

社会

「人」を基本とした経営、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを行っています。
また、お客様満足を第一に考えた商品開発・サービスを行っています。



人権の尊重



人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、健全な事業活動を通じて人権を尊重していきます。

人権の尊重に関する方針

東芝テックグループの役員・従業員が遵守すべき行動規範である「東芝テックグループ行動基準」において、「人権の尊重」を第1項として掲げています。

同行動基準において、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、児童労働、強制労働を認めないことを基本方針と定めています。また、個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容すること、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）などの人権を侵害する行為をしないことを明記しています。

これらに加えて、事業活動を行う国・地域の法令遵守のみならず、人権に関する国際規範にも配慮する旨を記載するとともに、調達取引先の基本的人権侵害行為に対して改善要求を行うこととしています。

人権を尊重するための教育・啓発

「差別のない快適な働きがいのある組織づくり」をめざし、ダイバーシティ委員会が中心となって、従業員への人権尊重意識の浸透を図っています。入社時および役職任命時の研修においても人権教育を実施しています。

ハラスメント防止の教育・啓発

就業規則や労働協約において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを禁止し、その行為者に対しては懲戒に処することを定めています。

また、教育を受けた相談員（男性・女性1名ずつ）を配置した相談窓口を設置し、従業員からの相談を一緒になって考える体制を整えるとともに、人権週間におけるトップメッセージ配信、節目研修や全従業員を対象としたeラーニング教育の実施、冊子「職場のハラスメント対策」の配布、全事業所へのポスターの掲示により、社内の意識醸成を図る取り組みを進めています。今後もお互いに尊重し合える健全で快適な職場環境をめざした継続的な取り組みを進めていきます。



e ラーニング



ポスター

Topics

人財育成・労使関係



多様な従業員がそれぞれの能力を発揮して活躍できるよう、公正な人事諸制度を構築するとともに、人財の育成・活用に力を注いでいます。

人財活用・育成制度

東芝テックでは、「社員一人ひとりを尊重し、それぞれの能力向上に努め、公正かつ適切な評価・処遇を実践する」ことを経営理念に掲げ、会社の成長・発展のために「挑戦し続ける強いプロ集団」を形成する競争力に優れた有能な人財を、計画的に確保・育成し続けることをめざしています。

■研修制度・教育体系

従業員が共通して持つべきベースを確立するための教育制度と個々のニーズとキャリア特性に対応できるプログラムを用意しています。

入社時および新たにリーダーに任命された時などステップアップの節目に実施する必修の教育です。それぞれの立場で最低限身につけておくべき知識、スキルを習得し、立場に応じた役割を担えるようになることを目的に行います。		職種別に個々の従業員のキャリアに応じて、必要な知識・スキルの習得を目的に行います。		経営幹部候補者・将来のリーダー候補者ならびに、グローバル人財を育成するための選抜型の教育です。		当社の従業員として、共通して認識しなければならない違法教育を実施すること、従業員自身の能力開発・スキル向上を支援する制度があります。	
階層別教育		職能別教育		経営幹部育成教育		その他	
役職者	キャリア30研修	各階層別営業教育	技術系人財開発プログラム	生産系・E教育	スタッフ系教育	選抜型経営幹部育成教育	選抜型グローバル人財育成教育
	管理職フォローアップ研修						
	新任管理職研修						
	新任経営職研修						
主任級	新任リーダー研修						
一般者	女性キャリアデザイン研修						
	グローバル人財基礎コース						
	メンター教育						
	新入社員研修						
						語学研修（事業所開催・通信型など）	
						違法教育（輸出管理・知的財産・人権など）	
						自己啓発援助制度	

グローバル人財育成コース

Topics

現在のビジネス環境は、日本の枠を越えた国際舞台で活躍できる人財の必要性が高まっています。東芝テックは、異文化を理解しながら世界の人々対話して業務を遂行できるグローバル人財の育成に力を注いでおり、若手から中堅社員層を対象にグローバル人財育成教育を設け、語学のみならず、国際的に通用する実務知識、教養、センスを兼ね備えた人財の育成を計画的に実施しています。

■キャリア形成を支援する制度

『人財活用・育成制度』の一環として2011年から「キャリア・デザイン」を導入し、会社での成長段階に合わせて、従業員が「プロ」として成長し続けるためにCDP (Career Development Program) に即した3カ年の育成計画を個々人別に策定し、毎年面談実施の上レビューを行っています。また、多様な従業員がイキイキと誇りとやりがいを持って働くために、従業員本人と上長がお互いを理解しコミュニケーションを図り、CDPIに即した3カ年にとらわれず、従業員本人の「ライフ」視点も含めた長期的なキャリアプランや望む働き方について共有することを目的として、「キャリア&ライフ相互理解プログラム」を「キャリア・デザイン」の面談時に、併せて実施しています。

また、部門から公開された人財募集に対して人事異動を立候補する「社内公募」など、従業員自らの意思でキャリア形成を行うことのできる仕組みを設けています。

■従業員意識調査

従業員の声を聞く仕組みとして、「従業員意識調査 (TEAMサーベイ)」を実施しています。従業員のエンゲージメントの向上を図ることを目的に、従業員意識を把握し組織のパフォーマンスを測定することで、課題や認識のギャップを把握し、マネジメントスタイル、組織風土の改革につなげています。この調査結果をもとに、社長をはじめ経営陣から従業員へ経営ビジョン、経営目標などを発信および、事業所などの職場訪問、従業員との対話会を開催しています。

労使関係

労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、労使でさまざまな対話を実施しています。そのために、事業計画・実績、主要な組織改正などは定期的に労働組合に説明する事項として、労働条件の変更などは労使で協議する事項として、あらかじめ労使間で決定しています。



経営状況説明労使懇談会

多様性の推進



性別・年齢・国籍など多様な人財を活かすことは、イノベーションの創出と市場変化や想定外課題へ応変する力の涵養、さらにはグローバル競争力を高めることにつながると考えています。ダイバーシティ経営を経営戦略の根幹と捉え、さまざまな取り組みを推進しています。

マネジメント層の意識改革とコミットメント

2015年度より、ダイバーシティ経営の推進を経営戦略として明確に位置づけ取り組む体制とするため、経営幹部をメンバーとする「ダイバーシティ委員会」を年1回開催しています。経営幹部のコミットメントのもと、人材戦略ビジョン『全ての事業領域で、顧客価値の創造に資する人財と組織力があり、一人ひとりが強い「信頼関係」で結ばれている』の実現に向けて、「働き方改革の実現で生産性向上」、「変化に対応できる多様な人財の活躍」、「多様性を受容する組織風土改革」を進めていきます。



女性の活躍推進に向けた取り組み

望むキャリアを実現しイキイキ活躍する女性を増やすことをめざして、女性活躍推進法行動計画に掲げた目標を2018年度までに達成すべく取り組みを進めています。

女性比率と女性役職者比率の推移(東芝テック)

	2015年度	2016年度	2017年度
女性比率	12.1%	11.9%	12.1%
女性役職者比率	2.2%	2.1%	2.4%

女性活躍推進法行動計画進捗状況

	2016年新卒	2017年新卒	2018年新卒	...	(目標) 2019年新卒
新卒採用女性比率	17.2%	19.8%	18.9%		25.0%

■女性が安心して働き続けることができる環境づくり

出産・育児というライフイベントを安心して迎え、イベント後も長く働き続けられる仕組みとして、2015年7月より「出産・育児相互理解プログラム」を実施しています。出産・育児の休業前後の期間にわたり、本人と上長が定期的に面談・相互理解を深めることで働きやすい環境づくりをめざすプログラムです。

2017年度は39名がこのプログラムを活用しています。またプログラム導入後の2015年度に当社で初めて男性が育児休業を取得し、2016年度に1名、2017年度に2名の男性が育児休業を取得しています。

■管理職のマネジメント力向上

2015年3月、上司にとって女性部下を育成する際に知っておくべきポイントをまとめた冊子「女性を部下に持つ上司のための育成ガイドブック」を新たに制作し、全組織長と女性従業員に配布しました。

さらに現場マネジメントの向上を促す仕組みとして、同12月より育成ガイドブックの内容についてのeラーニングを開始し、2016年度に引き続き、2017年度も実施しました。2018年4月には相互理解の一層の推進を目的に、役職者を対象にしたeラーニング「部下とのより良い面談を実現するために」も新たに実施しました。今後もこれらの取り組みを継続的に実施していきます。



■女性の意識改革

2017年9月、ライフイベントを乗り越えるキャリア形成／ネットワークづくりを目的に「女性交流会」を2016年度に引き続き開催しました。今回は外部から講師をお迎えし、ダイバーシティ経営や女性活躍推進についての講義ののちワークショップを実施し、それぞれが知恵を出し合い、発表・意見交換をする場となりました。営業職・SE職・商品企画職・開発職の計28名の女性従業員が参加しました。

また、入社4年目の女性従業員を対象に、2016年度よりキャリアデザイン研修を実施しています。将来に向けて長期的に働くためのキャリア形成意識を育てることを目的としています。



女性交流会の様子

外国籍従業員の採用・活躍推進

東芝テックグループでは外国籍従業員の採用を積極的に推進しています。また留学生採用に加えて、海外の大学を卒業する学生を採用する「グローバル採用」を2010年度から実施しています。入社後は営業、開発・設計などさまざまな分野で活躍しています。「グローバル採用」による従業員には、入社後4カ月間の日本語研修をはじめ、日本での生活・勤務に早く慣れるよう各種支援・取り組みを実施しています。

外国籍従業員の推移

	2016年4月	2017年4月	2018年4月
東芝テック	20名	19名	24名
国内グループ会社	7名	8名	9名
グループ計	27名	27名	33名

障がい者の雇用推進

東芝テックグループでは障がい者の雇用を積極的に推進し、職場環境の整備や活躍の場を広げる取り組みを行っています。

障がい者雇用率の推移

	2016年4月	2017年4月	2018年4月
東芝テック	2.08%	2.26%	2.21%
国内グループ会社	2.49%	2.70%	2.66%
グループ計	2.29%	2.47%	2.42%

※「企業グループ算定特例」適用

シニアの活躍推進

年齢によらずイキキと活躍できる仕組みづくりをめざして、2017年度から専門能力や期待される役割を明確にして処遇するシニアエキスパート制度を導入するとともに、シニアの意識改革を促す研修(キャリア自律研修)を新設しました。

制度の充実に加えて、職場とシニア自身の意識をすり合わせ、お互いの理解を深めることにより、シニアのより一層の活躍を推進していきます。

ワーク・スタイル・イノベーション

ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた活動を、「ワーク・スタイル・イノベーション(WSI)」という独自の名称で取り組んでいます。「ワーク・スタイル・イノベーション」とは、効率的でメリハリのある仕事をし、ライフではリフレッシュと同時に自らを高めて仕事の付加価値化につなげるという「正のスパイラル」を創出する活動です。

従業員一人ひとりが仕事に取り組む意識と仕事のやり方を変え、生産性を高める活動を進めています。

■労働時間の削減、勤務時間への配慮

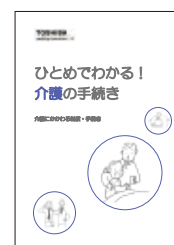
多様な人材の活躍推進およびワーク・スタイル・イノベーション促進の観点から、長時間労働の是正に向けた取り組みを進めています。

労働時間にかかわる主な制度／施策

制度／施策	主な内容
柔軟な勤務制度	フレックスタイム制
長期休暇制度	自己啓発、社会貢献活動、私傷病(含不妊症)、育児、介護、看護など、明確な目的意識のもとで従業員が個人別に積み立てた年休(最大20日)を活用可能
「家族の週間」の取り組み・定時退社日の設定	国が定める11月の「家族の週間」の期間中、週2日間の定時退社日を設定、休日出勤の原則禁止、単身赴任者の帰省旅費支給および帰省に伴う年休取得の推奨
勤務時間を「見える化」するシステム	「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を運用(2012年度開始)
就労環境の整備	サテライトオフィスの試行導入

■仕事と育児・介護の両立支援

すべての従業員が、やりがいや充実感を抱きながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護などにかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活を送れるようにするための各種支援制度の整備、さらに拡充と柔軟化を進めています。また、各種支援制度や手続きを解説したハンドブックを社内掲示板に公開しています。



介護セミナー

Topics

家族形態の変化や共働き世帯の増加などにより、今後、仕事をしながら家族を介護する従業員の比率が増えることが見込まれることから、情報支援・啓発活動推進を目的とし、2017年度に「介護セミナー」を計3回実施しました。



「従業員子弟見学会」の開催

Topics

夏休みに従業員のお子様を事務所へ招待しています。ショールームや職場の見学、レジ体験、社長室訪問などを通じて、お子様の社会体験の一つとするとともに、親子の絆を深める機会となっています。2017年度は本社事務所、静岡事業所および東芝テックソリューションサービス本社事務所、各支社で開催した見学会に269名の従業員とご家族が参加しました。



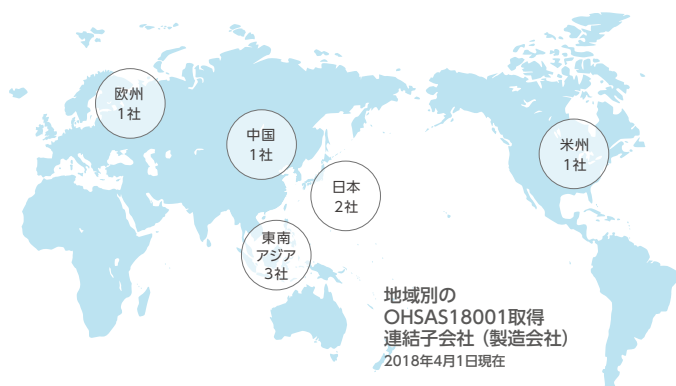
安全健康への取り組み



安全健康管理を経営の最重要課題の一つに掲げ、安全で快適な職場づくり、従業員の安全と健康に注力した取り組みを進めています。

労働安全衛生マネジメントシステムの推進

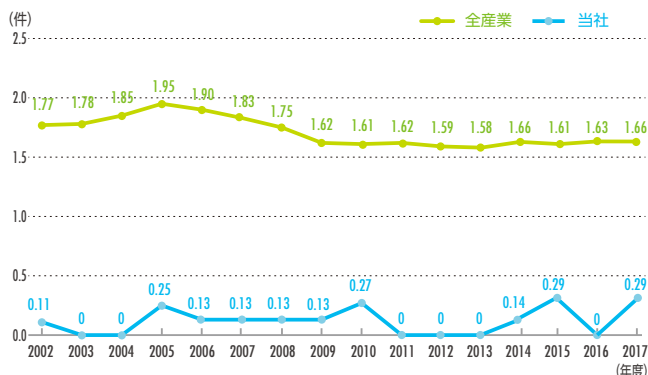
労働安全衛生マネジメントシステムの国際的な認証規格である「OHSAS18001」の認証を東芝テックおよび国内外の製造グループ会社(8社)で取得しています。このマネジメントシステムを運用することで、各職場や作業内容における安全衛生にかかわる課題について改善を図りながら、安全で快適な職場環境づくりと従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。



労働災害の防止

東芝テックの休業災害発生率は、全産業平均を下回る水準にあります。災害につながるリスクについては、リスクアセスメントによる洗い出しを行い、作業工程の見直し、設備機器の改修、従業員への教育などを計画的に進め、リスク低減を図ることで、労働災害防止に努めています。

■休業災害発生率(100万時間あたり)



安全健康の意識啓発

毎年、全国安全週間(7月1日~7日)、全国労働衛生週間(10月1日~7日)の機会をとらえて、従業員の安全意識高揚施策として、社長からのメッセージを発信しています。

安全巡視の実施

社長および総務担当役員が事業所などに安全巡視に赴き、安全推進体制および活動内容を確認し、関係者と意見交換することで、災害防止に対する安全意識の高揚と継続的な安全レベルの向上をめざしています。2017年度は、総務担当役員による安全巡視を7月に、社長による安全巡視を12月に、それぞれ静岡事業所およびグループ会社にて実施しました。



安全巡視の様子

健康管理の充実

東芝テックでは、すべての従業員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。従業員の健康管理の基礎となる健康診断および事後措置などの情報を一元管理するシステムを導入し、保健指導や教育などの各種施策に活用しています。

また、著しい長時間労働などの過重な労働負荷による健康障害が起らないよう、一定以上の時間外労働を行った従業員全員に対しては、医師の面接指導を義務付けるなど従業員健康維持・保持増進に努めています。

年代別教育

Topics

従業員一人ひとりが、年代別におこる体調の変化の知識や対処法のスキルを習得し、心身の健康づくりを自律的に進め、不調を未然に防止することを目的に2015年度より実施しています。2017年度は、本社、静岡事業所(三島・大仁)、一部のグループ会社で実施しました。

<実施内容>

- 対象者: 正規従業員
- 実施方法: 年齢毎(30歳、40歳、50歳)に実施
- 時間: 90分間の講義方式(グループでのワークショップ)



年代別教育

メンタルヘルス教育eラーニング

予防・健康増進を主眼に置いて、従業員一人ひとりが、心の健康に関する正しい知識や不調時の対処方法を取得し、実践することを目的として、東芝テックおよび国内グループ会社の全従業員に対し、年に1回、メンタルヘルス教育を実施しています。2017年度は10月に実施しました。

AEDの導入

従業員の救命処置の一助として、2017年12月に、東芝テックおよび国内グループ会社全拠点へのAEDの導入が完了しました。

CSR調達推進



東芝テックグループでは、調達取引先の皆様と共に継続的に発展し、より良いパートナーシップを構築するために、また調達取引先の皆様まで含めたCSRを推進していくために、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを進めています。

調達方針

東芝テックは、東芝グループの一員として「東芝テックグループの調達方針」に沿った調達活動を通じて、調達取引先の皆様との健全なパートナーシップの構築に努めています。

調達取引先の皆様に対して、調達方針を通じて人権・労働・安全衛生および環境への配慮を要請しており、また、新規調達取引先の選定においては、CSRへの配慮を重視している企業の優先取引を進めています。

「東芝テックグループの調達方針」は、東芝テックグループ各社の生産ならびにサービス提供に重要な役割を担う調達取引先の皆様に、東芝テックグループの調達方針をよりよくご理解いただくとともに、CSR推進にご協力いただくことを目的に2007年8月に制定しました。以降、社会情勢に応じて内容を改定しながら、調達取引先の皆様に実践をお願いしています。

2014年10月には、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト(UNGC)、EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう明示し、国内外の調達取引先の皆様に周知しました。

 東芝テックグループの調達方針
<https://www.toshibatec.co.jp/company/procure/plan.html>

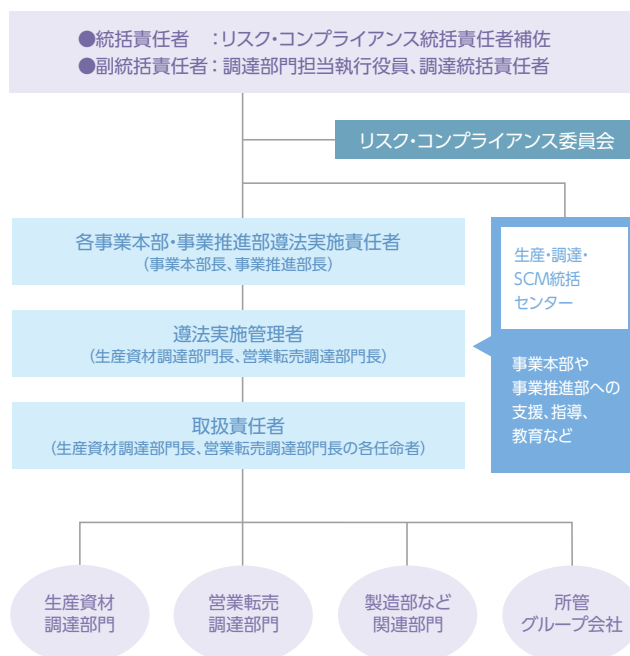
調達におけるコンプライアンス

東芝テックグループは、東芝の調達適法体制のもとで調達部門職制に連動した調達適法体制を整備し、調達適法の対応を強化しています。調達取引にかかわる適法関連の情報は、この調達適法体制を通じて社内およびグループ会社へ周知・徹底されます。さらに、生産・調達・SCM統括センターの調達部門が主催するグループ会社調達部門長連絡会を通じて、各種施策を周知・徹底しています。

特に下請法の遵守徹底のため、下請取引を実施している国内グループ会社を対象にした監査を継続的に実施して下請取引の適正化を図っています。

また、2007年度から毎年、国内グループ会社従業員を対象に下請法のeラーニング教育を実施しています。2017年度は、国内グループ会社6社を含め、合計6,998人が下請法のeラーニング教育を受講しました。その他、監督官庁などが主催している下請法講習会も積極的に受講しています。

■ 資材調達適法管理体制



紛争鉱物の不使用について

2013年1月に米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)の紛争鉱物問題に関する1502条が施行され、米国証券取引所に上場していない東芝グループも、上場企業のサプライチェーンに連なる企業として、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で採掘された紛争鉱物の使用状況について調査し、顧客に報告することが必要になりました。

東芝グループは、この法施行に先立ち、2011年10月に紛争鉱物に関する社内体制を整備し、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」を定めてホームページで公開しました。

東芝テックグループは、人道的な観点から東芝グループの方針に沿って、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で産出された非人道的行為にかかわる紛争鉱物の錫、タンタル、タングステン、金を原材料として使用しない方針です。

2013年6月からは海外製造現地法人、静岡事業所の3TG※を使用している可能性のある調達取引先に対して、「紛争鉱物報告テンプレート」(CMRT: Conflict Minerals Reporting Template)を使用した紛争鉱物の使用状況や製錬所情報の調査を始め、2017年度においても調査を継続して実施しました。

※ 錫(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)。
 それぞれの英語頭文字をとって「3TG」と称される。

 東芝グループ紛争鉱物対応方針
https://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/social/procure.htm#conflict_minerals_1

お客様満足の向上



お客様の声を原点に、社員一人ひとりが、常にお客様の立場に立って考え行動することにより、お客様に喜んでいただける安全で確かな品質の商品やサービスを提供することを第一に、事業活動を行っています。

お客様の声

東芝テックでは「お客様の声（VoC）に、熱心に耳を傾け、お客様の解決したい課題の本質を見つけ出し、お客様のニーズを的確に生かした魅力ある品質の商品とサービスを提供すること」が「全ての発想起点を顧客価値創造に」の経営理念の実践と考え、日々、品質活動に取り組んでいます。

リテールトップメーカーとして商品企画から開発、販売、保守まで一貫したサービス提供により、顧客に寄り添う企業を目標として活動しています。さらに、システムサポートセンターやセールスの際にいただいた声を原点とし、次期商品にフィードバックするために分析・改善、企画化し、商品開発段階では品質工学を用いたロバストネス・冗長性設計を行い、より確実で機能性のある商品を見現化しています。

また商品化段階ではお客様と協力し使用環境・条件を的確に把握し、シミュレーションや設計DRを通じ、魅力ある商品の創出・信頼性の高いシステムを実現しています。

システムサポートセンターでのサービス提供

国内の保守サービスを担当している東芝テックソリューションサービスでは、お客様のシステムやネットワークを全国5カ所に配置されたシステムサポートセンターで、24時間365日体制で監視し、約130カ所の地域拠点と連携しながら、拠点技術員（サービスマン）と共に、運用サポートや障害復旧などきめ細やかに対応しています。

これらのサービスに対するお客様満足度を高めるためにご意見・ご要望を収集して、サービス向上や業務改善につなげるとともに、定期的な品証、開発、営業部門との会議を支社単位で行うことにより、顧客立場での市場状況を漏らさず把握できるようにしています。



Topics

グローバル企業としての活動

東芝テックでは、満足いただける商品・サービスをグローバルに提供しています。

グローバルな品質保証体制を堅持し、リテール商品のシェアNo.1企業として「製造拠点会議」を中心に品質レベルの維持・向上を図っています。WWサービスネットワークにより市場品質に関する情報を共有し、活用しています。

また、各国の法令、規格を遵守しています。そのひとつとして、三島EMCセンター（電波暗室）は、試験所の国際規格であるISO17025*認定を受けています。商品のライフサイクルにおいて信頼性のあるEMC測定により、規格の遵守と、タイムリーな商品提供を行っています。

*ISO17025：試験所の品質マネジメント、設備、技術に対する国際規格。認定サイトは高い測定信頼性が認められ、測定データはWWで公式データとして利用できる。

製造拠点会議の開催

海外グループ会社を含めた製造拠点会議を定期的に行っています。2018年1月には、第15回製造拠点会議を開催し、総勢100名のグループ従業員が参加しました。（日本、中国、シンガポール、インドネシア、マレーシア）



Topics

安全・安心への取り組み

製品安全においては「製品安全に関する基本方針」に基づき、製品安全、信頼性とリスクアセスメントの専門家を育成し、お客様に安心していただける品質を確保するための技術研究を行っています。お客様に安心してお使いいただくために、故障や事故が起こる可能性を予測し、未然に防止するリスクアセスメントを実施し、評価・検証を経た商品・サービスを提供しています。また、保守サービス部門からの顧客情報により、顧客運用環境、エンドユーザーの使用状況を把握することで、より高い運用レベルでの安全性確保に努めています。

製品セキュリティにおいては、情報漏えい、サイバー攻撃などの脅威に対し、製品セキュリティの重要度が高まる中、東芝テックでは「製品セキュリティに関する基本方針」に基づき関係法令遵守はもちろんのこと、お客様情報保護などのセキュリティに関する安心を提供する製品への取り組みを強化していきます。

万一、重大な製品事故に関する情報を受けた場合に備え、社長指示のもとCQO*を実行責任者として、迅速かつ真摯に対応する体制を整えています。

*CQO(Chief Quality Officer)：全社品質統括責任者



製品安全に関する基本方針

<https://www.toshibatec.co.jp/company/csr/customer/safetypolicy.html>

製品セキュリティに関する基本方針：

1. 国内外の製品セキュリティに関する法令を遵守します。
2. 製品出荷前に脆弱性の解消に努めます。
3. 製品の脆弱性情報を広く収集し、迅速にリスク低減対策を行います。
4. 製品セキュリティ対策の提供は、関係機関と連携して広く周知を図ります。

ユーザーエクスペリエンスデザインの取り組み

ユーザーエクスペリエンスデザイン(UXD)とは、新しい価値や魅力的な商品やシステムを創出する開発手法です。当社では、約500店舗のインテリアや機器の設置状況などの現場観察からUXポイントを抽出し製品開発を行っています。また、買い物行動から創出したアイデアの実証実験などの取り組みも推進しています。



■WILLPOS-Touch QT-20 / WILLPOS-Mini QT-200 / WILLPOS-Unity M-9000

量販店・専門店・飲食店などの業態だけでなく個々のお店でスピードや手順、お支払い方法などサービスはさまざまです。そこで、WILLPOSシリーズでは業態に合わせた3機種を揃えるだけでなく、フレキシブルな機能で店舗のさまざまなUXを実現しています。デザイン性だけでなく、店舗環境への調和や汎用性の高さなどが評価され、QT-20・M-9000は2017年度グッドデザイン賞を受賞しました。

情報端末やPOSターミナルなどマルチに対応 WILLPOS-Touch QT-20



魅せるデザインで店舗の雰囲気壊さず調和する縦型



高さを抑えカウンターに
組込みやすい、なじむ
デザインの平置き型



プリンター一体型POSターミナル WILLPOS-Mini QT-200



プリンター内蔵のコンパクトPOS。客面表示器のバリエーション、
操作画面のサイズ・キーボードの有無など、カウンタースペ
ースや運用に合わせて選択できます。

多様に変化するチェックアウト業務に対応する WILLPOS-Unity M-9000



食品スーパー



ミニスーパー



ドラッグストア



ベーカリー(対面式セミセルフ)

制御部一体ハイスペック15型ディスプレイ・キーボード・客面表示・プリンター・ベース部などを自由に組み合わせ、さまざまな運用形態に対応します。特にプリンターは、お客様側にレシートが出る向きにも設置でき、対面式セミセルフとしてもご利用いただけます。

■電子レシート実証実験

経済産業省・NEDO(国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構)の「IoTを活用した新産業モデル創出基盤整備事業」の一環として、会計時に受け取るレシートをお客様のスマートフォンに送る「電子レシート実証実験」に、当社技術を提供しました。

お客様は「いつでもスマホで過去に買ったものを確認できる」「サイフにレシートがたまらなくなる」などに共感され、また店舗スタッフの方からはレジの操作が簡単でスムーズであることなどが評価され、新たなUXを感じていただけました。



電子レシートシステム スマホアプリ操作画面



電子レシートシステム概要図

社会貢献活動



東芝テックグループは、グローバル社会の一員として、それぞれの国や地域の歴史・文化・慣習などを深く理解し、より良い社会の実現をめざして、「次世代育成」「社会福祉」「環境保護」への貢献を軸に、地域に根ざしたさまざまな活動に取り組んでいます。

東芝テック社会貢献基金

1992年、企業市民として社会に貢献することを目的として、従業員の給与および賞与からの積立による「東芝テック社会貢献基金」を設立し、毎年、地域の福祉助成、次世代を担う子どもたちの支援、環境保全助成、大規模災害時には義援金として寄付を行なっています。

2017年度の定期寄付では、復興支援、次世代育成支援、地域貢献として、会社とのマッチングにより、①福島県「東日本大震災ふくしまこども寄附金」、②社会福祉法人 中央共同募金会「赤い羽根共同募金」、③日本赤十字社「赤十字活動資金」、④本社・静岡事業所の所在する地域の小学校・幼稚園・保育園へ絵本・遊具などの寄付を行いました。



社会福祉法人 中央共同募金会への寄付



幼稚園・保育園などへ図書の寄贈



小学校へー輪車の寄贈

社会貢献一斉アクション

国際ボランティアデーである12月5日に向け実施する「東芝グループ社会貢献一斉アクション」活動に参加し、毎年、当社グループ各拠点で、清掃・収集・募金・福祉・災害支援などに関わるさまざまな活動を展開しています。本活動は、個々の力では成し得ない大きな貢献を社会に果たすことを目的としています。



東芝グループ社会貢献
人と、地球の、明日のために

次世代育成

■職場体験学習の受入れ

東芝テックグループでは、子どもたちが製品の仕組みやものづくりについて学べる職場体験の機会を提供しています。2017年度は、中学校および高校より7校、51名の生徒の皆さんに來社いただきました。ショールームの見学や製品操作、従業員との交流などを通じて、子どもたちが働くことについての考えや理解を深め、将来に向けた学習の一助となれればと考えています。



■読み聞かせボランティア

静岡事業所では、2011年、東芝テック社会貢献基金より、静岡事業所近隣の小学校や幼稚園へ図書を寄贈し、以後、寄贈と併せて、情操教育、文字の習得に効果があるとされる「読み聞かせ」を従業員ボランティアにより実施しています。

2017年度は、三島市内の公立幼稚園・保育園18園、放課後児童クラブ19カ所、伊豆の国市内の公立幼稚園・保育園9園へ絵本や玩具を寄贈し、そのうち、幼稚園・保育園4園において、各園5回ずつ、計20回の読み聞かせを実施しました。



■出前授業

従業員の専門知識や事業活動を活かし、レジスターやスキャナなど機械を操作して仕事をする、買い物をする楽しさや便利さを体感する体験型出前授業を、小学校・特別支援学校向けに実施しています。「レジ体験」や「バーコードの不思議」など、生活に身近な科学を子どもたちとともに学びます。



社会福祉

■フードドライブ

社会貢献一斉アクション活動のひとつとして、家庭で余っている食べ物を持ち寄って寄付する活動「フードドライブ」を本社・静岡事業所・各拠点において展開し、近隣のフードバンクに寄贈しました。東芝アメリカビジネスソリューション社では、集められた缶詰などを積み上げて作品を作るなど、従業員が楽しみながら参加できるよう工夫した活動を展開しました。



東芝アメリカビジネスソリューション社

■献血活動

本社、静岡事業所では、半期に1回、社内で広く呼びかけ、献血活動を実施しています。また、国内や海外の各拠点でも、社会貢献一斉アクション実施期間を中心に、献血活動を積極的に行っています。



■プルタブの寄贈

静岡事業所では、環境意識の向上と地域社会への貢献を目的に、2002年よりプルタブの収集活動に取り組んでいます。プルタブは事業所内の自動販売機や従業員の家庭から収集し、年に2回、地域の福祉施設に寄贈し、施設の活動に役立てていただいています。2017年度は、6月にプルタブ16kg(約40,000個)、12月に15kg(約37,500個)を寄贈し、これまでに寄贈したプルタブの累計は500kgを超えました。



■福祉施設や慈善団体への寄贈

地域の福祉施設や慈善団体などへ衣類・文具・玩具などを寄贈するなど、経済的に恵まれない子どもたちの支援を積極的に実施しています。



山岳地帯に住む子どもたちへ図書の寄贈
(東芝テック深圳社)

環境保護

各地域の方々と連携しながら、生物多様性保全活動や地域の清掃、植樹などの活動に積極的に取り組んでいます。



海岸の清掃 (テックインドネシア社)



ウミガメの保護活動 (東芝テックマレーシア製造社)



植樹活動への参加 (東芝テック深圳社)

災害復興支援

震災により大きな被害を受けた地域の復興支援のひとつとして、福島県の子どもたちを支援する寄付や、東北・熊本製品の販売会、社内食堂における東北・熊本製品の食材を利用した特別メニューの提供などを実施しています。



福島県への寄付



東北・熊本製品の販売会