

TEL

Tokyo Electron

# DE&I Report

다양성, 공정성 그리고 포용성



◆ 02 머리말

03 TEL의 DE&I · 우리가 DE&I를 추진하는 이유

04 DE&I의 목표 · 대응 활동

◆ 06 4가지 중점 영역 데이터와 그 활동

07 Global

16 Gender

28 Generation

32 Diverse Work Styles



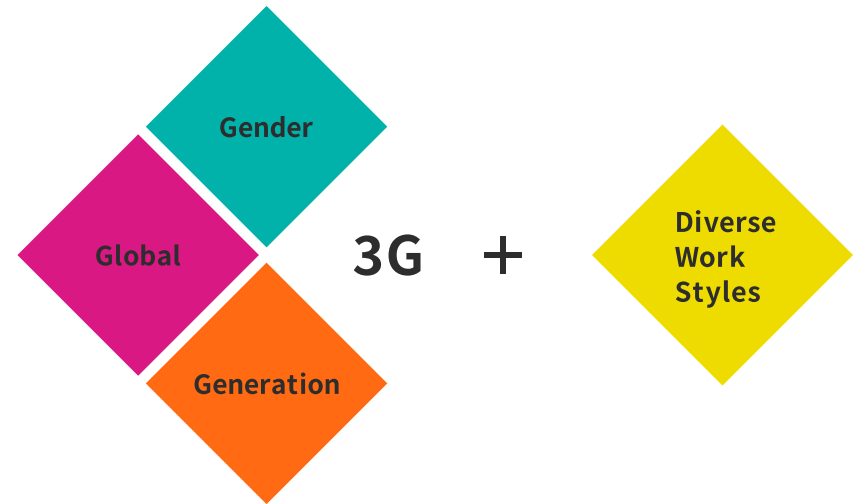
## ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER

Tokyo Electron은 경영진의 확고한 의지 아래, 지속적인 이노베이션 창출과 기업 가치 향상으로 이어지는 경영의 주축으로 다양성, 공정성 그리고 포용성(DE&I)을 적극 추진하고 있습니다. ‘ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER™’라는 생각을 바탕으로 각 그룹사별로 다양한 노력을 기울이고 있습니다.

\*ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER는 Tokyo Electron Limited의 상표입니다.

# Tokyo Electron의 DE&I

TEL에서는 Global · Gender · Generation의 「3G」에 Diverse Work Styles (다양한 업무 방식)를 더한 4가지 테마를 중점 영역으로 DE&I의 추진에 힘쓰고 있습니다. 국적, 성별, 연령, 장애 유무 등에 상관없이 모든 직원들이 활약할 수 있는 환경을 조성하여 이노베이션 창출의 원천으로 삼고 있습니다.



## 우리가 DE&I를 추진하는 이유

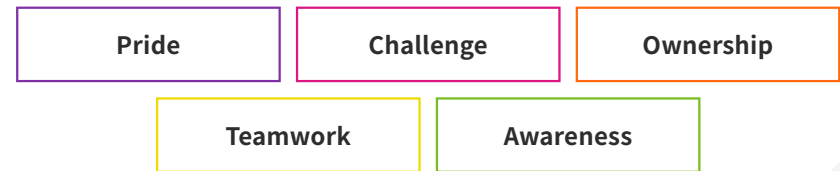
‘최첨단 기술과 확실한 서비스로 꿈이 있는 사회 발전에 공헌합니다.’ 이것은 우리의 기본 이념입니다. 또한 앞으로의 더 큰 성장을 목표로 ‘반도체 기술 혁신에 기여하는, 꿈과 활력이 있는 회사’라는 비전을 내걸고 세상의 끊임없는 발전을 뒷받침하는 반도체 기술의 혁신을 추구합니다.

우리가 중요하게 생각하는 마음가짐이자 행동규범, 그리고 가치관이 바로 ‘TEL Values’입니다. 글로벌 각 사의 직원들과 공유하고 실천을 위한 노력을 통해 성장의 원동력으로 삼고 있습니다.

전 세계 각지에 거점을 둔 TEL그룹은 국가와 지역을 초월하여 TEL Values를 공유하는 하나의 집합체(ONE TEL)이며, TEL Values는 바로 ‘TEL다움’이라 하겠습니다.

그리고 지금, 다양성에 대한 수용과 존중의 문화를 TEL의 DNA중 하나로 키워 더 큰 성장의 원동력으로 삼기 위해 DE&I를 추진하고 있습니다. 모든 직원이 잠재력을 최대한 발휘하고 상호 존중하여 개성과 차이를 함께 살릴 수 있는 환경과 문화의 조성을 목표로 DE&I를 더욱 추진해 가겠습니다.

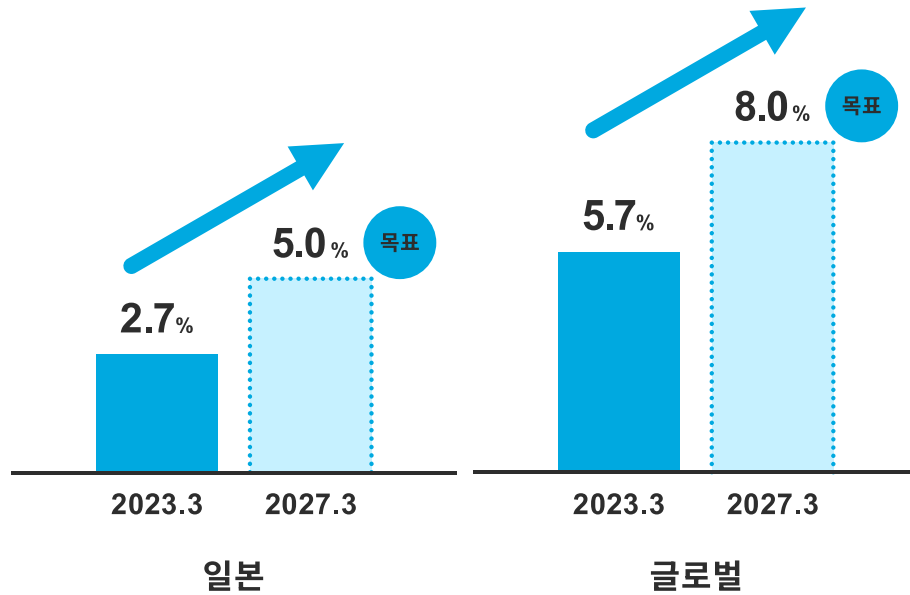
### TEL Values



# DE&I의 목표·활동 강화 - 1

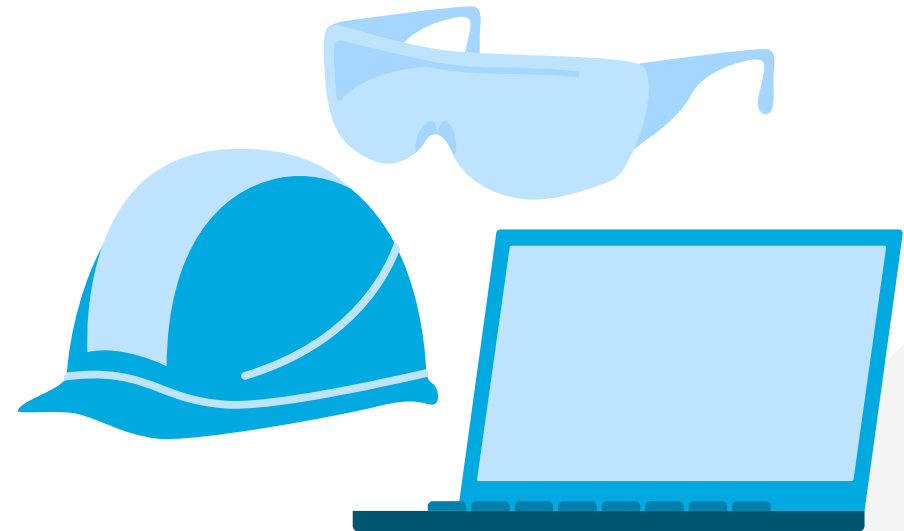
사원 개개인의 개성을 존중하고 능력을 발휘할 수 있는 환경을 만들기 위해 다음과 같은 목표를 정하고 더욱 강화된 활동으로 DE&I를 추진하고 있습니다.

## 여성 매니저 비율 향상



승계 계획(Succession plan)에서부터 성 다양성을 염두에 둔 인재 육성 계획을 실시하여 2027년 3월까지 여성 매니저 비율\*1을 글로벌 8.0%, 일본 5.0%로 향상시키는 목표를 세우고 이를 위해 노력하고 있습니다.

## 여성 엔지니어 채용



사원의 반 이상이 엔지니어인 점을 고려하여 리쿠르터의 활용이나 브랜딩 등에 적극 투자하여 각 지역의 일반적인 여성 엔지니어 비율\*2과 동등하거나 그 이상의 여성 엔지니어를 채용합니다.

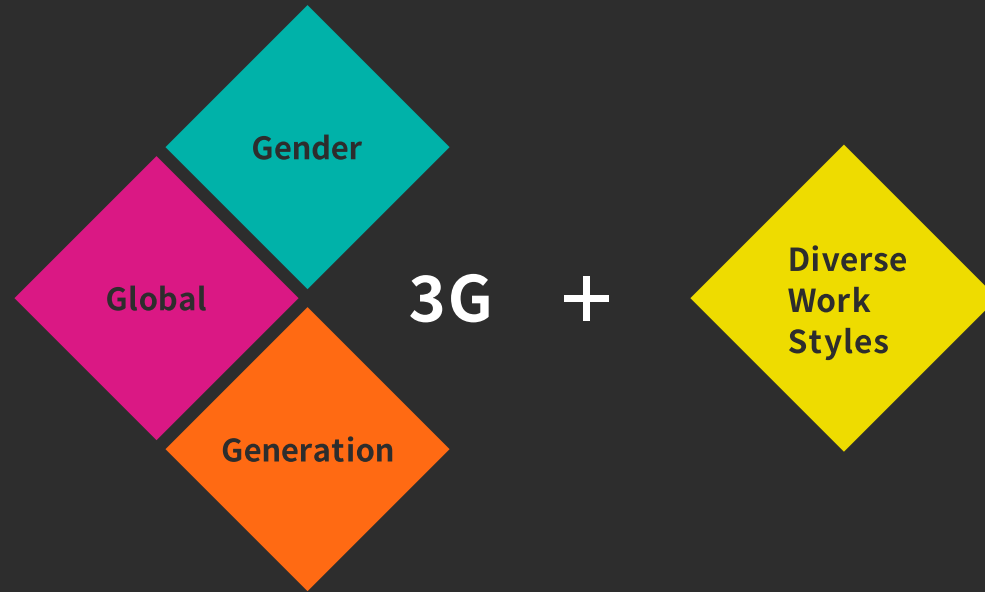
## DE&I의 목표·활동 강화 - 2

### 글로벌 차원의 부문 간 협력

DE&I는 TEL그룹 전체가 발을 맞추어 추진하고 있습니다. 지역을 뛰어넘어 사원들 간에 협력하거나 부문을 초월하여 프로젝트를 추진합니다.

- 1. 고도의 전문직 포함
- 2. 이공학 전공 여성 비율





## 4가지 중점 영역 데이터와 그 활동

# Global

18개 국가와 지역에 거점을 두고 17,000명 이상의 사원이 일하는 글로벌 기업인 만큼, 다양한 인재가 빛을 발하는 조직을 만들기 위해 노력하고 있습니다.

전 세계 그룹사 사원들과의 경계 없는 교류와 제도의 공통화를 추진해 추진해 가겠습니다.





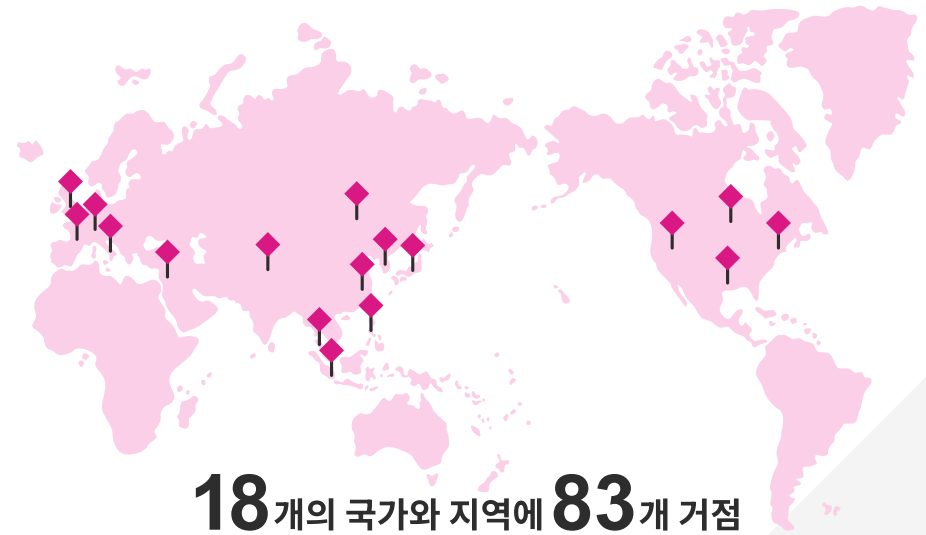
## 데이터로 보는 Global - 1

종업원 수  
(TEL그룹 전체)

**17,204명**

2023년 3월기

거점

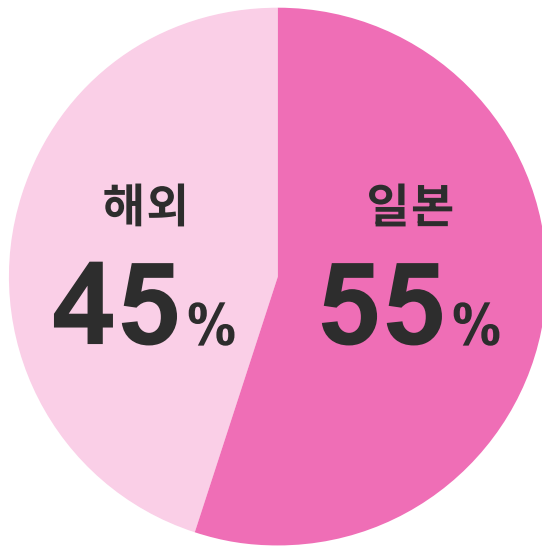


2023년 4월 1일 기준

# 데이터로 보는 Global - 2

## 인원 비율

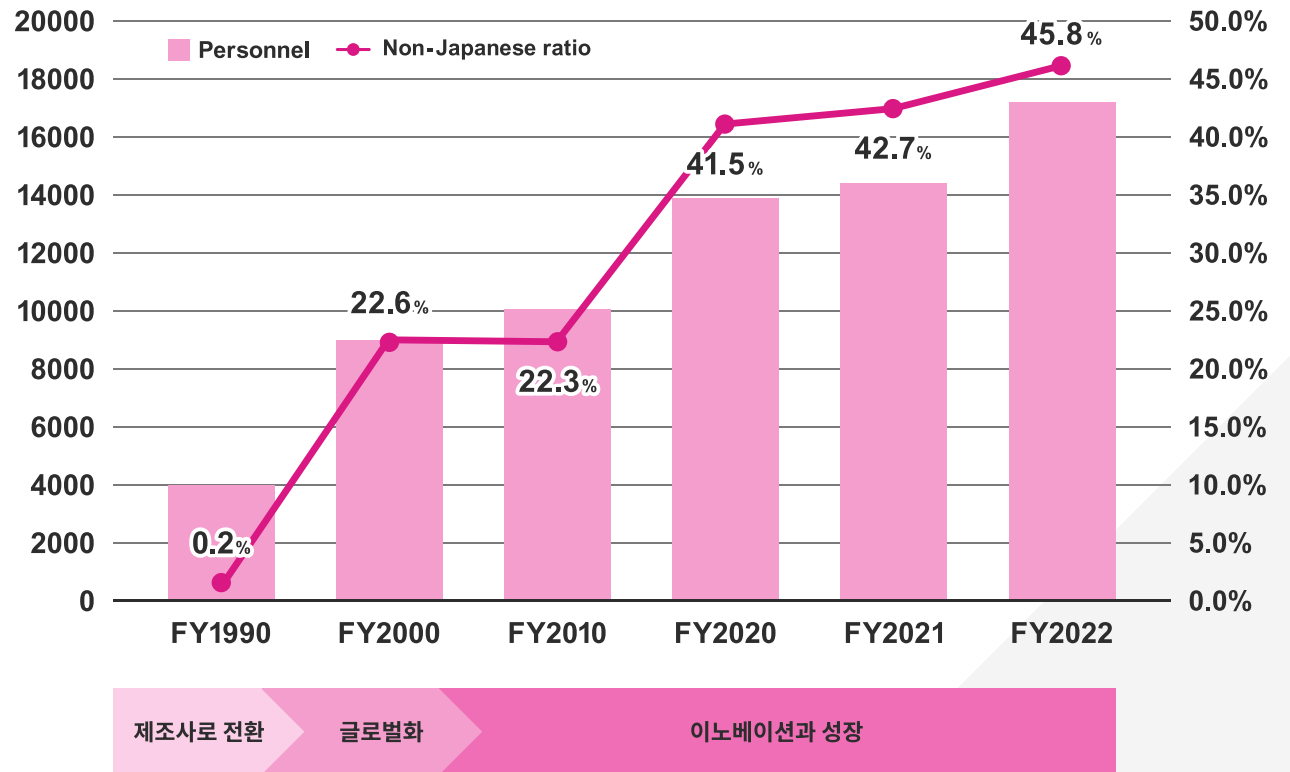
(TEL그룹 전체)



2023년 4월 1일 기준

## 인원 구성의 변화

(TEL그룹 전체)



## DE&I Week • DE&I Day • DE&I Talk

2020년부터 전 세계 그룹사 직원들을 대상으로 동시 송출을 통한 온라인 이벤트 ‘Diversity&Inclusion Talk(DE&I Talk)’를 진행해 오고 있습니다. 2022년에는 ‘DE&I Day’, 2024년에는 ‘DE&I Week’ 등 그 규모를 서서히 확대하면서 지속적으로 개최하고 있습니다. 다양한 주제에 대한 사내 추진 리더나 외부 전문가의 강연을 실시함과 동시에 DE&I Week에서는 강화 주간을 정하고 각국에서 독자적인

프로그램을 진행하기도 합니다. 직원들의 관심과 지식이 깊어지는 것은 물론, 각자의 자리에서 주변 사람들과 함께 실천해가는 계기가 되도록, TEL의 DE&I를 대표하는 활동으로써 더욱 열심히 추진해 가겠습니다.

### ◆ DE&I Talk

DE&I Talk는 매년 주제에 맞는 강연자를 초대하여 진행되는 토크 프로그램입니다. 직원들은 관심 있는 프로그램에 자유롭게 참가할 수 있습니다. 지금까지 ‘다양성이 개인이나 조직에 미치는 이점’, ‘직장 내 심리적 안정감’, ‘Equity의 중요성’, ‘LGBTQ+’ 등 다양한 주제로 진행되었습니다. 또한, 온라인으로 그룹사 전체를 연결하여 정책을 소개하는 좌담회도 개최하고 있습니다. 각국의 목표나 활동 외에 사내 강연자의 개인적인 경험이나 생각 등을 이야기함으로써 글로벌 각 사가 어떻게 활동하고 있는지에 대한 이해를 돕는 기회가 되고 있습니다.



Kawai Toshiki (대표이사·CEO)(2022)

## ◆ 개최 개요(제1회)

매년 주제에 맞는 강연자를 초빙하여 토크 프로그램을 실시하여 DE&I에 대한 이해가 깊어지는 것은 물론 각자의 자리에서 주변 사람들과 함께 실천해가는 계기가 되도록 추진해 가고 있습니다.

### 제1회 D&I Talk (2020년 2월 일본)

제1회는 이전에 실시했던 여성 엔지니어의 활약 추진을 위한 교류회를 업그레이드하여 TEL그룹에서 근무하는 모든 사람이 능력을 발휘할 수 있는 환경과 문화를 조성하기 위한 행사로 개최되었으며, 전 Calbee 사장인 Matsumoto Akira씨를 비롯한 사내외 유명 인사의 강연이 있었습니다. 전 세계적으로 기업의 다양성 추진에 대한 중요도가 높아지고 있는 가운데, TEL그룹에서는 다양성뿐만 아니라, 수용하여 활용하는 ‘포용성’의 추진에도 힘을 쏟고 있습니다. 그 노력의 일환으로 토크 이벤트를 통해 커뮤니케이션의 기회를 제공하고 있습니다.



D&I 토크 참가자의 모습

## ◆ 개최 개요(제2회, 제3회)

### 제2회 D&I Talk (2020년 7월 일본)

제2회는 더욱 업그레이드되어 다양한 관점의 강연이 이루어졌습니다. 개발전략부 Segawa부장(당시)이 사내 강연자로 나와 ‘차세대 리더에게 보내는 메시지’를 주제로 자신의 경험을 바탕으로 한 커리어에 대한 생각, 그리고 삶과 일의 양립에 대한 고찰 등을 들려주었습니다. 또한 Tokyo Electron Technology Solutions Element Development Department(당시)의 Tanaka 씨는 ‘엔지니어×장애인 운동선수 풍부한 상상력으로’를 주제로 엔지니어와 운동선수의 투잡 라이프 스타일에 관해 강연을 진행했습니다. 외부 강연자로는 시드니 패럴림픽 수영 금메달리스트인 Sugita Koshiro 선수가 금메달을 따기까지의 과정, 그리고 꿈과 목표를 실현하기 위한 방법에 대해 이야기했습니다. 또한, Akaruku Inc. 의 Horikawa Ayumu 대표이사 사장은 ‘LGBT와 기업의 다양성’이란 주제로, 전 세계적으로 중요성이 부각되고 있는 LGBT와 기업의 다양성 추진에 대해 강연했습니다.

### 제3회 D&I Talk (2021년 2월 글로벌)



Chang Roger  
(President, Tokyo Electron Taiwan)

제3회는 ‘글로벌 기업 TEL에게 D&I는 왜 중요한가?’ ‘국가나 지역에는 어떤 과제가 있는가’에 주목하여 회사를 대표해 미국, 대만, 일본 각 사의 경영진이 참가, 자신의 관점에서 바라본 해당 국가나 지역 내 과제 및 개인의 다양한 D&I 경험 등을 이야기했습니다.

◆ 개최 개요(제4회, 제5회)

제4회 D&I Day (2022년 2월 글로벌)



Eda Makiko (사외이사)  
 Ichikawa Sachiko (사외이사) · Nishihara Tetsuya (당시:TEL CTSPS Sales 1st Dept. 부장)  
 Nagoya Tetsushi (당시:TEL FPD Marketing Dept. 부장)  
 Kawashima Haruko (IWL 대표이사)대담 주제 ‘당신과 TEL의 지금까지의 발자취를 돌아보며~’

제4회는 ‘D&I가 비즈니스에 미치는 영향’을 주제로, 영업의 최전선에서 활약하는 매니저 사원과 DE&I 추진 어드바이저인 여성 사외이사가 패널로 참가하여 토론을 진행했습니다. 또한, 외부 강연자로 전 Google 인재개발 책임자이자 현 Pronoia Group의 Piotr Feliks Grzywacz CEO가 직장에서의 심리적 안정감에 대해 강연했습니다.

제5회 DE&I Day (2023년 2월 글로벌)



Kawashima Haruko (IWL 대표이사) Hoshi Kento (JobRainbow 대표) Senga Takuro White Mihoko(TEL 인사부)  
 대담 주제 ‘Equity의 중요성’  
 ‘다양성이 만들어내는 기업 혁신’

제5회는 D&I에 Equity(공정성)를 더한 ‘DE&I Talk(Day)’로 진행, 지금까지와는 다른 새로운 관점으로 개최되었습니다. Institute of Women’s Leadership의 Kawashima Haruko대표이사 CEO가 ‘Equity란 무엇인가, Equity는 왜 중요한가’를 주제로 강연했으며, 11명 중 1명 꼴로 LGBTQ+인 상황을 고려하여 이해를 돕기 위해 주식회사 JobRainbow의 Hoshi Kento 대표이사 CEO가 ‘LGBTQ+로부터 아는 “다름”을 강점으로 하는 조직 만들기’를 주제로 강연을 진행했습니다.

## 각국의 활동 - 1

### ◆ 일본

여성 엔지니어 채용을 위한 정책이나 DE&I의 추진을 전사적으로 리드하는 각종 이벤트 및 프로그램을 진행하고 있습니다. 그 외에도 커리어 디자인 지원, 심리적인 안정감이 높은 근무 환경 조성 활동 등을 실시하고 있습니다.

### ◆ 중국

습관이나 문화의 차이를 이해하기 위해 중국의 언어와 문화, 생활을 배우는 Know China Seminar를 실시하는 한 편, 전문 엔지니어 육성을 위한 프로그램도 제공하고 있습니다.

### ◆ 미국

DE&I에 대한 의식 고취와 목표 달성을 위해 Women's Network나 PRIDE Alliance와 같은 ERG\* 활동을 적극적으로 추진하고 있습니다. 이 외에도 커리어 지원을 위한 톨 활용이나 학습 프로그램, 멘토링 프로그램 등을 제공하고 있습니다.

### ◆ 대만

사내에서는 '말하기 쉽고 듣기 쉬운' 근무 환경 조성을 위해 Let's Talk Representative를 실시하고, 사외에서는 SEMICON Taiwan의 패널 토크에 참가하는 등 다양한 노력을 기울이고 있습니다.

### ◆ 한국

여성 엔지니어 채용 확대 및 여성 매니저 육성을 위해 현장의 의견을 바탕으로 개선을 하고 있습니다. 외부 DE&I 활동에도 힘을 쏟고 있으며 컨퍼런스와 이벤트에도 참가하고 있습니다.

### ◆ 싱가포르·말레이시아

여성이나 외국인의 채용을 진행하고 있을 뿐만 아니라, D&I 위원회나 여성 엔지니어의 앰배서더를 세우는 등 다양한 정책을 추진하고 있습니다.

\*ERG : 뜻을 같이 하는 사원들로 결성된 그룹.

## 각국의 활동 - 2

### ◆ EU

업무 방식이나 환경에 대한 다양한 니즈에 부응하기 위해 정책이나 프로세스를 지속적으로 검토하고 있습니다. 매니저를 대상으로 한 무의식·편견·트레이닝이나 DE&I 스킬·트레이닝·세미나 등을 제공하고 있습니다.

#### Voice - 1 외국인 종업원의 활약

저는 2018년 Tokyo Electron FE의 Global FE (Field Engineer) Training Operation Center에 공동 리더로 부임되어 일본으로 왔습니다. 제가 처음으로 일본에 출장을 왔던 1994년을 떠올려 보면, TEL에는 매우 많은 변화가 있었습니다. 테크놀로지의 발전 덕분에 지금은 언어나 문화가 아주 다른 국가에서도 커뮤니케이션이나 이동이 쉬워졌지만, 저는 그 중에서도 TEL이 전 세계에 있는 종업원 간 커뮤니케이션 향상을 위해 도입한

번역 기술을 활용하고 있습니다. 또한, Global FE Training Operation Center와 Global Service Solution Committee의 일원인 저는 세계 각국의 트레이닝 리더나 서비스 리더와 연계하여 업무를 진행하는 일이 많으며, 운 좋게도 당사의 독자적인 문화를 경험하는 기회를 갖을 수 있었습니다. 이러한 경험을 통해 친근하고 친절하며 품질을 중시하고 우호적인 관계의 구축과 유지를 위해 노력하는 사람들로 구성된 팀 워크의 장점을 깨닫게 되었습니다. 낯선 일본에 부임한 후 사무실에서 업무 방식에 빠르게 적응하고 효과적으로 업무를 수행할 수 있었던 것은 동료들로부터 받은 경의와 격려, 든든한 지원이 있었기 때문이라고 생각합니다. 이렇게 글로벌하게 일하기 좋은 환경에서 팀의 일원이 된 것을 실감하며 매우 충만한 날들을 보내고 있습니다.



GLOBAL FE TRAINING OPERATION CENTER  
Expert

**Mccloud, Ethan**



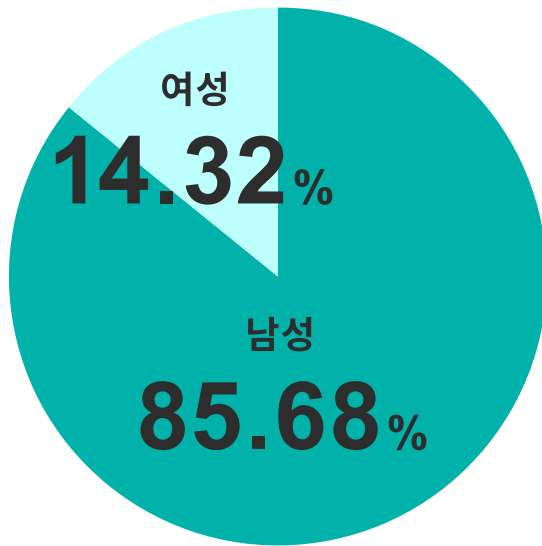
# Gender

성별에 상관없이 누구나 일하기 좋고 동기 부여가 이루어지는  
직장을 만들어 인재의 다양성을 경쟁력으로 이어갈 수 있는 환경을 조성합니다.  
첫 단계에서는 사원 및 매니저의 여성 비율에 대한 과제 해결을 위해  
소수 속 다수인 '여성'이라는 관점에서의 정책을 중점적으로 추진하고 있습니다.



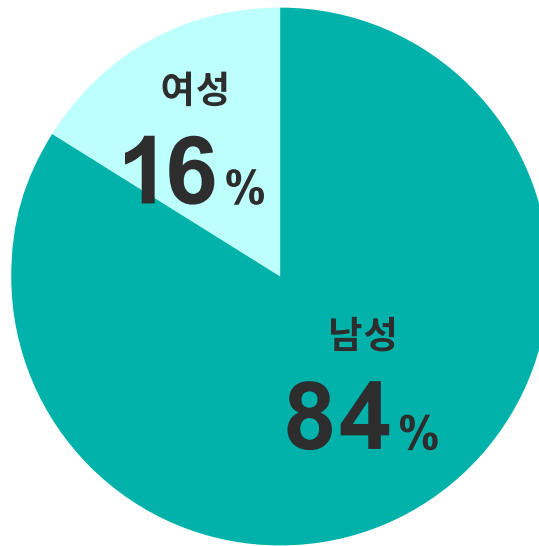
# 데이터로 보는 Gender

### 남녀 비율 (TEL그룹 전체)



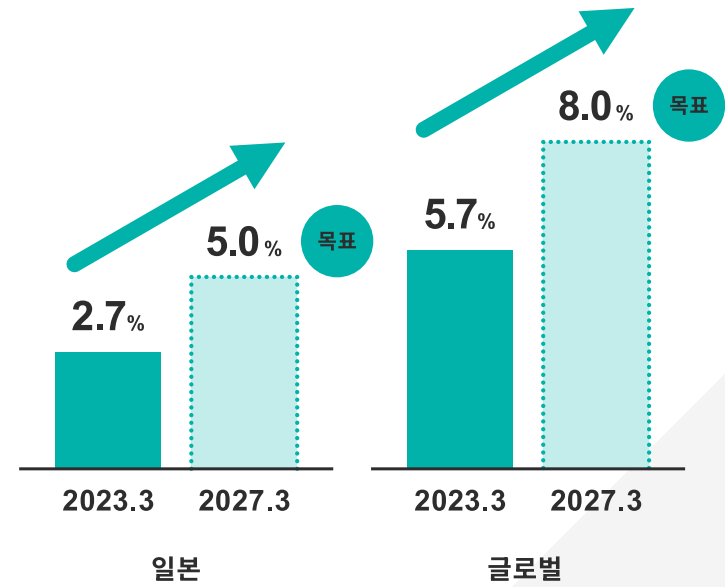
2023년 3월기

### 남녀 비율 (일본)



2023년 3월기

### 여성 매니저 비율\* (2027년 3월까지의 목표)



\*고도의 전문직 포함

# 커리어 디자인 세미나 for Women - 1

커리어 디자인 세미나 for Women은 글로벌 각 사의 모든 여성 사원을 대상으로 하는 연수로, 커리어에 대해 생각해 볼 수 있는 기회를 제공하고 주체적인 커리어 디자인을 추진할 수 있도록 돕는 것이 목적입니다. 커리어에 대한 주체적인 생각을 가로막는

장해물을 제거하고 미래를 위한 토대를 만드는 것을 목표로 설정한 프로그램을 진행합니다.

## ◆ 연수의 개요

연수에서는 마인드셋을 배우고 커리어 디자인의 4가지 축을 명확히 하여 커리어를 주체적으로 생각하는 토대를 만듭니다.

### 커리어 디자인의 기본적인 4가지 축

#### 1 자신을 알기

- 평가를 통한 강점 및 약점 분석
- 자신의 특성을 이해하여 커리어의 힌트를 터득
- 목표를 세울 때 시야를 넓힌다

#### 2 타인에 대해 알기

- 다양한 사원들(세대·거점·직무 등)의 이야기를 통해 배우다
- 심리적 안정감이 보장된 상황에서 솔직한 경험담이나 고민의 공유를 통해 배우다
- 다른 사원들의 말하기 능력 레벨을 안다

#### 3 롤모델을 찾기

- TEL Group에서 활약 중인 여성 사원이나 임원급 여성 사원의 이야기를 들을 수 있는 기회를 갖는다
- 구체적인 체험담을 통해 롤모델을 찾는다

#### 4 커리어 선택에 대해 생각하기

- 커리어는 스스로 만드는 것임을 자각한다
- 자신의 일에 대한 자율적 사고의 필요성을 실감한다

## 커리어 디자인 세미나 for Women - 2

### 연수 만족도 및 참가자 의견

#### ◆ 연수 만족도

꾸준한 인풋&아웃풋의 반복이 자율적인 커리어 디자인의 필요성에 대한 이해로 이어져 참가자들의 만족도는 100%\*였습니다.

\*설문조사에 답변한 86명 중 '매우 의미 있었다'가 46명, '의미 있었다'가 37명

#### ◆ 참가자 의견

성별에 상관없이 다양한 사람이 능력을 발휘하는 조직 문화를 조성하고 업무 방식의 선택지를 늘려야 하며 자율적인 커리어 디자인을 지원하는 시스템과 주변의 이해 등이 필요하다는 참가자의 의견이 있었습니다.

#### 설문조사 (일부 발췌)

**Q** 회사나 직장에서 여성이 더욱 활약할 수 있도록 하기 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?

**A** ·롤모델이 있을 것, 있다면 그 존재를 아는 것.  
·자녀를 키우는 세대도 부담 없이 맡을 수 있는 포지션이 있을 것.

**Q** 앞으로의 커리어나 업무 방식을 생각할 때 회사나 인사담당자, 상사 등에게 기대하거나 요구하고 싶은 것은 무엇입니까?

**A** ·앞으로의 커리어 구축에 대해 이야기를 나누는 시간이 주기적으로 있었으면 좋겠다.

**Q** 가장 인상 깊었던 내용이나 깨달음을 얻게 된 내용, 그리고 그 이유를 말씀해 주십시오.

**A** ·패널 토론에서는 실제 경험을 바탕으로 한 소중한 이야기를 들을 수 있었고 자극을 받았다. 타거점에서 일하는 사원들과 이야기를 나눌 수 있는 기회가 되기도 했고 향후 업무를 진행하는데 있어서도 참고가 될 만한 이야기를 할 수 있었다.  
·내가 쌓아온 커리어가 헛되지 않음을 깨달았다.  
이번 연수를 통해 내가 하고 싶은 일이 무엇인지 깨닫게 되어 스스로를 더 잘 이해할 수 있게 된 점이 좋았다.

## J-Win(여성 리더 육성 선발 외부 연수)

J-Win(여성 리더 육성 선발 외부 연수)은 다양성 경영의 추진을 지원하고 기업의 경쟁력 강화에 기여하기 위해 활동을 전개하는 NPO법인입니다. 회원사에서 선출된 매니저 또는 매니저 후보인 여성 회원이 1년간의 활동을 통해 자신의 커리어 디자인 의식을 확립하는 것을 목표로 하고 있습니다. 2021년도의 J-Win에서는 연수에

### ◆ 연수의 개요

회원사에서 선출된 매니저 또는 매니저 전단계의 여성 회원이 1년간의 활동을 통해 자신의 커리어 향상 의식을 확립하는 것을 목표로 하고 있습니다. 2021년도 J-Win에서는 연수에 참가한 150개 기업에서 약 250명이 활동을 전개했습니다.

- 커리어 향상 의식의 확립
- 리더 마인드 양성
- 문제 해결 능력 양성
- 네트워크 구축

참가한 150개 기업에서 약 250명이 활동을 전개했으며, TEL그룹에서는 2022년과 2023년에 총 16명의 사원이 참가했습니다.

J-Win에서는 ‘커리어 향상 의식의 확립’ ‘리더 마인드 양성’ ‘문제 해결 능력 양성’ 등을 목적으로 강연회나 그룹 워크, 연중 연구 활동 등이 실시되고 있습니다.

### ◆ 활동 개요

J-Win은 월 1회의 강연회 및 그룹 워크 등의 정례회와 일년 동안 실시되는 연구 활동, 연수 등의 분과회 활동으로 구성됩니다.

분과회에서는 그룹별로 설정한 주제를 1년 간 연구하고, 최종 발표까지 진행합니다. 활동을 통해 종합적이고 실천적인 프로젝트 매니지먼트를 배울 뿐만 아니라 배경이 다른 다양한 회원들과의 협업 기회도 얻을 수 있습니다.

# TEL-WIN

TEL-WIN은 2021년에 출범한, 외부 연수 J-Win 참가자와 뜻을 같이 하는 인사부서 사원으로 구성된 DE&I 추진 그룹입니다. 연수 참가로 얻은 것들을 활용하기 위해 신설되었습니다.

다양한 인재가 보람을 느끼며 일하기 편한 조직을 만들기 위해 활동을 전개하고

있습니다. 다양성에 대한 직장 내 의식 고취 및 이해 촉진, 사회적 배경이나 여성 매니저 비율 확대라는 경영 목표의 관점에서, 첫 번째 단계로 소수 속 다수인 ‘여성’에게 초점을 맞추어 활동하고 있습니다. 앞으로는 대상을 더욱 넓혀 다양성의 확대와 모든 사원들이 활기차게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 힘쓰겠습니다.

## 활동의 단계



## TEL-WIN의 활동 내용

### ◆ 경영진과의 대화

경영진의 생각이나 사상을 듣고 사내에 공유하는 것, 그리고 TEL-WIN 구성원들의 생각에 대한 경영진의 의견 청취를 목적으로 좌담회를 실시했습니다. 좌담회에서는 여성 사원을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 공유하면서 의견을 교환했습니다. 남성에 비해 여성 사원에 대한 관리자 교육의 기회나 경험이 적다는 문제점과 대책 마련의 필요성에 대해 다시 한번 이야기를 나누었습니다. 좌담회가 끝난 후에는 설문조사 답변자에게 좌담회 내용을 보고하고 사내보에 그간의 활동을 소개했습니다. 현장의 의견을 경영진에게 직접 전달하고 경영진의 의견을 현장에 공유함으로써 TEL 그룹의 DE&I 추진에 기여하고 있습니다.

### ◆ 여성의 고민 해결

각종 제도, DE&I 추진 체계, 사무실 레이아웃 등 하드웨어적인 환경에 비해 DE&I 추진에 대한 의식이나 직장의 심리적 안정감과 같은 소프트웨어적인 환경이 따라가지 못하는 현 상황의 문제점에 대해 여성 사원들의 의견을 바탕으로 구체적인 제도 제안을 마련합니다. 일하기 좋은 환경 만들기과 여성 비율 향상에 힘쓰고 있습니다.

## Employee Resource Group\*의 활동

### ◆ W-ing

직종에 상관없이 부서 내 소속 여성 직원들이 모여 서로 상담할 수 있는 관계를 구축하는 장을 마련하고자 만들어진 워킹 그룹입니다. 채용 활동 참가나 이벤트의 기획 및 운영, 스터디 개최 등을 실시하고 있습니다.

### ◆ DRIVE

‘누구나 활약할 수 있는 회사를 만들어 높은 부가가치와 이익을 창출한다’는 비전 하에 모인 일본 내 각 거점의 엔지니어와, 이러한 활동에 동참하는 직원들로 구성된 워킹 그룹. DE&I의 의식을 고취하면서 최종적으로는 기술 혁신과 회사의 성장을 목표로 활동하고 있습니다.

### ◆ TEL U.S. Women’s Network

여성을 Empowerment하고 개개인의 비전을 달성하기 위해 프로페셔널로서의 성장과 협업 촉진 프레임 워크를 강화하는 워킹 그룹입니다.

#### DRIVE의 활동

지금까지는 D&I에 대해 배우는 기회로 구성원들에 의한 정기적인 스터디나, 여성의 활약 추진, 무의식적 편견을 느낀 순간 등을 주제로 한 외부 강사 강연회를 진행해 왔습니다. 2020년에는 간병과 관련된 고민이나 불안을 공유하는 온라인 좌담회, LEGO를 사용하여 D&I에 대해 배우는 LEGO® SERIOUS PLAY® 워크숍을 개최하였고 약 50명의 직원이 참가했습니다. 활동을 통해 자신과 타인의 생각이나 입장의 차이, 다양성에 대해 깊이 생각하고 깨달음을 공유할 수 있었습니다. 앞으로도 직원들 간의 대화를 통해 다양한 가치관을 접하며 배울 수 있는 기회를 만드는 것은 물론, 높은 부가가치와 이익을 창출하는 원동력으로 이어질 수 있도록 활동을 추진해 가겠습니다.

\* ERG : 뜻을 같이 하는 직원들로 결성된 그룹.



## LGBTQ+ 정책

TEL에서는 2019년부터 직원들을 지원하기 위한 활동을 추진하고 있습니다.

### ◆ 활동 소개:

#### TEL U.S. PRIDE ALLIANCE

LGBTQIA+가 직원들에게 미치는 영향에 대해 배움을 제공하고 정보를 공유하기 위한 ERG 활동입니다.



TEL U.S.  
PRIDE ALLIANCE

## 팀으로 도전하는 DE&I - 1

TEL은 지금까지 LGBTQ+에 관한 다양한 정책을 전개해 왔습니다.

왜 이러한 노력을 하는지 Akaruku Inc. 와의 대화를 통해 TEL의 생각을 들여다봅니다.

### Dialogue - 1 배경과 구체적인 대응 - 1

**Horikawa :** LGBTQ+ 관련 정책을 펼치게 된 배경은 무엇입니까?

**Nakamura :** 2019년 4월 당사 인사부서에서 D&I그룹이 발족되었고 초창기에는 다양한 인재의 영입, 여성 인재의 활약 등을 중심으로 정책을 진행했습니다. 2020년 사회적으로 성적지향 및 성별정체성에 따른 차별 문제가 대두되면서 회사에서도 LGBTQ+ 관련 대응이 필요하다고 그룹 차원에서 생각하게 된 것이 계기입니다. 2019년 D&I그룹이 발족되었을 때부터 글로벌 앰배서더를 만들어 일본 내 26개 사, 18개 국, 83개 거점에서 DE&I를 추진하고 있습니다. 당사에는 그룹 내 여러 회사가 하나의 커다란 가치를 창출하자는 ‘One-TEL’이라는 개념이 있습니다. 그래서 일본에서는 아직 이르다 싶은 일이지만 시야를 세계로 넓혀보면 반드시 해야 할 일이라고 생각했습니다.

**Horikawa :** One-TEL이란 무엇입니까?

**Nakamura :** ‘One-TEL’이란 일본 내 및 전 세계에 있는 Tokyo Electron그룹이

연계하여 하나가 되면 최대의 가치를 창출할 수 있다는 개념입니다. ‘

One-TEL’의 생각아래, 일본에서 대응하기에는 아직 이른 감이 있는 것도 세계 기준에 맞추어 LGBTQ+ 정책을 추진력 있게 적극적으로 진행할 수 있는 것입니다.

**Horikawa :** 현재 LGBTQ+와 관련된 구체적인 정책에는 어떤 것들이 있습니까?

**Nakamura :** Horikawa 씨의 협조로 스터디를 두 번 개최했었죠. 첫 번째는 인사부서 대상으로, 두 번째는 사원 대상으로 실시했습니다. 두 번째 스터디에서는 특히 질의가 활발하게 이루어져서 LGBTQ+에 대한 사원들의 관심이 크다는 것을 실감했고, 이러한 상황을 좀더 진지하게 받아들이지 않으면 안 되겠다고 느꼈습니다.

**Horikawa :** 사원분들의 관심도가 높았던 것이 영향을 미쳤군요. 그 외에 또 뭔가 진행 중인 정책은 없습니까?

## 팀으로 도전하는 DE&I - 2

### Dialogue - 1 배경과 구체적인 대응 - 2

**Nakamura :** 스터디 이외에 또 한 번 Akaruku의 지원을 받아 외부 상담 창구를 설치하고 인사부서 사원용 LGBTQ 가이드라인을 마련했습니다.

**Horikawa :** 그때는 감사했습니다. 실제로 효과가 있었습니까?

**Nakamura :** 상담 창구로 들어오는 상담은 별로 없었지만 인사부서 홈페이지에 L  
GBTQ+ 상담 창구 사이트를 신설했을 때는 여러 카테고리의 상담 창구 중  
접속자 수가 가장 많았습니다. LGBTQ+ 정책에 대해 '알고 싶다'고  
생각하는 사람이 많았기 때문에 이러한 결과가 나왔다고 생각합니다.

**Horikawa :** 상담 창구는 상담이 있어야 좋은 게 아니라 언제나 상담할 수 있는 상태여야  
한다는 것이 더 중요할지도 모르겠네요.

**White :** 제도적 측면에서는 동성 파트너의 정의 제정과 경조 관련 제도 적용을  
추진했는데 사내에서의 반대 의견은 별로 없었던 것 같습니다. Horikawa  
씨가 알려준 타사 사례가 설득력이 있어 효과를 발휘한 것이라 생각합니다.



#### Profile

##### Ayumu Horikawa

President and  
Representative Director,  
Akaruku Inc.

##### Mihoko White

DE&I Promotion Group  
HR Business Partner Group  
Human Resources Dept. TEL

##### Chieko Nakamura

DE&I Promotion Group (then)  
Employee Relations &  
Compliance Group  
Human Resources Dept. TEL

## 팀으로 도전하는 DE&I - 3

### Dialogue - 2 자유와 도전의 풍토

**Horikawa :** 이야기를 듣고 있자니 두 분은 매우 즐겁게 LGBTQ+ 정책을 전개하고 있는 듯한 인상을 받았습니만, 지금까지 계속해서 할 수 있었던 이유는 무엇일까요?

**White :** 저는 해외에 살았던 적이 있어서 마이너리티로 지냈던 시간이 있습니다. ‘주변과 다른 사람’이라는 시선을 받아 힘들었던 경험을 한 적도 있었기 때문에 누군가에게 받아들여졌을 때 기뻐던 기억이 있습니다. LGBTQ+ 정책을 추진함으로써 단 한 명이라도 ‘일하기 좋다’고 느낄 수 있다면 이 활동에 의미가 있다고 생각합니다.

**Nakamura :** 저는 일본에서 태어나 일본에서 자라 LGBTQ+에 대해 잘 모르고 실제 경험도 없었기 때문에 추진해도 괜찮을까 하는 갈등도 솔직히 있었습니다. 그러나 ‘LGBTQ+ 정책을 실시하는 것은 아주 당연한 일’이라며 지지해준 동료들이 있었기 때문에 지속할 수 있었다고 생각합니다. 이러한 일들이 가능한 것도 당사의 자유롭고 도전이 가능한 기업 풍토 덕분일지 모릅니다. 원래 당사는 벤처 기업이었었고 벤처 기업 특유의 자유로운 정신이 있기 때문에 앞으로도 계속 이어져 나갈 것이라 생각합니다.

**Horikawa :** 그렇군요. 귀사의 기업 풍토를 충분히 활용하면서 활동하고 계시는 것 같습니다.

**White :** 그렇습니다. 회사 입장에서도 경쟁력을 높이기 위해 한 사람 한 사람이 역량을 발휘할 수 있는 환경이 필요하며 그 환경을 조성하는 것이 인사부서의 역할이라 생각하고 있습니다. 따라서 회사에 대한 기여와 직원들의 일하기 좋은 환경이 양립될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

\*Akaruku Inc.와의 대담 기사 ‘팀으로 도전하는 DE&I’를 인용했습니다.  
<https://akaruku.co.jp/case/1711/>

# Generation

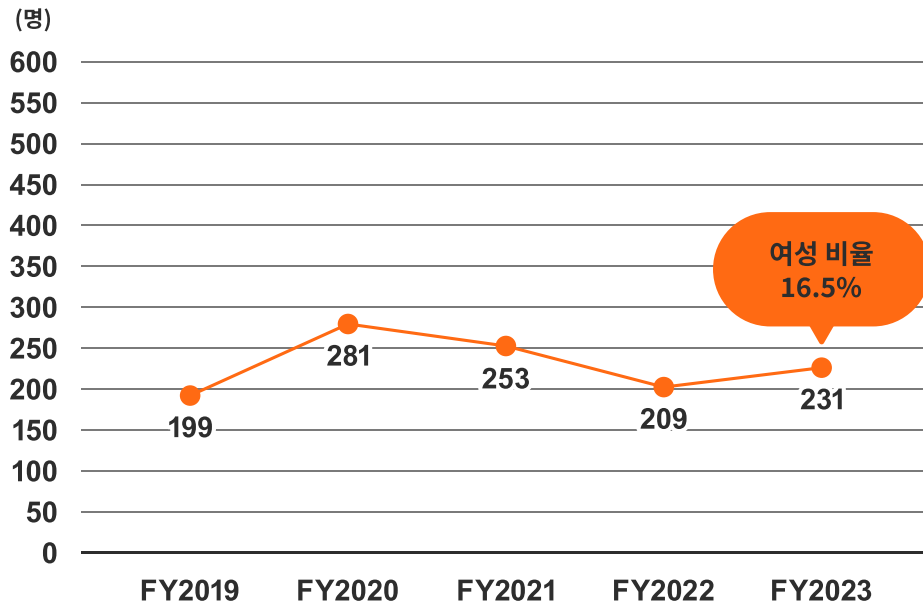
신세대, 중장년 등 세대를 초월한 융합을 통해  
연령에 상관없이 능력 발휘가 가능한 풍토를 조성합니다.  
재고용 제도 정비 외에 성별, 국적 등에 관계없이  
전문성과 경험, 장래의 기대치를 고려하여 활약이  
예상되는 인재를 지속적으로 채용해 가겠습니다.



# 데이터로 보는 Generation - 1

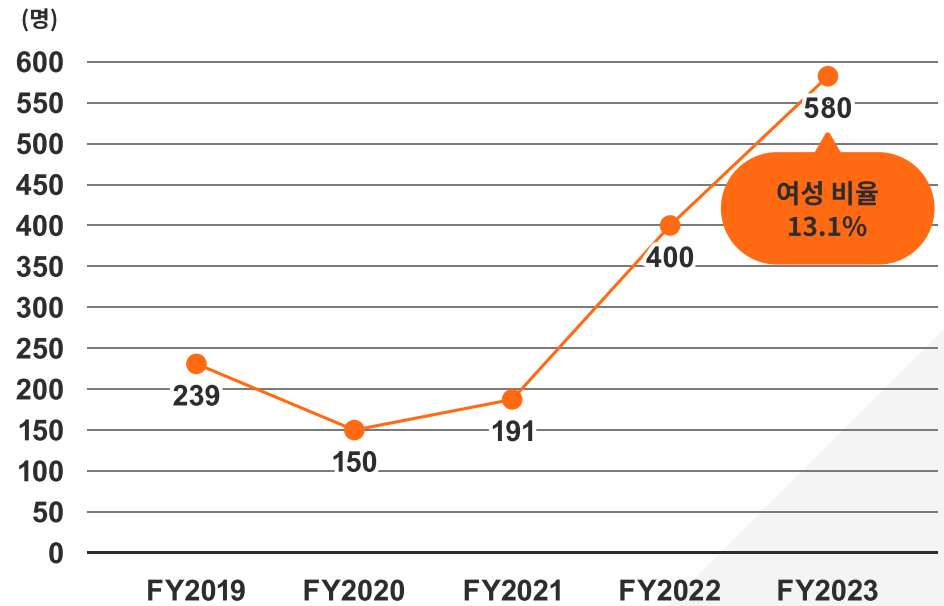
## 신입사원 채용자 수 변화

(일본)



## 경력직 채용자 수의 변화

(일본)



## 데이터로 보는 Generation - 2

재고용제도 이용자 수  
(일본)

475명

2023년 3월기

## OB×신세대 좌담회

### Dialogue - 3 OB×신세대 사원이 말하는 'TEL 마인드'

사원들의 교류의 장으로 개최된 좌담회에는 다양한 사업부에서 일하는 5명의 신세대 사원과 개발 현장에서 정년퇴직까지 근무한 OB가 참가하여, 인상적이었던 프로젝트나 Tokyo Electron그룹의 좋은 점, 성장을 위한 마음가짐에 대해서 이야기를 나누는 가운데 세대를 초월한 공감기가 생겨났습니다. 특히 '도전하는 사원은 아낌없이 밀어준다' '소통이 잘 된다'는 발언은 공감을 불러일으켰습니다. 서로 존중하고 도전을 두려워하지 않으며 높은 곳을 향해 달려가는 기업 풍토는 예나 지금이나 변함없는 듯합니다.

좌담회의 마지막에 마련된 상담 코너에서는 OB를 향해 'AI의 현장 도입은 어떻게 해야 하나?' '지금의 TEL에게 가능한 것은 무엇인가?' 등 미래를 개척해 나가기 위한 질문도 이어졌습니다. 초창기의 Tokyo Electron에 입사하여 현역 시절을 보낸 OB의 의견에 모두들 흥미진진한 모습이었습니다. '자신이 하고 싶은 일에 대해 적극적으로 말하고 도전해 달라'는 마지막 당부엔 신세대 사원들 모두 새로운 각오를 다졌습니다.



좌담회 모습





# Diverse Work Styles

모든 사원이 활약할 수 있는, 일하기 좋은 근무 환경을 추구합니다.  
또한 일과 삶의 균형이 잡힌 업무 방식을 권장하고  
유연하게 업무 방식을 선택할 수 있는 근무 제도 및 휴가 제도를 도입하고 있습니다.



## 데이터로 보는 Diverse Work Styles - 1

장애인 고용 비율  
(TEL그룹 전체)

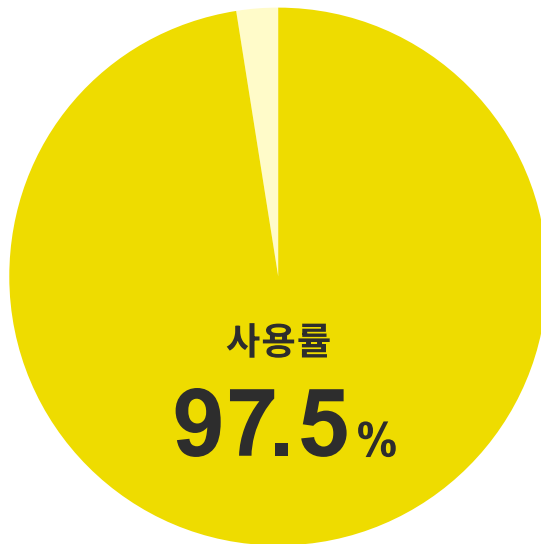
**2.27%**

2023년 3월기

## 데이터로 보는 Diverse Work Styles - 2

### 육아휴직 사용률

(일본 여성 사원)



2023년 3월기

### 육아휴직 사용자 수

(일본)

여성

57명

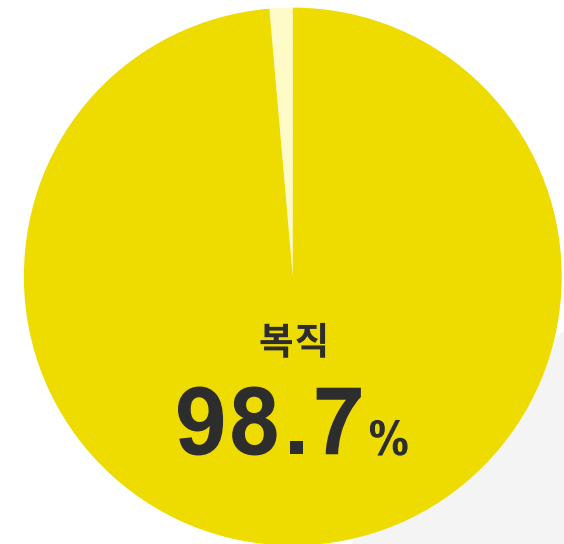
남성

39명

2023년 3월기

### 육아휴직 복귀율

(일본)



2023년 3월기

**Voice - 2**

**남성 사원의 육아 휴직 신청**

2018년 11월 첫째 아들이 태어나 2019년 6월부터 6개월간 육아휴직을 신청했습니다. 영업 업무로 출장이 잦았기 때문에 육아에 적극적으로 참여하여 아내를 돕고 싶었고, 또 자신에게 처음이자 마지막 육아 경험일지도 모른다는 생각에 신청하기로 결심했습니다. 상사는 저의 생각을 존중해 주셨고 든든한 지원 아래 업무 인계를 할 수 있었습니다. 육아휴직 중에는 하루가 다르게 성장해 가는 아이와 모든 순간을 함께 하며 그 모습을 육아 일기로 기록했습니다. 언젠가 이 소중한 시간을 가족과 함께 회상하게 되는 날이 오리라 기대하고 있습니다. 복직 시에는 같은 팀에 복귀할 수 있었기에 상사와 동료에게 진심으로 감사하고 있습니다. 육아휴직의 경험은 육아 참여의 소중함과 쉽 없이 계속되는 육아의 고단함을 배우는 기회가 되기도 했지만, 이와 동시에 업무의 효율성을 더욱 의식하고 향상시킬 수 있는 계기가 되었다고 생각합니다.



**Motoda Kiyohisa**

CT Product Group  
Field Solutions Department 1

**Voice - 3**

**여성 사원의 육아휴직 신청**

2021년 8월부터 2022년 9월까지 둘째 아이를 출산하기 위해 출산전후 휴가와 육아휴직을 신청했습니다. 저는 출산 전 몸 상태가 좋지 않아서 3주정도 미리 휴가를 받았습니다. 당시 출산에 전념할 수 있도록 바로 출산휴가에 들어갈 수 있는 환경을 만들어 주신 상사와 동료에게 감사할 따름입니다. 복직 후에는 동일한 그룹에서 이전 담당하던 업무를 중심으로 맡고 있습니다. 새로운 상사도 육아에 대한 이해가 깊어 재택근무를 활용하는 등 일과 육아를 양립하고 있습니다. 상사나 동료에게 업무 상담을 하기도 쉽고 팀워크가 좋은 직장은 일하기도 좋다고 느끼고 있습니다. 갑작스러운 휴가를 얻어야 하는 사정은 누구에게나 있습니다. 지금은 아직 주변의 도움을 받는 경우가 많은 입장이지만 제 자신도 구성원이 일하기 쉬운 직장 환경을 만들 수 있도록 노력하겠습니다.

**Horikoshi Tohko**

Global Human Resources Group  
Human Resources Dept.

**Voice - 4**

**장애인 종업원의 활약**

중도 입사 후 현재 Compliance 부서의 Compliance Policy&Program 그룹 리더로 일하고 있습니다. 회사에는 장애의 내용 및 정도에 따른 접근성 확보(배리어 프리, 자동차 출퇴근 허가 등)와 같은 합리적 배려가 이루어지고 있고, 장애가 있더라도 그것을 이유로 사양하거나 주저하지 않고 당당하게 자기다움을 발휘할 수 있는 조직 풍토가 조성되어 있습니다. 장애라는 개인적 특징을 긍정적으로 받아들일 수 있는 환경이기 때문에 자신의 능력을 발휘하고 있다는 것을 절실히 느끼고 있습니다. 앞으로는 높은 전문성을 살려 새로운 과제나 난이도 높은 과제에 과감하게 도전해보고 싶습니다.

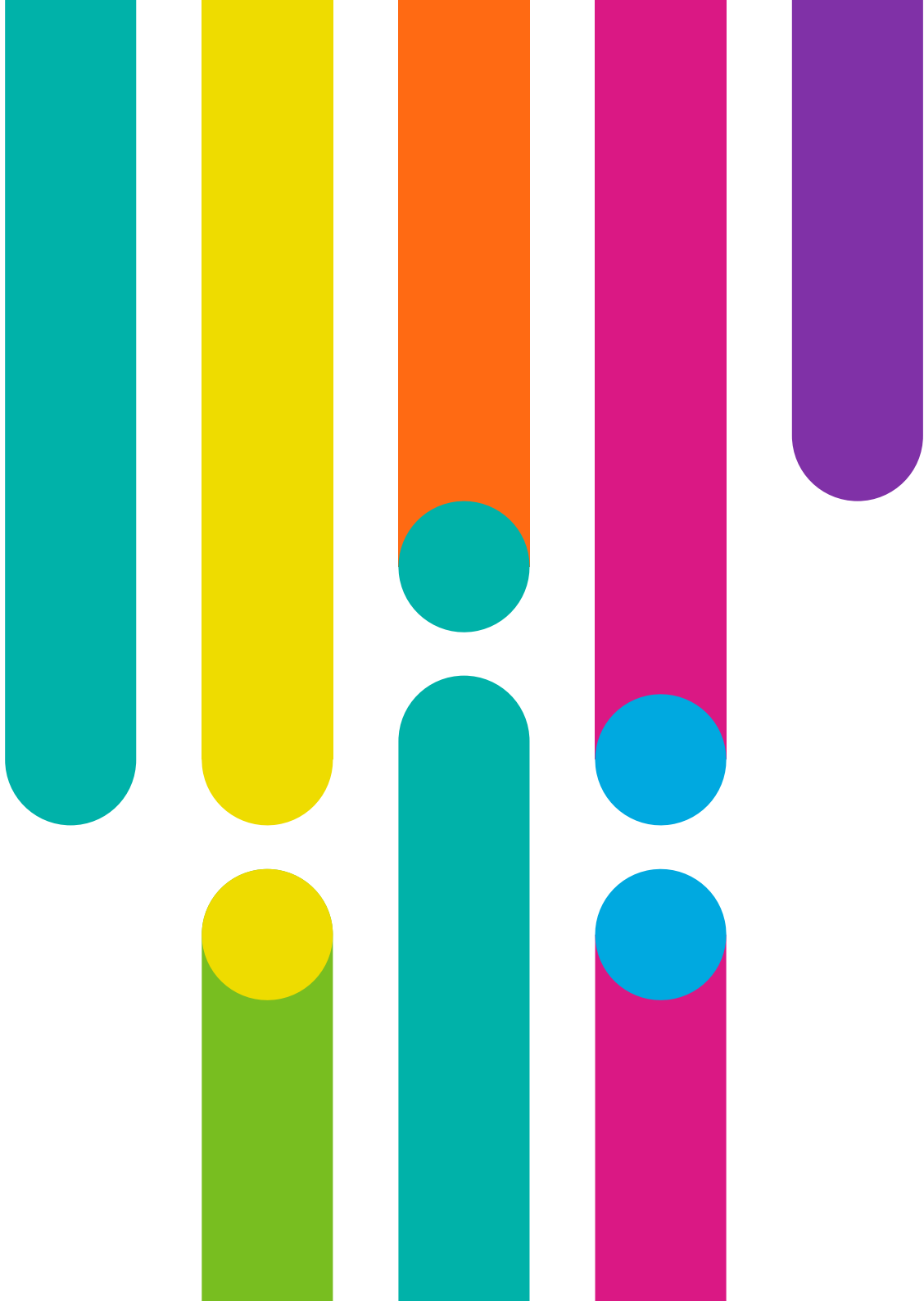


**Tamura Masashi**

Group leader  
Compliance Policy & Program Group,  
Compliance Department

# 기업의 성장은 사람. 사원은 가치 창출의 원천

‘기업의 성장은 사람. 사원은 가치 창출의 원천’이라는 생각 아래 사원 한 사람 한 사람이 가능성을 살려 높은 목표를 향해 도전하는 기회를 제공합니다.



**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.