

グローバルで人事評価基準を統一 人材開発にLinkedInラーニングをフル活用

目的

世界で勝ち抜くために、本気で行動する人材を評価・育成できる環境を

1963年に技術専門商社として創業した東京エレクトロン（以下、TEL）は、1990年代から海外での事業展開を本格化。数々の現地法人を設立していきました。

そして2015年にはグローバル水準の収益力を目指した中期経営計画と財務モデルを策定。

「グローバル・エクセレント・カンパニー」として業界に貢献するという基本方針を掲げ、成長を加速させてきました。

こうして国内ベンチャーから、エレクトロニクス業界のグローバルリーディングカンパニーへと進化してきたTELは、国際的な競争力をさらに強化するべく、大規模な変革を実行しています。それが、2018年4月に行われた人事制度の刷新です。

新たな人事制度では、国内グループ企業や海外現地法人で個別に実施していた人事評価の基準を、TELグループ全体で統一。上司面談によって決めた個人ごとの「目標」達成度と、8つのコンピテンシー（行動特性）の実行度に応じて、各従業員を「絶対的」に評価する体制を確立。旧来の「年功序列」を排し、部署内の「相対的」な評価を捨て去ることで、才能とやる気に満ちた従業員を平等に評価できるようになっています。

さらに、個々の能力を伸ばす人材開発にも注力。さまざまな研修制度に加えて、LinkedInラーニングを採用することで、グローバル約1万7千人に及ぶ従業員の学習機会を増やしています。

東京エレクトロンについて

東京エレクトロンは、半導体製造装置のグローバルリーディングカンパニーです。「最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献します」という基本理念を掲げて事業を展開。将来の世界を想像し、戦略的な投資をおこなうことで、世の中にまだない半導体製造技術を生み出し、半導体製造装置の技術革新を牽引しています。

目標

1. グローバル共通のプログラムの人材開発
2. イノベーションの加速

従業員（連結）

17,522名
※2023年4月1日時点

業種

半導体製造

本社

日本、東京

エリア

グローバル

解決策

ソフトスキル・ハードスキル共に、自律的に学習できる環境を整備

クリティカルシンキング、マネジメントから日常的なITスキルなど、多種多様な学びの機会を提供

TELが新しい人事評価制度における「絶対的な評価基準」の1つに設定したコンピテンシーは下記の8項目です。

- 利益志向
- 顧客志向
- 戦略的思考
- 主体的な行動
- 高い視座
- 相互信頼
- 自己成長
- アカウンタビリティ

人事部人材開発グループでは、この8項目に対する「実践度」を高めるべく、各種研修制度を整備すると共に、いつでも、どこでも活用できるオンラインの学習環境を整備しています。しかし、8つのコンピテンシーに関連したスキル・ナレッジを高めるには、並大抵な学習コンテンツ数では足りません。加えて、グローバルに広がるTELグループ全体に平等な学習機会を提供するためには、多言語対応が欠かせません。そして2022年、TELが採用したグローバルな学習プラットフォームがLinkedInラーニングでした。

コンテンツの「信用の高さ」と「最新学習の迅速な更新」によって、継続的な学習を支援

LinkedInラーニング最大のメリットは「質の高さにある」と丸山氏は言います。YouTubeなどにオンライン学習のコンテンツは溢れていますが、その質には大きなバラつきがあります。対してLinkedInラーニングには、専門のコンテンツマネージャーによって精査された信頼できる学習コンテンツのみが膨大に揃っています。加えて、生成AIなどの最新技術に対応したコンテンツも迅速に登場。数年単位で安心して活用できる学習環境を実現しています。

「LinkedInラーニングにはマイクロラーニングプログラムも豊富に用意されています。そのおかげで、多忙な従業員も隙間時間で学習できるのが良いところです。例えば開発や生産の現場にいる従業員は、本当に忙しいですから」



竹内 かおり 氏

人事部 部長代理

人材開発G/HRテクノロジーG/ダイバーシティ エクイティ&インクルージョン推進G

「LinkedInラーニングには多種多様なコンテンツが揃っています。しかも、1つ1つの質が高い。当グループの従業員たちの『本気で学びたい』という思いに応えるプラットフォームだと思います」



丸山 松弥 氏

アドバンスト シニアプロフェッショナル
人事部 人材開発G



グローバル17,000人に高く評価された
充実のオンライン学習環境



TEL全体におけるLinkedInラーニングの アクティベーション率は、1年で80%を超えています

TELにおけるLinkedInラーニングの浸透速度は速く、3か月でアクティベーション率60%、半年で70%超を達成しています

LinkedInの特徴

コンテンツを熟知したLinkedInカスタマーサクセスによって、体系的に学習内容を整理

学習コンテンツをコンピ テンシーに則して体系化

TELでは、LinkedInラーニングに存在する2万もの学習コンテンツを、LinkedInカスタマーサクセスと共に分類・整理。
8つのコンピテンシーに則して体系的にメニュー化することで、従業員が迷うことなく、学ぶべき内容にリーチできるようにしています。

社内ポータルを通じた情 報発信で継続学習を支援

LinkedInカスタマーサクセスと連携して、社内への情報発信を継続的に実施。「社内で人気のコンテンツTOP10」や「エレクトロニクス業界全体で人気のコンテンツTOP10」を掲示し、新たな学びへの導線を強化。またキャリアの振り返りと今後の目標達成に向けてタイムリーなテーマに則したコンテンツの掲示も継続的な学習に役立っています。

LinkedInラーニングの満足度 良好

LinkedInラーニングの選定時には、アメリカ拠点からの熱烈なリクエストがあったと長谷川氏は言います。2022年4月に運用開始した後は、特に中国および台湾の従業員の活用度は高く、世界13言語に対応したコンテンツが功を奏しています。LinkedInラーニングの社内の評判は良く、プロモーションを組み立てて活用推進しています。TELでは今後の継続活用を決定しています。

「グローバルに、オンラインで平等に学習できる環境が整ったことがLinkedInラーニング導入の一番のメリットです。こうして、人材開発に欠かせない教育面が強化されました。2015年から取り組んできたTELの『One HR』がさらに一歩前進したことを強く実感しています」



長谷川 理佳 氏
エキスパート
人事部 人材開発G

