

# 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

### 単独/連結従業員数

2010年3月末

単独人数：男性3,158名 女性414名 計3,572名  
連結人数：80,590名

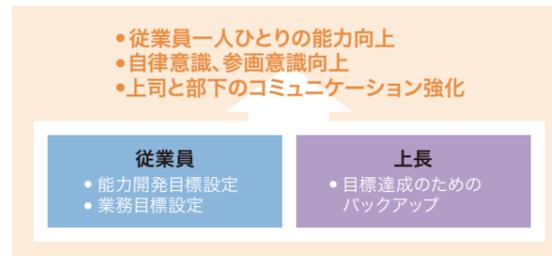
### 地域別人員構成

2010年3月末

地域	従業員数	地域	従業員数
日本	10,295名	欧州	6,933名
米国	2,864名	アジア(日本除く)	60,498名
		合計	80,590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。



## 自律型人材の育成(能力開発・育成プログラム)

社是「創造によって文化、産業に貢献する」の具現化には、組織を構成する一人ひとりが自律して仕事を進めていくことが理想的です。当社の人材育成目標は、このような「自律型人材」の育成です。自律型人材とは、「とことん自分の頭で考え、勇気を持ってチャレンジし、変化に最適化でねばり、最後までやりきる人」と定義しています。当社の能力開発・育成プログラムは、大きく四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進め方を身に付けることを目的とした、「階層別研修」と「選抜リーダー研修」、さらにプロフェッショナルに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。

また、全社教育制度の運用とともに、事業部ごとに、人材育成に特化した委員会を設け、部門ニーズに合致した育成や長期的視野からの計画的な育成を強化していきます。これにより職場の人材育成意識を高め、部門と一体となって人材を育成する風土づくりを醸成していきます。

### TDK能力開発・育成プログラム一覧

2010年4月1日現在

階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>主幹候補者育成研修</li> <li>新任主査フォロー研修</li> <li>主査候補者アセスメント研修</li> <li>主事昇格者研修</li> <li>中堅社員キャリアプラン研修</li> <li>入社3年次研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業実習</li> <li>専任指導者研修</li> <li>新入社員研修</li> <li>内定者教育</li> <li>経験者採用研修</li> <li>関連会社階層別研修</li> </ul>
選抜リーダー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>新造帛塾</li> <li>革新型リーダー育成研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創帛塾</li> <li>IMD研修</li> </ul>
各種専門教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>異文化コミュニケーション研修</li> <li>海外マネジメント研修</li> <li>機能別研修(開発・知財・品質・営業・資材・経理)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外赴任前研修</li> <li>TDKモノづくり伝承塾</li> <li>語学教育</li> <li>留学制度</li> </ul>
能力開発支援制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得奨励制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通信教育奨励制度</li> </ul>

## 2010年度 新教育研修プログラム

### リーダー人材育成

変革スピードや企業間競争が激化している経営環境を切り開いていくリーダーの育成のために、主査候補者アセスメント研修を刷新しました。

具体的には、多面特性診断や成果達成能力の審査を通じて深い自己理解を基に、強みのさらなる強化、弱みの克服を自ら主体的に開発していくプログラムの導入です。

この研修と職場での育成・自己研鑽を通じて、高度な専門性を活用して組織や顧客のニーズを満たし、高い成果を達成できるプロ人材育成を図っていきます。

### グローバル・ビジネス推進能力育成

ビジネスフィールドがグローバルになった今日、異文化コミュニケーション能力は海外赴任者などの特定の人だけではなく、従業員全員に必要なスキルとなりつつあります。TDKでは、eラーニングを中心とした語学教育の支援強化のほか、異文化コミュニケーション研修の内容や回数を増強して、グローバル・ビジネス推進能力の向上に努めています。

異文化コミュニケーション研修の受講者から「なんとなく感じていた違和感を論理的に理解できた」「赴任への不安が取り除かれた」「興味深いことが多く有意義で満足できた」などの感想が寄せられました。



グローバル・ビジネス推進能力育成研修

### 選抜リーダー研修

#### IMD(International Management Development Seminar)研修

TDKグループ人材の真のグローバル化、国を超えた連携の強化を主目的として、IMD研修を実施しています。対象はTDKグループ海外現地法人およびTDK(日本)のマネジャークラスです。1997年より13回開催し、16カ国188人が参加しました。IMD修了者の中には現地法人社長となった人も出ています。

## 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
- 成長目標プラン など

※各制度の詳細な説明はWEBをご覧ください。  
<http://www.tdk.co.jp/csr/csr02300.htm>

## 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10月から「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、女性社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。

### 育児休業・介護休業取得者推移(TDK単独)



## 出産・育児支援制度を利用した従業員の声

結婚13年目に待望の第一子を授かりました。長い間、子どもを授かったら退職して、成長を近くでずっと見ていたいと思っていました。しかしいざ授かってみると、子どものためにも仕事を続けたいと思うようになりました。育児休業を利用することで、最も成長著しい貴重な期間を子どもとともに過ごすことができました。

また、職場復帰にあたって、成田地区では初めての「育児短時間勤務制度」を申請したところ、快諾していただきました。現在も1時間早く退社し、子どもと過ごす時間を増やし、手作りの料理を食べさせています。

子どもがいなかった頃は仕事中心の生活でしたが、限られた時間内で仕事を終わらせるために、仕事の進め方も工夫し、優先度と効率化を常に意識するようになり、家庭と仕事のバランスを保つように心がけています。子どもの体調不良で、仕事の予定を変更せざるをえない場合もありますが、職場の皆さんのご理解や援助、家族の協力のおかげで何とか乗り切っています。



テクノロジーグループ  
材料・プロセス  
技術開発センター  
第四製品プロセス部  
内田知子

## 障がい者雇用

当社の2009年度障がい者雇用率は、1.69%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が、積極的な採用活動の結果、2010年6月末時点では2.14%と法定雇用率を達成しました。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単独)



## 再雇用制度

当社は従来の定年後再雇用制度を刷新し、2006年4月から、労使で定めた基準に適合する定年退職者を複数の

コースで再雇用するセカンドライフ選択制度 (TDK再雇用制度) を導入しています。この制度は、高齢者の方々の有している知識、経験のより一層の有効活用を図るとともに、高齢者雇用安定法の改正への対応という企業としての社会的責任を果たすことを目的としています。また、国内外の関連子会社においても、その技術開発等の促進と事業活動の効率化を目的に、定年退職者の再雇用を実施しています。

さらに、2008年から、ダイバーシティ・アクション推進プランの一環として、定年退職者や出産・育児で退職する社員が退職する時に登録できる「キャリア・バンク」を創設し、退職後でも、保有する能力、スキル、経験、人脈等を最大限活用して働くことのできる仕組みを導入しています。

## 海外拠点での取り組み

### Magnecomp Precision Technology Public Co., Ltd. が TLS 8001 認証取得

2009年8月10日、Magnecomp Precision Technologyでは、Wangnoi工場とRojana工場が、ともにタイ政府より労働基準に関する国家規格TLS8001の認証を取得しました。

この規格は、タイ労働省が2003年6月に策定した「タイ労働規格：タイ企業の社会的責任」(Thai Labor Standard TLS8001)で、2004年から認証を開始したものです。これは、近年先進国のマーケットがCSRへの関心を高め、取引先のタイ企業に労働問題に関するCSRの確保を要求することが多いことを受けたもので、独自の労働規格を策定することでタイ企業の国際競争力を強化する一方、タイ企業に公正な労働条件の確保と従業員の生活水準向上を促すことを狙ったものです。

Magnecomp Precision Technologyでは、社長から任命を受けたTLS委員会を中心に労働規格遵守に努めていきます。



TLS委員会