



チームで挑むDE&I

背景と具体的な取り組み

堀川：LGBTQ+の取り組みを行うことになった背景を教えてください。
 中村：2019年の4月に当社でD&Iグループが人事で発足され、当初は多様な人材の獲得、女性活躍を中心に行っていました。2020年に世間でSOGIハラが問題となり、会社でもLGBTQ+について取り組みが必要だとグループで考えたことがきっかけです。
 また、2019年にD&Iグループが発足されたときから、グローバルパンサダーを作っていて、全国26社、18か国、83拠点のDE&Iを推進する活動をしています。当社には色々なグループ会社がひとつの大きな価値を生み出す「One-TEL」という考え方があります。そのため、日本ではまだ取り組みが不十分で、視野を世界に向けてみるという取り組みが必要だと考えてきました。

堀川：ワンテルとは何ですか？
 中村：「One-TEL」とは、全国、世界にある東京エレクトロングループが連携してひとつになることで、最大の価値を生み出すことができるという考えです。「One-TEL」の考えの下、日本で取り組みにはまだ早いようなことでも、物事を世界基準で捉えることで、LGBTQ+の取り組みに推進力を持って積極的に進めることができるのです。

堀川：現在、LGBTQ+に関する具体的な取り組みはどのようなものをしていらっしゃるのでしょうか？
 中村：堀川さんにも協力していただき、勉強会を2回実施しました。1回目は、人事向け、2回目は社員向けに行いました。2回目は特に質疑が活発に行われたこともあり、LGBTQ+に対する社員の関心の高さを実感し、私たちはしっかりと受け止めなければと感じました。

堀川：なるほど。社員さんの関心の高さも大きかったですね。他にも何か実施された取り組みがありますか？
 中村：勉強会以外では、再度アカルクさんにサポート頂き、社外相談窓口の設置や人事部門向けのLGBTQガイドラインの発行をさせて頂きました。
 堀川：その節はありがとうございました。実際、取り組みを行ったことで効果はありましたか？
 中村：相談窓口については中々相談は来なかったものの、人事のHPにLGBTQ+向けの相談窓口サイトを新設した際、他のジャンルの相談窓口がある中、アクセス数が多かったです。LGBTQ+の取り組みを「知りた」と思っている人が多いからこそ、このような結果が出たのだと思います。

堀川：確かに相談窓口は相談があるからいいという訳ではなく、いつでも

相談できる状態ということが大事かもしれませんね。
 ホワイト：制度面については、同性パートナーの定義の制定と慶弔関連制度適用を実現しましたが、社内の中では反対の意見はあまりなかったように感じます。というのも、堀川さんから頂いた他社事例が説得力があり、効果があったのだと思います。



中村 知永子
 東京エレクトロン株式会社 人事部
 労務・コンプライアンス グループ DE&I 推進グループ

自由と挑戦の風土

堀川：お話を伺っていると、お二人は楽しそうにLGBTQ+の取り組みをされているような印象を受けたのですが、ここまで継続してできるモチベーションはどこからきているのでしょうか？
 ホワイト：私は海外に住んでいたこともあり、マイノリティーとして過

5つのTELValues

Pride 誇り	私たちは、 自らが誇りをもてる高い価値をもった 製品・サービスを提供します。
Challenge チャレンジ	私たちは、 世界No.1を目指し、新しいこと、 人のやらないことにチャレンジします。
Ownership オーナーシップ	私たちは、 オーナーシップをもって、 考え抜き、やり抜き、やり遂げます。
Teamwork チームワーク	私たちは、 お互いを認め合い、 チームワークを大切にします。
Awareness 自覚	私たちは、 社会の一員としての自覚をもち、 責任のある行動をします。

東京エレクトロンが描く未来

堀川：東京エレクトロン様が今後目指すことを教えてください。
 中村：社内の環境を整えること、社員の理解を促進することの二軸を継続して活動することが重要だと考えています。ホットライン（社外相談窓口）は実際に使われている方がいない状況ではありますが、それを整備しているか否かが重要で、整備されていることでの安心感が社内にあると思います。カミングアウトするのはご本人次第ですが、少なくともLGBTQ+に理解のある人が人事にいるということは働く上で、心理的な安心・安全を確保できると考えています。今後も、積極的に整備を進めていくと共に、LGBTQ+だけではなく、様々な切り口からDE&Iの理解を深めてもらえるような施策を実施していきたいです。他にも、これらの活動を社外にも発信することで、TELの魅力をお伝えしていきたいと思っています。

堀川：軸の継続。大事な考え方ですね。中村：より良い企業となるための必須条件だと考えています。人ひとりの小さな行動により生まれた小さな成果が、周りの人の行動にも伝播し、好循環を生み出すことがあります。私たちはその力を信じ、当社をより良い企業へ成長させるために、チームで取り組みを進めています。私たちの取り組みが、会社の、そして社員それぞれの成長に繋がるよう、今後DE&Iの推進に尽力して参ります。



堀川 歩
 株式会社アカルク
 代表取締役社長
 LGBTQをはじめとする多様な人が働きやすい職場環境作りを行い、全国各地で年間100本以上研修や講演を行っている。

と、堀川さんのお人柄が本当に素敵だったからです。
 何より信頼関係を構築できるかが一番大事ですよ。LGBTQ+の取組をしていく中で、賛同してくれる社員がいる一方、そうでない社員もいます。それでも私たちは取り組みを推進していく必要があると思っています。アカルクさんのような信頼できるパートナー企業がいることで、周りの動向や公的なことをサポートして頂けるところは非常に安心感があります。また、私たちが躓くポイントを理解していただける点も、長くリレーシヨニップを続けさせていただいている理由ですね。



ホワイト 美穂子
 東京エレクトロン株式会社 人事部
 HRBP グループ DE&I 推進グループ

5つのTELValuesは

堀川：会社で大事にされている価値観などはありますか？
 ホワイト：社内でも共有している5つの「TELValues」というものがあります。「誇り」「オーナーシップ」「自覚」「チャレンジ」「チームワーク」これを実現するために日々努力し、達成されると企業価値向上に繋がると、いわゆるクレドのようなものです。DE&Iを進めるにあたり、この5つ

**アカルクを
選んでいただいた理由**
 堀川：LGBTQ+に関する取り組みを行っている団体や企業がある中、なぜ弊社を選んで頂けたのでしょうか？
 ホワイト：的確なサポートや、世の中の状況を冷静に見てリードして頂けたことが、非常に心強いと感じたの

を非常に大切にです。パルビューの実現度と自身のパルビューの発揮度はある程度の相関性があると考えています。そのため、私たちは、社員ひとりひとりが持っているパルビューが実践できるような環境を整える努力をすることが必要だと考えています。他にも、このTELValuesは自分がぶれてしまいがちなときに、立ち戻る場所としての役割もあります。何か行動するときにもこれを意識した行動をする、会社の共通言語であり、私たちはこれらもこのTELValuesを意識した物事の進め方をしていく使命があると考えています。