

Social



「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きます。

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

Topics

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目指した継続的な取り組みを進めています。



e ラーニング



ポスター

人財育成・労使関係

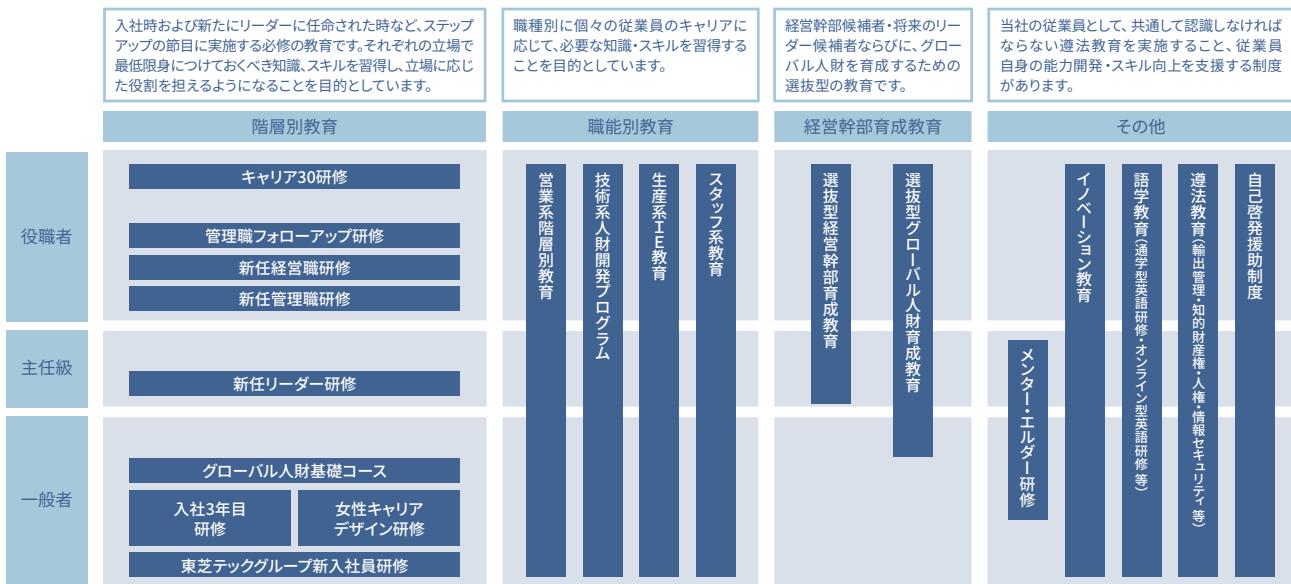
多様な従業員がそれぞれの能力を発揮して活躍できるよう、公正な人事諸制度を構築するとともに、人財の育成・活用に力を注いでいます。

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目指しています。

■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。



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と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、毎年面談実施のうえ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、従業員と上長がお互いを理解しコミュニケーションを図り、CDPに即した3カ年にとらわれることなく、従業員自身の「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機会を設けています。

■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

ダイバーシティマネジメントの推進

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变する力の涵養、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とらえ、経営幹部のコミットメントのもと、人財戦略ビジョン『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」「多様性を受容する風土改革」を進めています。



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目指して、女性活躍推進法行動計画に掲げた目標を2021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)

	2016年度	2017年度	2018年度
女性比率	11.9%	12.1%	12.0%
女性役職者比率	2.1%	2.4%	2.3%

女性活躍推進法行動計画進捗状況

	2017年 新卒	2018年 新卒	2019年 新卒	(目標) 2022年新卒
新卒採用女性比率	19.8%	18.9%	14.9%	25.0%

■女性の採用に向けた採用活動

新卒採用女性比率の向上に向け、東芝テックで実際に働く姿をイメージしていただく事を目的とし、2017年度より、女子学生を対象とした会社説明会・女性従業員との懇談会を開催しています。会社説明会では、女性活躍推進に向けたさまざまな取組み、ワークライフバランスを支える各種制度、女性従業員の活躍状況などを紹介しています。また女性従業員との懇談会では、女性従業員のこれまでのキャリアの紹介などを行っています。さらに、採用ホームページには、さまざまな制度を利用しながらキャリアを積み重ねている女性従業員を対象とした座談会や、女性従業員と女性内定者の座談会の掲載を行っております。今後も、さまざまな取り組みを継続的に実施していきます。

■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、年1回継続して実施しています。また、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」を新たに開始し、2019年度も実施しました。今後も継続して実施していきます。



■女性の意識改革

入社3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。さまざまなライフイベントと仕事を両立し、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目指すプログラムです。

2018年度は46名がこのプログラムを活用しました。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、それ以降、取得人数が年々増加しています。

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ヶ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・取り組みを行っています。

外国籍従業員の推移

	2017年4月	2018年4月	2019年4月
東芝テック	19名	24名	23名
国内グループ会社	8名	9名	8名
グループ計	27名	33名	31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

	2017年4月	2018年4月	2019年4月
東芝テック	2.26%	2.21%	2.21%
国内グループ会社	2.70%	2.69%	2.56%
グループ計	2.47%	2.43%	2.37%

※「企業グループ算定特例」適用

シニアの活躍推進

年齢によらずイキイキと活躍できる仕組みづくりを目指して、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30研修)を実施しています。

制度・研修を充実させるとともに、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。

■労働時間の削減・勤務時間への配慮

多様な人財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。

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。

労働時間にかかる主な制度／施策

制度／施策	主な内容
柔軟な勤務制度	フレックス制勤務
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)を活用できる
「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奨励に取り組んでいる
勤怠状況把握システム	従業員自身による勤怠状況の把握と組織長が管下従業員の勤怠状況を把握し、会社が定める基準上限を超過しないように管理するシステム(勤怠セルフチェックツール)を導入(2019年度)
就労環境の整備	●テライトオフィス勤務の試行導入(2017年12月) ●在宅勤務の試行導入(2019年4月)
賞与制度	時間の意識を高く持ち、効率的に業務を行い顕著な成果を創出した者に報いる制度の導入
就業時刻の全社統一	効率的でメリハリのある働き方と業務連携による一体感の醸成を図るため、全社の就業時刻を統一(2019年4月から開始)

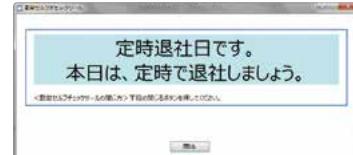
勤怠状況把握システム

(勤怠セルフチェックツール)の導入

Topics

東芝テックでは、従業員自身の勤怠状況をパソコン起動時に表示させる「勤怠セルフチェックツール」を2019年度から導入しました。

- ・従業員自身の前日までの勤怠状況の表示
- ・一定の時間外労働時間等到達時に上長と従業員へのアラート配信
- ・定時時間後の休憩時間や深夜時間、定時退社日等のアラート配信などを画面表示させることで、長時間労働の抑制に取り組んでいます。



■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感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護など、個人の時間を持つことができる健康で豊かな生活が送ら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版に公開しています。



介護セミナー開催

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年度から「介護セミナー」を実施しています。

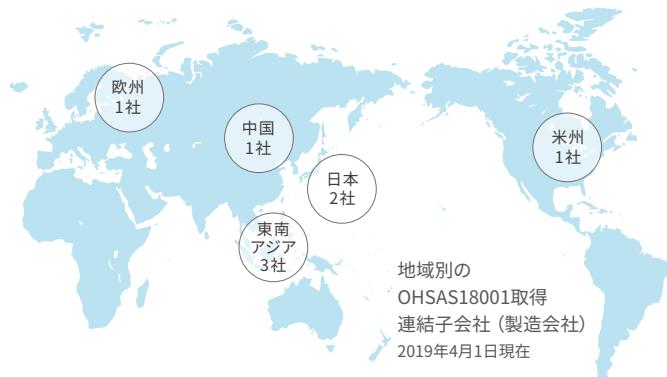


安全健康への取り組み

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。2018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こらないよう、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。

Topics

年代別教育

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。2018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。(その他の拠点については、資料の配布を実施しました)

<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&ワーク・スタイル・イノベーション教育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。2018年度は併せてワーク・スタイル・イノベーション教育も8月・9月に実施しました。

生活習慣病(脳・心臓疾患)対策

脳疾患・心疾患の発症による長期休業および突然死に至るケースを発生させないため、重大な労働損失につながる病状の発症リスクが高く、家族・親族等のサポートが受け辛い単身赴任者において、健康増進・健康管理強化につながる教育・サポートの施策を実施しました。(『単身赴任時健康管理教育』の実施、『健康管理ガイド』の配布)

CSR調達の推進

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。東芝テックグループにおける事業部門別の調達構成比率(金額ベース)は、リテール・ソリューション事業が41%、プリントイング・ソリューション事業が30%、リテール海外事業が28%、その他(インクジェットヘッド等)が1%です。

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>

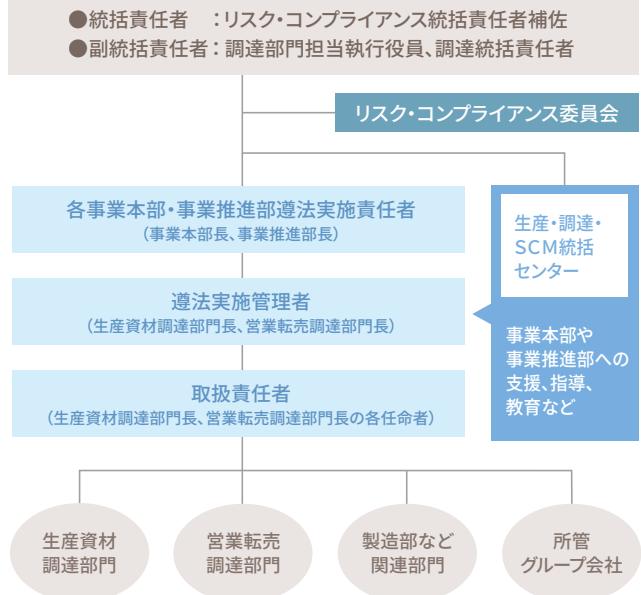
調達におけるコンプライアンス

東芝テックグループは、東芝の調達遵法体制のもとで調達部門職制に連動した調達遵法体制を整備し、調達遵法の対応を強化しています。調達取引に関わる遵法関連の情報は、この調達遵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。2018年度は、国内グループ会社6社を含め、合計6,816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。

■ 資材調達遵法管理体制



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条が施行されました。東芝グループは、米国証券取引所に上場してはいないものの、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る紛争鉱物の錫、タンタル、タンゲステン、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、2018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)、タンゲステン(Tungsten)、金(Gold)。
それぞれの英語頭文字をとった「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方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

東芝テックは「お客様の声 (VoC) に耳を傾け、解決したい課題の本質を見つけ出し、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、「お客様満足=品質」とした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。セールスや保守の際にいただいた声を、商品企画、開発にフィードバックし、確実で機能性のある商品の提供をしています。またお客様と協力した実証実験から、新たなサービス、商品の創出を実現しています。

保守サービス

Topics

保守サービスは、お客様が安心してテック製品を使用していただくための「架け橋」と考えています。

国内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、全国約120カ所に地域拠点を設置し、障害復旧等のアフターサービスを提供しております。また、ご契約いただいているお客様のシステムやネットワークを全国6カ所のシステムサポートセンターで、24時間365日体制で監視し、地域技術員と連携しながら、運用サポートなどきめ細やかにお客様をバックアップするとともに、お客様のご意見・ご要望をサービス向上や業務改善へつなげ、顧客満足の向上を目指しています。



お客様対応(メンテナンス作業)



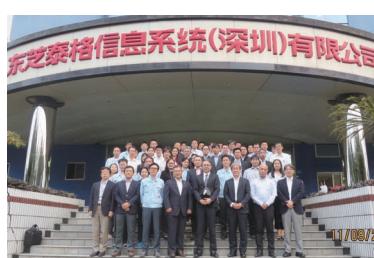
システムサポートセンター

グローバル企業としての活動

Topics

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11月には、中国深圳工場にて第16回製造拠点会議を開催し、総勢70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)



三島EMCセンター

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、各国規格の遵守と、タイムリーな商品提供を実現しています。
※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。



外観



10m 法電波暗室

安全・安心への取り組み

東芝テックでは「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。

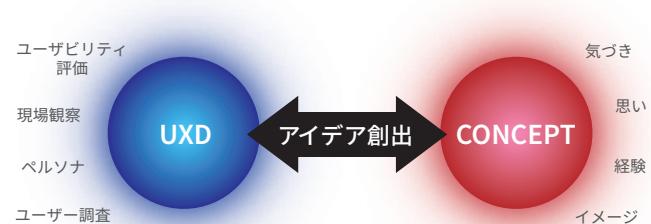
また、保守サービス部門からの顧客情報により、顧客運用環境、エンドユーザーの使用状況を把握することにより、より高い運用レベルでの安全性確保に努めています。



安全性審査

ユーザーエクスペリエンスデザインの展開

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・システムを創出する開発手法です。当社では、現場観察やユーザー調査などのUXD手法からの発想と、自らの体験やイメージなど作り手個人の考えるコンセプトからの発想の両面からアプローチすることで、客観と主観を行き来し、より広く深いアイデア創出活動を目指しています。



■カウンター設置型セルフレジ WILLPOS-Self(ウィルポス・セルフ) SS-950U

食品スーパー や ドラッグストアなど、お客様自身が会計を行うセルフレジも多様化しています。操作画面やスキャナ・レシートプリンタなどをユニット化し、さまざまな運用に対応できるコンパクトなPOSを目指しました。コンパクト性と強度を両立するアルミボディで、さまざまな店舗イメージにじむシンプルで高質な安心感のあるデザインと使いやすさを追求し、対面POSターミナルWILLPOS-Fit・自社型電子マネーチャージ機WILLPOS-Chargeなどに展開しています。

また、当社では約500店舗のインテリアや各種サービス、機器の設置状況などの現場観察を定期的に行っており、お客様や店舗、社会環境の変化を見逃さず、その時代に合ったUXポイントの抽出から製品開発を行っています。



独自の画像認識技術による高性能カメラ式のスキャナを搭載。スムーズな読み取りと値引き操作もシールをかざすだけで読み取れるなど、簡単に登録できます。

確実に商品をスキャンできたか、LEDがお知らせ。操作する方や周囲の方も容易に確認でき、セルフ操作時のお客様対応が迅速に行えます。

スピード会計に欠かせないカードリーダ。LEDサインで誘導し、直感的な操作をサポートします。

■新入社員を対象としたワークショップ

これから商品企画・開発・研究などに携わる新入社員に対し、デジタル複合機をテーマにしたユーザーエクスペリエンス研修を毎年行っています。2018年度は、スマートフォンを使ったモバイル端末ソリューション「e-BRIDGE Print & Capture」の操作体験を通じて、「大学生が使う新しいデジタル複合機のソリューション」をテーマにアイデア創出ワークショップを行いました。

数ヶ月前まで学生だった新入社員に対し、身近なテーマを設定することで活発に意見交換が行われ、魅力的なアイデアが創出されました。また、学生生活におけるコピー・スキャン・プリントやデータ管理などの実態が把握でき、教育現場の情報の扱い方が可視化されました。

当社では、個人の体験や経験を通じての気づきや思い、満足度などを分析しながら新しいコンセプトやアイデアを創出、1枚のボードに全ての情報を一覧化する独自の手法を構築しています。ひと目でワークショップでの流れがわかり、振り返りや情報の共有、追加がしやすく、個人の経験に基づく確度の高い情報が集約できるため、効率的にアイデア創出につなげることができます。

これらの手法やアイデアを創出する体験を新人研修に取り入れることで、多様化する社会の要求に対応できる人財の育成とクリエイティビティの高い業務推進への意識の醸成を図っています。



デジタル複合機連携スマートアプリ操作説明会



スマホアプリ操作体験



アイデア創出ワークショップ



スマートフォンを使ったモバイル端末ソリューション
「e-BRIDGE Print & Capture」



プレゼンテーション

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目指して、「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、大規模災害時には復興支援として寄付を行なっています。

2018年度の寄付では、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日本赤十字社「赤十字活動資金」、③本社・静岡事業所・東北支社・北関東支社の所在する地域の小学校・幼稚園・保育園等へ絵本や楽器などの寄付を行いました。



日本赤十字社「赤十字活動資金」への寄附



仙台市立小学校3校への寄贈(楽器等)



さいたま市中央区への寄贈(テント)



品川区立小学校・保育園・幼稚園への寄贈



小学校へマット・ミシンの寄贈



テントの寄贈



Topics

静岡事業所における幼稚園・保育園への図書寄贈と読み聞かせボランティア活動

静岡事業所では、東芝テック社会貢献基金により、2010年度より絵本の寄贈を開始し、以後毎年、当社創立記念日に合わせ、三島市、伊豆の国市と連携し、各市の幼稚園・保育園へ絵本を寄贈しています。2018年度は、両市内の幼稚園・保育園、放課後児童クラブなど約55施設へ絵本を寄贈し、これまでの寄贈図書の総数は約3,000冊になりました。

また2011年度より、地域のために何かできることはできないか、子どもたちの喜ぶ笑顔が見られたらと読み聞かせボランティアを開始し、現在は、図書の寄贈と併せて、三島市内、伊豆の国市内の幼稚園・保育園4園で従業員ボランティアによる「読み聞かせ」を実施しています。

東芝グループボランティア・デイズ

国連が定める国際ボランティアデーである12月5日に合わせ、東芝グループでは12月をCSR月間と定めています。2014年度から毎年「東芝グループボランティア・デイズ」活動を実施し、各拠点ごとに清掃・収集・募金・福祉・災害支援など社会貢献活動に取り組んでいます。

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。2018年度は、中学校および高校より5校、46名の生徒の皆さんに来社いただきました。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方や理解を深め、将来に向けた学習の一助となればと考えています。



■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こと、買い物をすることの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。



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。



公園の清掃(東芝テック深セン社)



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
(東芝テックシンガポール社)

社会福祉

■フードドライブ

ボランティア・デイズ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。



■ブルタブの寄付

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年よりブルタブの収集活動に取り組んでいます。ブ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付し、施設の活動に役立てていただいている。2018年度は、6月にブルタブ16kg(約40,000個)、12月に14kg(約35,000個)を寄付し、これまでに寄付したブルタブの累計は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・傘などを積極的に寄付しています。



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・広島・愛媛産品の販売会、社内食堂における東北・熊本産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・広島・愛媛産品の販売会