的に育成する仕組みを取り入れています。

研修参加者の声

2009年5月 専任指導者教育から

「ほかの指導者とそれぞれの悩みなどについて話し合えてよかった」

「グループ討議ではほかの指導者の意見が聞けて大変参考になった」

「分かったつもりになっている事でも、グループ討議で他人の意見を聞くことで、違った側面からの見方が分かった」

一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出すための仕組み（人事諸制度）

TDKは、従業員一人ひとりが意欲的にキャリア開発を行い、その能力を十分に発揮できるよう、さまざまな制度を整えています。

- アクティブ社内公募制度
- キャリアオプション制度
- 自己申告制度
- プロジェクトマネジャー年俸制
- 重点テーマ達成賞与
- フリータイム制度、フレックスタイム制度

※各制度の詳細な説明はWEBをご覧ください。

一人ひとりが個人として尊重され、安心して働ける環境の整備

人権尊重・機会均等への取り組み ～ダイバーシティ・アクション推進プラン～

当社は2002年に、役員・従業員が守るべき企業倫理行動基準として、企業倫理綱領※を制定。その中で人権の尊重に関する項目も定めています。

具体的な人権尊重、機会均等への取り組みとしては、従業員への啓発教育の実施、ヘルプライン等の専用相談窓口の設置、育児・介護に関する諸制度（育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度等）の整備を実施しています。

これらの取り組みをさらに進化させ、多様な人材を登用・活用するための新たな取り組みとして、2007年下期から「ダイバーシティ・アクション推進プラン」を実施。各部門にダイバーシティ推進分科会を設置し、女性従業員や定年退職者等の活用に向けた全社運動を展開しています。

※企業倫理綱領の全文はWEBで公開しています。
http://www.tdk.co.jp/tjaaa01/aaa07000.htm

育児休業・介護休業取得者数（TDK本体）

育児休業	介護休業
30名	0名

※2008年度

出産・育児支援制度を利用した従業員の声

有給休暇、産前産後休暇、育児休暇を利用し、1年強の休みを取りました。また、現在も保育所への迎えのため、出社・退社時間を30分早くしております。支援制度は入社当時から知っていましたし、出産後も仕事に復帰するつもりでいましたが、実際に妊娠した時は、家族への負担のことを考え、仕事への復帰を迷いました。

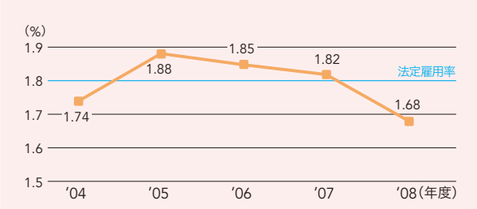
制度を利用して、仕事と家庭を両立する上で、一番大切なのは上司の理解と、同僚の皆さんや家族の協力だと思います。休暇中も同僚と連絡を取り合っていたので、スムーズに仕事に戻ることができました。支援制度利用を通じて、改めて、「自分がどう考えているのか」を普段から周囲に伝え理解を得ることの大切さを実感しました。

電子部品営業グループ
戦略営業統括部
宣伝企画部
下蔵直美

障がい者雇用について

当社の2008年度障がい者雇用率は、1.68%となり、残念ながら法定雇用率を達成することができませんでした。障がい者雇用の促進は当社にとっての重要課題の一つであり、今後も「障がい者が働きやすい職場づくり」「採用目標数の設定」等、具体的なアクションプランを策定し、着実に実行していきます。

障がい者雇用率の推移（TDK本体）



従業員との関わり（安全衛生）

企業情報➡CSR活動➡従業員との関わり（安全衛生）　http://www.tdk.co.jp/csr/csr02400.htm

TDK安全衛生憲章

2003年7月に、安全衛生憲章を制定し、全世界のTDKグループ各組織に適用しています。この中で、安全衛生基本理念として、「TDKは、従業員がそれぞれの職務を最良の状態で遂行するために、安全で衛生的な職場環境の形成が重要な経営課題の一つと認識し、その実現に向けた行動を、全員で実行する」と定めています。

労働安全衛生マネジメントシステムの推進

当社では、職場に潜む危険リスクの低減活動が安全で衛生的な職場環境を形成し、作業性、生産性の向上だけではなく品質の安定にもつながるものと考え、労働安全衛生マネジメントシステム（TDK　OHSMS）を構築し、日本国内全拠点において活動を展開しています。

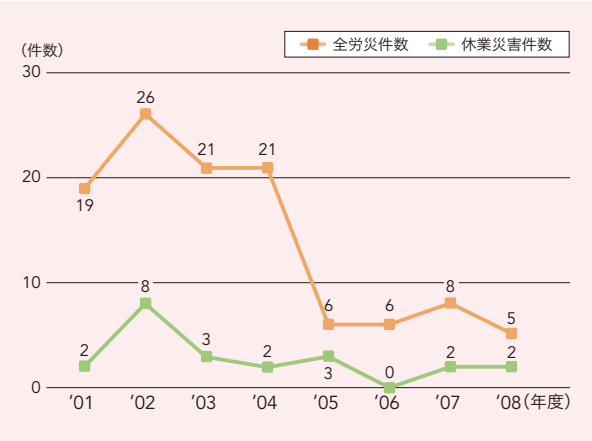
なお、当社のセンター機能である安全環境室と一部拠点（三隈川工場、静岡工場、TDK相良）では、OHSAS 18001※の認証を取得しており、日本以外でも13拠点で認証を取得し活動しています。（2009年7月1日現在）

※OHSAS18001=Occupational Health and Safety Assessment Series（アイルランド、南アフリカ、イギリスの各規格協会、および審査機関などで構成される国際コンソーシアムによって作成された労働安全衛生マネジメントシステムの仕様規格）。
※OHSAS18001 認証取得事業所はWEBをご覧ください。
http://www.tdk.co.jp/csr/csr05200.htm

労働災害発生状況の推移

当社における労働災害発生は、グラフのとおり推移しています。2008年度は、前年度比3件減の5件でした。その内、休業災害は2件でした。

災害発生件数の推移（日本）



従業員の健康管理

当社では、従業員の健康を守るため、定期健康診断の実施はもとより、主要な事業所に産業医、保健師、歯科医を配置し、健康相談、歯科診療が日常的に受けられる環境を整えています。また、健康保険組合による社外の電話健康相談窓口（24時間受付）も開設しています。

なお、秋田地区においては、健康管理センターを中心に、トータル・ヘルスプロモーション・プラン（THP）を推進。従業員一人ひとりの健康状態に合わせた指導・運動処方を講じることで、生活習慣・運動習慣などの健康意識を高めています。

メンタルヘルスケア

身体の健康のみならず、近年、社会的関心が高まっている心の健康管理についても、当社は積極的に取り組んでいます。職場復帰に取り組む従業員を最大限に支援するため、リハビリ勤務制度等を含む「職場復帰支援プログラム」を2008年度より導入しました。

また、主要な事業所に専門医によるメンタルヘルス相談窓口を設置したり、従業員が気軽にカウンセリングを受けられる体制を整えています。

今後も、従業員のストレスチェックや各種研修を実施していく予定です。