



ITが人と社会にできること

日本ユニシスグループ

CSR報告書 2007

Nihon Unisys Group CSR Report 2007

UNISYS

目次

編集方針／報告書概要	01
社長メッセージ	02
特集	03
お客さまとともに	09
社員・家族とともに	19
地域・社会とともに	27
地球環境のために	31
日本ユニシスグループについて	35
CSRマネジメント	37
ステークホルダーからのメッセージ	41
用語解説	43

※ 用語解説について

本文中に登場する専門用語や略語は、必要に応じて「用語解説」で説明しています

編集方針

私たち日本ユニシスグループは、『ITが人と社会にできること』をスローガンとして、CSR活動を推進してきました。その成果は2005年よりCSR報告書に記載し、日本ユニシスグループのステークホルダーのみなさまにお知らせするとともに、いろいろなご意見を頂戴するためのコミュニケーション・ツールとして活用してまいりました。

2007年も、「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針とし、多くのステークホルダーのみなさまに読んでいただける報告書を目指して編集しました。具体的には2006年と同じく、データや文章の解析ソフトウェアである当社の「MiningPro21®(マイニングプロ21)」を使用し、より平易な文章の目安として、中学3年生の教科書で使用されている語句の使用率を80%以上とすることを目標としています。

また、今回の報告書には日本ユニシスグループの多くのお客さまに登場していただき、当社グループや当社グループ社員に対するご要望やご意見をいただきました。そして、お客さまに満足・信頼していただくために、お客さまのご要望に対してどのように対応すべきかという観点から、当社グループ社員の声も併せて紹介させていただきました。

お客さまのご意見あるいは社員の声から、日本ユニシスグループの事業に対する取り組みや、めざしている方向などをご理解いただければ幸いです。

今後もさまざまなステークホルダーのみなさまに信頼される企業となるべくCSR活動を推進してまいります。みなさまのご意見、ご要望などをお聞かせいただけますよう、お願い申し上げます。

報告書概要

● 対象期間

本報告書は、原則として2006年度(2006年4月～2007年3月)の日本ユニシスグループのCSR活動について記載していますが、過年度の活動や2007年度以降の状況についても必要に応じて掲載しています。

● 対象範囲

日本ユニシスと日本ユニシスグループ(日本ユニシス・エクセリレーションズ、トレードビジョン、ユーエックスビジネス、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ、日本ユニシス・ソリューション、USOL関東(2007年4月1日よりUSOL東京に社名変更)、USOL北海道、USOL東北、USOL中部、USOL関西、USOL中国、USOL九州、USOLベトナムコーポレーション、国際システム、G&Uシステムサービス、ユニアデックス、エイタス、日本ユニシス・サプライ、日本ユニシス・ラーニング、日本ユニシス・ビジネス、日本ユニシス・アカウンティング、NULシステムサービス・コーポレーション)を対象として記載しています。ただし、対象企業すべての事業所の情報を網羅しているわけではなく、各社の本社をはじめ主要な事業所を対象としています。

● 対象読者

お客さま、株主・投資家、社員をはじめ、取引先、NPO(非営利組織)、教育機関など日本ユニシスグループの幅広いステークホルダーの方々を想定しています。

● 次回発行予定年月

次回の発行は2008年6月を予定しています。

報告書に関するお問い合わせ先

日本ユニシス株式会社 CSR推進部

〒135-8560

東京都江東区豊洲1-1-1 TEL 03-5546-5757 FAX 03-5546-7824



<http://www.unisys.co.jp/csr/> 「CSRお問合せ」をご利用ください。

表紙について

表紙の写真は、日本ユニシスグループの2007年度新入社員です。2007年4月、全体で約240名のフレッシュマンが日本ユニシスグループの一員となりました。日本ユニシスグループはこれからも、未来を担う「若い力」が大きく成長し続けていけるような企業でありたいと願っています。

「人」の品質こそが、CSRの品質

『ITが人と社会にできること』——これは、日本ユニシスグループのCSR活動を語る時に欠かせない言葉です。IT、すなわち情報技術は、インターネットの普及に代表されるように、今や私たちの生活に不可欠な存在となっています。私たち日本ユニシスグループは、企業や公共分野などの幅広いお客さまに対し、ITを活用したソリューションやサービスによって“業務の効率化”や“利便性の向上”、“新たなビジネスの創出”など、多くの価値を提供してきました。そしてこれこそが、私たちにとっての「社会的責任」を果たすことであると考えています。

お客さまに価値あるソリューションやサービスを提供していくためには、情報技術に関する知識や経験を蓄積するとともに、市場の動向や、お客さまの業務プロセスを隅々まで熟知しながら、情報システムの構築を進めていくことが求められます。そして、期待される「品質」を保証するためには、確実にその検証を行うことが必要です。

それでは期待される品質とは何か、突き詰めていけば、それは「人」の品質にほかなりません。ITとは、言葉の通り“情報”と“技術”を指しますが、お客さまとビジョンやニーズを共有し、一流のソリューションやサービスを提供するのは、最終的にこの「人」なのです。日本ユニシスグループの社員が“一流”になることが、お客さまに満足していただき、信頼をしていただく源泉となっているのです。

“一流”とは、豊富な知識や高い技術力を持つことは当然のこととして、あたりまえのこと、言い換えれば、社会人としての常識をどのような状況においてもきちんと実践できるということです。目標や目的を達成することはもちろん重要ですが、ビジネスの中で問題意識を持ったことをそのままにせず、何をどう改善していくべきかを常に自らに問い、そのために行動できること、あたりまえのことを自ら主体的に実践していけること、それが“一流”の条件であり、CSRの基本であると私は考えます。

一方、経営者としての最大の責務は、先端技術を修得し、お客さまが期待している以上の素晴らしいソリューションやサービスを提供できるような「人」を育てていくことであるとと考えています。そのために、日本ユニシスグループで



は、人事制度や、育児関連制度を含めた両立支援制度の見直しを図るなど、働きやすい職場環境の整備を進めてきました。また、技術力の向上を図ることを目的とした研修制度も充実させてきました。このような改革によって、社員一人ひとりが自らのモチベーションを高め、お客さまに満足していただき信頼される、日本ユニシスグループの一員になってくれるものと確信しています。

「日本ユニシスグループCSR報告書2007」では、こうしたあたりまえのことに正面から取り組もうとしている日本ユニシスグループの方針、具体的な取り組みを「なるべく多くの人に分かりやすく、読みやすく」を目標に編集しました。本報告書を通じて、読者のみなさまに少しでも私たちの活動への理解を深めていただくとともに、さまざまなお意見を頂戴することで、日本ユニシスグループのCSR活動がより良いものとなり、ひいてはお互いが持続的に成長し合える関係を構築できれば、これほど有意義なことはありません。その第一歩として、読者のみなさまからの忌憚のないご意見、ご指摘を頂戴できれば幸いです。

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長

榎井 勝人

特集

企業の価値は「人材」で決まる

全日本空輸株式会社 取締役会長 大橋 洋治様

航空業界の危機といわれた厳しい状況のなか、
CSRに根ざした経営に熱心に取り組み、
「復配の実現」というコミットメントを達成した大橋会長。
その基軸となったのは「お客さまの声に徹底してこたわる」という
全日本空輸様（以降ANAと略記）におけるグループ行動指針と、
それを実践していく「人材」の育成でした。

お客さまに満足していただくためには、「モノ」だけでなく、
「人」の品質を高めることが不可欠と考える
日本ユニシスグループが学ぶべきは——。

当社の主要なお客さまであるANAグループの
取り組みや経営のポイントについて、
大橋会長に当社CSR担当役員の柏木が
お伺いしました。

全日本空輸様会社概要（2007年3月31日現在）

商号 全日本空輸株式会社
代表者 代表取締役社長 山元 峯生
設立 1952（昭和27）年12月27日
資本金 160,001,284,228円
株主数 274,736人
従業員数 12,945人
主な事業内容
定期航空運送事業／不定期航空運送事業
航空機使用事業／その他附帯事業

大橋会長のプロフィール（2007年6月1日現在）

1964（昭和39）年3月 慶應義塾大学法学部 卒業
同年4月 全日本空輸株式会社 入社
1981（昭和56）年7月 同社人事部勤務第一課長
1985（昭和60）年6月 同社航務本部乗員業務部副部長
1989（平成元）年6月 同社営業本部宣伝販促部長
1991（平成3）年6月 同社整備本部管理室企画管理部長
1993（平成5）年6月 同社取締役成田空港支店長
1995（平成7）年6月 同社取締役ニューヨーク支店長、北米地区担当
1997（平成9）年6月 同社常務取締役人事勤務本部長
1999（平成11）年6月 同社代表取締役副社長
2001（平成13）年4月 同社代表取締役社長
2005（平成17）年4月 同社代表取締役会長
2007（平成19）年4月 同社取締役会長就任、現在に至る

主な社外役職（主要委員）

（社）日本経済団体連合会 評議員会副議長／経済連携推進委員会共同委員長
（社）経済同友会 副代表幹事／地方財政改革委員長

明確なビジョンを打ち出し、
理解・共有し合うこと。
企業風土・体質の改革は、
そこから始まる

未曾有の経営危機から始まった ANAグループの挑戦

柏木 大橋会長がANAの社長に就任されたのは、9月にあの同時多発テロのあった2001年の4月ですね。

大橋 そうですね。しかも、社長就任時に私が立てた目標は、「株主の方々への復配を実現する」ことでした。当時、ANAグループは業績低迷から回復しつつあったものの、無配が続いていた。



無配の会社では株主価値を高められず、多くのステークホルダーへの配慮も行き届きません。その対策を打とうというところに事件が起き、続いてイラク戦争、そしてSARSや鳥インフルエンザの発生が相次ぎ、世界中の大手航空会社の収益が減少し、航空業界は一変しました。

柏木 国内では、J統合（注：JALとJASの統合。2002年1月に発表された）もありました。

大橋 それによって、羽田空港での発着枠が減ることになり、これらが一挙に押し寄せて、当

社グループは未曾有の危機に直面しました。「これまでと同じ経営意識では、会社はつぶれてしまう」。大きな危機感を抱きましたが、この逆境に飲み込まれてしまうのか、逆境をチャンスに変えることができるのか——経営者としての手腕が試されている時だと思いました。

ビジョンを共有し、自発的な 意志と行動を喚起する

大橋 そして、次にこう考えました。「この逆風の渦中で、ANAグループを存続・発展させるには、これまで規制に守られ、甘やかされてきた航空業界の体質を脱却し、企業風土を変える」ことが不可欠であると。一部を取りつろって、その場しのぎではなく、全体の質を高める——つまり、うわべだけの改革ではなく、“退路を断って生まれ変わる”ということが必要だと感じました。しかし、経営陣だけが躍起になって

「改革を実行する」と声を上げただけでは、グループで3万人を超える大組織を動かすことはできません。必要なのは、全社員の自発的な意志と行動です。そして、社員一人ひとりの意志と



全日本空輸様と日本ユニシスの関係

全日本空輸様には、1978年以来、日本ユニシスの情報システムを導入していただいております。航空座席の予約管理システムや、国内旅行の総合予約販売システム、航空貨物の予約・運送などの管理システムなど、エアライン事業に関するさまざまなサービスの提供および業務の運用をIT面からお手伝いしています。



行動を喚起するためには、「この改革をやった先には、こんな会社になる」というビジョンを明確に示すことが先決だと思いました。そこで、2002年1月に「グループ経営理念」と「グループ経営ビジョン」を当初の予定よりも早めて発表し、「2009年度までに、品質・顧客満足・価値創造において名実ともにアジアNo.1の航空会社になる」ことを宣言しました。

真心を持って義を尽くせば、結果は必ずついてくる

大橋 経営ビジョンの策定にあたって、私は郷里（岡山県高梁市）の偉人である山田方谷（やまだほうこく）の言葉を学び直しました。「義を

やまだ ほうこく
山田方谷（1805年-1877年）

幕末の政治家、財政家、教育者。備中松山藩領西方村（現在の岡山県高梁市）に生まれ、5歳の頃より丸川松隠の塾で学ぶ。1849年より備中松山藩にて、藩財政の公開、質素倹約の徹底、専売制の導入、領民の教育、目安箱の設置などの藩政改革を実行し、成功させた。明治維新以降は弟子の育成に生涯を捧げた。

明らかにして利を計らず：正しい理念で経営にあたれば利潤はついてくる」「至誠惻怛（しせいそくだつ）：まごころ（至誠）といたみ悲しむ心（惻怛）があれば、物事をうまく運ぶことができる」——これらの言葉は、まさに当社グループの進むべき方向を示すも

のでした。当社グループにとっての「義」とは「安全」であり、それがすべての原点です。そして、不転の決意と明確なビジョンを掲げて、安全を追求し、お客さまに真心を尽くしたサービス

を提供することができれば、おのずと経営はスムーズに運び、利益はついてくる——理想論のように聞こえるかもしれませんが、実際、「安心」と「信頼」をテーマに改革を進めた2003年度には復配を実現することができました。欲を捨てることこそ、利を得ることになるのだと再確認しました。

社員との直接的な対話から、“現場の今”が見えてくる

柏木 非常に意義深いお話ですね。それにしても極めて短期間のうちに明確なビジョンを打ち出されたわけですね。

大橋 いや、実行段階はやはり大変でした。なにしろ、グループ全社員は3万人を超えます。彼らにこそビジョンを理解してもらい、全員に実行してもらわなければ成果は生まれてこないのですから。そのため、2001年から、我々経営陣は全国を巡ってフロントに立つ社員と直接対話をする「ダイレクトトーク」を始めました。この場では、こちらから経営理念やビジョンを語るだけでなく、現場を動かしている社員の話に徹底的に耳を傾けました。そうした直接的な対話を重ねることで、今現場には何が必要なのかがよく見えてきました。そうすると、最初はかみ合わなかった歯車が、回数を重ねることにうまく回転し始めてきたのです。

柏木 ビジョンが社員の中に浸透していったということですね。

大橋 それだけではありません。次第に社員から、ビジョンを実現するためにはどうしたらいいか、積極的な意思表示が得られるようになってきたのです。今では、経営陣がほとんど聞き手に回っているので、“ダイレクtrisニング”と呼んだほうがいいなどという声も出ているくらいです。この対話の内容は、経営陣が一堂に会する戦略会議でも報告し合い、共有することで、具体的な施策につなげています。





企業にとって最大のテーマである
「安全」と「信頼」
それらはすべて「人」から始まる

苦しい経験を共有することで、 「安全」への意識を受け継いでいく

柏木 そうした社員の声を実際の経営に活かすのは並大抵ではないと思います。ANAには安全に対する伝統的な企業風土があったのでしょ

大橋 風土とまでいえるかどうか……。私がANAに入社した1964年当時、当社は相次いでハイジャック事件に遭遇したり、墜落事故を起こしたり、ご遺族をはじめ、社会に対して取り返しのつかないダメージを与えてしまいました。この時、どのように対応すべきなのか、どうしたら相手の気持ちに配慮した行動がとれるのか、それだけを考えながら悩み、苦しんだことを覚えています。当時を経験した社員は全員が「もう二度とこんなことを起こしてはならない」という思いを強く心に刻んでいます。

柏木 ANAは、1971年を最後に、墜落事故を一度も起こしていませんね。

大橋 しかし、そのことに安心してはいけません。私たちが経験し、胸に刻んだことを当時を知らない若い世代にも語り継いでいかなければならないと思っています。技術が進歩した今日、事故の原因はほとんどがヒューマンエラー

によるものです。これを防ぐには、一人ひとりの社員が、「安全」を追求する精神を体に染みこませることが必要です。現在、当社グループでは、若手社員が率先して昔の事故現場に足を運んだり、防災を啓発する「安全教育センター」の設立を提案したりと、事故の経験を風化させないための活動を活発に展開しています。また、2003～2005年度中期経営計画では300億円のコスト削減を設定し、2年で達成しましたが、「安全」を保証するための機材更新は積極的に行いました。経営が苦しいからといって目先の利益追求に汲々とし、成すべきことを後回しにすることは絶対にあってはならないと考えています。



ソフト面の充実こそが 「ANAならではの品質」を生む

大橋 当社グループは2004年から目的地に合わせた最適な機体の導入を順次進めています。これは就航時間の短縮、燃料費の削減というだけでなく、他社との差別化にも大いに役立っています。しかし、こうした最新機材はいずれ他社も導入します。つまり、ハード面での改善だけでは本質的な差別化にはなりません。本当に必要なのは、ソフト面、つまり「ANAにしかできないサービス」「他社には真似できないサービス」だと考えています。例えば、従来の

サービスに「おもてなしの心」というプラスαを付加することで、ANAならではの品質を生み出す。利益には直結しないように思えるこのプ

ラスαの工夫こそ、ANAのブランド価値を高めると信じています。

柏木 そのためのプロジェクトも立ち上げたと言いました。

大橋 2005年に立ち上げた「ひまわりプロジェクト」です。性別はもちろん、さまざまな年代・職種にわたる28名の社員が中心となって「ANAならではの品質」を創り上げていくために必要なこと、そのテーマを話し合いました。その結果、キーワードとして挙げられたのが「あんしん、あったか、あかるく元気!」というものでした。

お客さまに「あんしん」してご利用いただき、「あったか」な気持ちで旅を終えていただけるよう、社員が「あったか」なサービスを「あかるく元気」に提供する——。この3つのキーワードをANAグループに浸透させていくために、現在、さまざまな活動を展開していますが、グループのDNAとして根づかせていくには、まだ時間がかかりそうです。しかし、時間をかけて社員同士がこのキーワードを共有するようになり、将来は上司から部下、先輩から後輩へと伝承されていくような「知」となれば良いと思っています。



企業としての社会的責任(CSR)をグループ全体で果たしていくために

全体最適を生み出すには、縦割り組織に横串をさすことが必要

柏木 新しい経営テーマとして掲げられている「グループ」についてお聞かせください。

大橋 ANAの山元社長が2007年度に掲げた経営テーマの一つが「グループ」です。この言葉には、ANAだけでは仕事はできない、グループ企業全体が一丸とならなければ「安全」も「サービス」も追求できないことを再認識しよう——という思いが込められています。そこで現在、グループ全体で情報を共有し、コミュニケーションを促進し、一体感を醸成するための活動を行っています。

柏木 それはどういった活動なのでしょう？

大橋 グループ全体が一丸となるには、航空会社特有の縦割り型組織を変えることが必須です。縦割り型の組織だとどうしても「部分最適」を求めてしまい、全体が見えなくなるため、悪くすれば「全体最悪」になりかねません。また、一部だけが秀でていたのでは、真に質の高いサービスを提供することはできません。さらに、グループ全体で企業の社会的責任(CSR)を果たしていくためにも、組織やグループ企業間に横串を通すコミュニケーションの機会や場を設ける必要があります。当社では、2002年に



CS推進室を設置しましたが、その第1ステップとして、従来営業部門が単独で行っていたクレーム対応を全部門で共有・対応するという試みを開始しました。お客さまから寄せられたクレームに関しては、営業部門が「すぐに対応できること」「時間がかかること」などを判断しながら関連部署に情報をフィードバックし、スムーズな解決を促すとともに、その結果やお問い合わせに対する回答をホームページ上に掲載するようにしました。また、その後も、営業だけでなく、パイロット、キャビンアテンダント、整備、企画部門の代表者（役員）が一堂に会する「CS推進会議」と「オペレーション推進会議」を開催し、縦割り型の組織に横串を入れました。さらに、毎週火曜日には直近の1週間の運航イレギュラーをチェックするオペレーションレビュー会議（OR会）を開催し、社長、副社長と関係各本部長が参加して、発生している機材の問題やヒューマンエラーについて、一つひとつの具体的な対応策を討議するようにしました。こうした活動は、日々発生する大小さまざまな問題についてすべて明らかにし、その原因究明と再発防止対策を講じるのに役立っています。

また、いただいているお客さまの声を大切にしています。クレームが多いのですが、中には褒めてくださる方もいます。お客さまからいただいたお褒めやお礼の言葉は、毎月配布される賃金明細書の表紙に掲載しています。やはり怒られるよりは褒められる方が嬉しいし、その時のお言葉が「CS改善」につながっていくからです。

社員たちが最高の力を発揮できる環境をつくる それが「社会への貢献」につながっていく

柏木 多種多様な人材を重要な経営資源とし、改革を進めていくというANAの考え方、手法は、我々日本ユニシスグループにも大いに参考になります。

大橋 「安全」や「信頼」を生み出すのは、「人」にほかなりません。こうした考えから、当社グループでは人材の質を高めることを経営上の最大のテーマとしています。そして、先ほどお話ししたように、めざすべき方向をきちんと打ち出し、現場の社員とダイレクトにコミュニケーションしながら、私たちが直面している課題は何か、どうすればそれを克服できるかを、何回も繰り返して話し合い、伝えていく——これが重要不可欠です。

柏木 それによって、本当の意識改革が進み、やがて企業のDNAとして浸透していくのでしょうか。

大橋 人材の育成には、大変な苦労がともなうものですが、これは経営者が取り組み続けなければならぬ“使命”だと認識しています。もちろん、企業として顧客満足や株主満足を実現することは必要不可欠ですが、社員満足がなければ事業は成り立ちません。トップからの発信と同時に、現場の声を聞く。そして、現場のニーズを満たし、社員が最高の力を発揮できる環境づくりをする。そんな日々の取り組みを通じて、ANAグループはこれからも「社会責任」「社会貢献」という大きなテーマに挑戦し続けていきます。

柏木 企業を経営する立場として、私にも非常に参考になるお話でした。本日はお忙しいところ貴重なお話をいただき、本当にありがとうございます。



「麻田'sメモリアルフライト」

ANAグループ様では、ボランティア活動の一環として、故麻田正機長のご遺志を引き継ぎ、養護学校の生徒さんたちを遊覧飛行に招待しています。

聞き手



日本ユニシス
CSR担当 代表取締役 常務執行役員
柏木 直哉



お客さまとともに

日本ユニシスグループは「顧客第一主義」を表す「U&U (Users & Unisys)」をスローガンに、お客さまのビジョン実現や課題解決に向けて、お客さまとともに歩んでいます。

教育機関において

「学びのネットワーク」を拡大・進化させる、統合教育ソリューション「RENANDI®」

U&U

Users & Unisys

日本ユニシス OSSセンター／商品企画部 RENANDIチーム

RENANDI統合eラーニングシステムは、自己学習から教室での集合学習、グループ内やグループ間での協調演習、グループ実習などさまざまな学習スタイルをトータルサポートする学習支援プラットフォームです。時間や場所を選ばずインターネット経由で24時間アクセスできるほか、出欠管理や教材のダウンロード、成績管理といった機能を備え、講師と受講者の双方にとって利便性の高い学習環境を構築します。日本ユニシスグループでは、長年、産学官連携でソリューション開発を行ってきた成果と大学の授業での運用実績をもとに、システムの設計・開発から運用まで、さまざまな高等教育機関のニーズに即したサービスを提供しています。

教育機関のお客さまと接していると感じるのは、近年の高等教育においては、学生と先生、生徒と親、あるいは学習者同士など、さまざまな形態のコミュニケーションの活性化が求められ

ていること。私たちは、「TalentOriented®(人財重視)」、「Talent Sharing(人財共有)」というコンセプトを活動テーマに掲げ、今後は学校のみならず、地域社会や産学官連携の場へも「学びのネットワーク」を拡げていきたいと考えています。

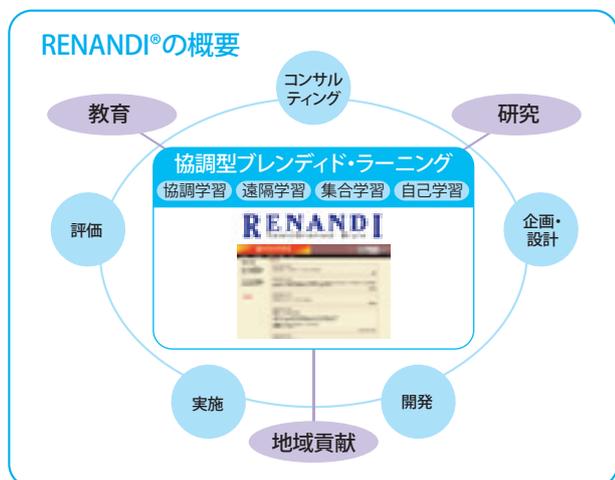
お客さまの声 青山学院大学様

産学連携パートナーとして、 次世代型学習の仕組みづくりを支援

青山学院大学と日本ユニシスさんは、1998年以來の長年のパートナーとして、情報ネットワークを活用した新しい人材育成のあり方について一緒に考えて、共同研究を進めてきました。近年では、2005年4月に設立された、eラーニングの専門家を養成する「eLPCO(eラーニング人材育成研究センター)」での研究・開発や、文部科学省／経済産業省による研究プログラムなどを通じて、RENANDIを核に据えたコラボレーションを行っています。



こうした活動を基盤として青山学院大学では、2007年4月に、ICTを活用した人材育成の拠点として、「HiRC(ヒューマン・イノベーション研究センター)」を設立しました。「学ぶ意欲の低下」が叫ばれて久しいなか、同センターでは教育機関と企業、地域社会が一体となった、組織学習による「学びの活性化」をめざしています。これからも日本ユニシスグループには、信頼の置けるITパートナーとしてだけでなく、このような人材づくりの新たなコミュニティにおける「コーディネーター」としての役割を期待しています。



お客さまの声 慶應義塾大学様

学習成果物の効率的管理により、 教育の質的向上を実現

慶應義塾大学理工学部では、2005年度より、RENANDIをベースとした「学習成果物統合管理システム(含:答案電子化サブシステム)」を導入しています。当学部機械工学科では2003年度に大学教育評価機関として実績のある「JABEE(日本技術者教育認定機構)」の審査を受け、技術者教育プログラムに関する認定を取得していますが、「RENANDI」の導入によって試験答案などの学習成果物を電子的に統合管理できるようになったことで、継

日本ユニシス OSSセンター／商品企画部 RENANDIチーム





青山学院大学 総合研究所
eラーニング人材育成研究センター
センター長
玉木 欽也様

青山学院大学 社会連携機構
ヒューマン・イノベーション研究センター
所長
佐伯 眸様



慶應義塾大学
理工学部機械工学科
教授
志澤 一之様



甲南高等学校・中学校
メディア情報部長
社会科 教諭
足立 恵英様

甲南高等学校・中学校
メディア情報部
数学科・情報科 教諭
吉田 賢史様

続認定への申請作業がスムーズ
になっただけではなく、学生の成
果を効率的に評価し、学力の最低
保証をすることが可能になりまし
た。また、採点済み答案を電子的
に返却することにより、学生は自らが学んできた内容や教員から
受けた評価に対して、“透明感”と“信頼感”を持って社会に出て
いってくれるものと思っています。一方、我々教える側において
も、講義の内容や方法および学生への評価について従来以上に
「説明責任」を求められるようになっておりますが、これは結果的
にさらなる教育の質的向上につながるものと考えています。



近い将来、JABEEから各大学に対して、自己点検書の電子的
提出が求められるような時代が来るものと予想しており、そうし
た時にRENANDIのようなシステムが、認定に応募する大学を支
援し、ひいては、社会に対して開かれた大学の体制づくりに寄与
していってくれることを期待しています。

お客さまの声 甲南高等学校・中学校様

ポータブルオーディオプレーヤーを活用し、 フレキシブルな学習環境を提供

情報システムが高校・中学にも普及した今、本校では中高生の
段階からICTを活用して学習していける能力の育成に取り組んで
います。そうしたなか、生徒の学習状況ややる気に応じた自発的
な学習を支援するための仕組みとして、RENANDIを活用した学習



管理システムを導入しています。な
かでも、校外や自宅に“授業を持ち
運びできる”「ポッドキャスト機能」
では、ポータブルオーディオプレー
ヤーに授業の動画や音声教材をダ
ウンロードし、生徒が“いつでも、どこでも”自由に授業のポイント
を視聴することが可能となりました。また、「提出物管理機能」に
よって遅れの生じている生徒をチェックしたり、学習進捗状況を生
徒ごとに把握することも可能となりました。電子メール配信機能と
の併用により、将来的には生徒一人ひとりをきめ細かにフォロー
するための環境づくりに取り組んでいきたいと思っています。

高校・中学としては全国で初めてRENANDIを導入したことも
あって、日本ユニシスさんには要件定義の段階から、私たちの要
望にじっくりと耳を傾けていただき、大変フットワークも軽く対応
していただきました。今後も、さまざまな学校で培ってこられたノ
ウハウを、本校とも共有していただければ、と考えています。



お客さまとともに

岡三証券株式会社様と――

U&U

Users & Unisys

“お客さまにとっての利便性と安心感”を追求した、
次世代オンライントレードシステムを構築



岡三証券株式会社 カスタマーセンター長
伏見 則幸様

独立系ならではの 機敏性・柔軟性を活かして、 “顧客・地域密着型”の 特色ある事業を展開

独立系の総合証券会社である岡三証券様は、1923(大正12)年の創業以来、時代の変化に機敏に対応した商品開発や顧客密着・地域密着型のサービスなど、独立系の強みを活かした事業を展開されており、とくにリテール(個人取引)分野では業界トップクラスの実績を誇っています。さらに、1998年の投信の銀行窓販、1999年の株式委託手数料完全自由化などを経て証券業界が“新しい自由競争時代”を迎えたことを受けて、同社では「すべてはお客さまのために」の基本理念のもと、2006年4月からお客さまや地域に根づいた「スーパーリージョナル証券をめざして」をテーマとする新中期経営計画がスタート。「本物の商

岡三証券様 会社概要

資本金:50億円(2003年10月1日現在)
従業員数:2,077名(2007年3月31日現在)
店舗数:国内59店舗、海外2拠点

 岡三証券
<http://www.okasan.co.jp/>

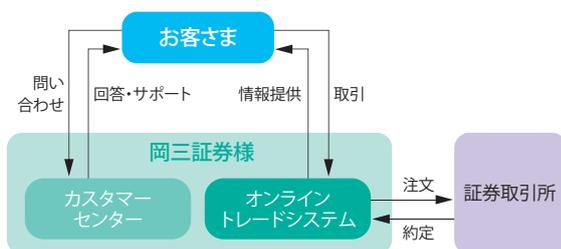
品・情報、サービスの提供」「地域に根ざした特色ある証券営業の確立」「働きがいのある会社ナンバーワンの実現」などの目標を掲げて、お客さま、株主、社員といったステークホルダーとの信頼関係を礎とした企業価値の向上に取り組んでいます。

「日本ユニシスには、当社の重点施策の一つである「次期証券システム(第三次基幹システム『ODIN※1』)の展開」を支援いただけてきました。これにより、従来は大型コンピュータ上で稼働されていたシステムをWindows®※2環境に移行し、リアルタイム化による利便性アップやローコスト化を実現することができました。また、オンライントレードのお客さま窓口拡充の一環としてコールセンターシステムのリニューアルもサポートいただいています」(カスタマーセンター長 伏見 則幸様)

※1 ODIN:
「Okasan Database Information Node」の略で、岡三証券様が運用するWindows®環境の新証券基幹系システムの名称

※2 Windows®:
Windowsは、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における登録商標または商標です

オンライントレードシステムの位置づけ



従来のオンライントレードにはない “利便性と安心感”を提供するために

岡三証券様と日本ユニシスとのお付き合いは、電子計算機「ユニバック120」を導入いただいた約40年前にさかのぼります。以来、当社は岡三証券様が取り組むサービスの拡充や経営改革をバックアップするため、さまざまな技術・サービスを提供し、信頼関係を築いてきました。2006年度にスタートしたODIN第3フェーズの構築プロジェクトも、2003年から始まった「業務システム基盤の構築に関する業務提携」の一環として取り組んでいるものです。

ODINを基盤としたオンライントレードの構築にあたって岡三証券様が重視したのは、“お客さまにとっての利便性と安心感を向上させる”ことでした。現在、同社では店舗、オンライントレード、コールセンターの3方向からお客さまへのサービスを提供しています。なかでも、オンライントレードはインターネットの普及にともなって人気が高まっていますが、それとともに増加した個人投資家の中には経済の動向を独力で判断することに不安を感じている方も少なくありません。そこで、同社は、店舗窓口でもカスタマーセンターでも、ネット上でも、スムーズにお客さまが疑問・不安を解消できる環境の構築に取り組んでいます。

「新しいオンライントレードを構築するにあたっては、対面接客とネット取引それぞれの良さを活かして、これまでにない使いやすさ、利用しやすさを実現したいと考えています」(伏見様)

COMMENT 開発担当者から

現状に安住せず、さらに良いサービスをご提供していきたい

岡三証券様のオンライントレードシステムのインターフェース刷新に参加できたことで、さまざまな方々と意見を交わしながら、より良い方法を模索し、一つひとつ形にしていくといった“ものづくりの喜び”を味わうことができ、とても良い経験となりました。

新しいオンライントレードシステムを構築するうえでのポイントとして、情報量を大切にしつつも、「分かりやすさ」「見やすさ」をより重視しました。株価情報の自動更新やポートフォリオの損益計算表示など、画面に動画・アニメーション技術を駆使したソフトを用いて、お客さまにとっての操作性を向上させようと考えたのも、その一つです。前例の少ない新しい技術を全面的に取り入れた分、試行

ITと人間性を融合することで 新たなグランドデザインを描いていく

岡三証券様がめざす新しいサービスを実現するために、日本ユニシスグループはオンライントレードシステムのインタフェースを大幅に刷新することをご提案。動画やアニメーション技術を用いたソフトウェアを全面的に採用し、PCの操作に不慣れな方でも、株価情報のリアルタイム表示をはじめ、買い注文・売り注文・訂正・取消などをスムーズに行えるようにしました。このシステムはWebサイトの調査会社からも「従来の欠点を克服し、使い勝手の良いオンラインサービスへと進化を遂げている」との高い評価※を得ています。



「日本ユニシスの協力によって、これまでのサービスから格段に利便性を高めることができました。これを足がかりに、当社がめざす『お客さまの立場に立った、本物の商品・情報、サービスの提供』を実現していきたいと思います。日本ユニシスのCSRスローガンである『ITが人と社会にできること』は、オンラインサービスを提供している私たちにとっても重要なテーマですね」(伏見様)

2年後の完了をめざす「ODIN第3フェーズ」に向けて、岡三証券様と日本ユニシスグループは、現在も新たなグランドデザインを描き続けています。

※ Webサイトの調査会社の評価：
ゴメス・コンサルティング株式会社『総合証券オンラインサービスランキング』(2006年11月発表)

錯誤はありましたが、お客さまから「従来よりも格段に良くなった」という声も聞かれ、大変励みになりました。

しかし、改善の余地はまだあると考えています。私たち開発者の使命は、現状の評価に満足することなく、常に先んじてお客さまの課題やシステムの改善点を見つけ出し、品質を高めていくことにほかなりません。今後も、岡三証券様のオンライントレードシステムの使いやすさを高められるよ



う、お客さまへの積極的な提案に取り組んでいきたいと考えています。

日本ユニシス
金融第一統括プロジェクト
次期証券プロジェクト
三上 聡



株式会社リロ・ホールディング様と—— U&U

“世のため、人のため”との思いから生まれたビジネスを支える、
信頼性の高いシステム環境を実現

Users & Unisys

「世のため、人のために役立ちたい」との 思いから生まれた 日本で初めてのリロケーションサービス

経済のグローバル化にともなって海外赴任者や長期海外出張者が増え始めた1980年代半ば、日本で初めてリロケーション(留守宅管理)サービスを開始したのが、リロ・ホールディング様でした。さらに同社は、1993年に企業の福利厚生を代行する会員制クラブ組織の運営を開始。これも日本で初めての試みでした。

「世の中になかった先駆的な事業で、世のため、人のために役立ちたい」との思いから生まれた同社の事業は、現在、世界中で活動する日本の企業や人々をサポートするアウトソーシ



ング事業として発展し、社宅などの総合仲介や転勤時の留守宅管理などを広く行う国内リロケーションサービスをはじめ、海外赴任時の手続きサポートや北米での駐在員住宅あっせんなどを行う海外リロケーションサービス、国内および台湾での企業活動をサポートする福利厚生アウトソーシングなど、さまざまな高付加価値サービスを提供する企業グループとして成長しています。

「事業を発展させていくうえで、お客さまからお預かりする個人情報の管理を含めた情報セキュリティへの対応がまず急務と考えました。これまでにないユニークなサービスを創出することで社会に貢献する一方で、リロケーションや福利厚生アウトソーシング、会員制リゾート事業などでさまざまな個人情報をお預かりする企業としての社会的責任を十全に果たしていきたいと考えています」(サポートセンター長 山田 和雄様)

こうしたリロ・ホールディング様の思いに応えるために、日本ユニシスグループは、情報管理・情報セキュリティに関するITソリューションやサービスを提供しています。

リロ・ホールディング様 会社概要

設立:1967年3月15日

資本金:25億3,224万円(2007年3月31日現在)

グループ総スタッフ数:894名(2007年3月31日現在)

 リロ・ホールディング
<http://www.relo.jp/>



株式会社リロ・ホールディング
サポートセンター センター長 山田 和雄様

Pマーク取得から セキュリティ全般統制まで 信頼性の高いシステム環境の構築を支援

日本ユニシスグループとリロ・ホールディング様との付き合いが始まったのは、2004年のことでした。2003年に個人情報保護法が成立し、2005年からの施行が決定したことを受けて、当社でもプライバシーマーク認証（Pマーク）取得に向けて情報インフラの見直しを行うことを決定。3カ年計画でのシステム構築計画について複数のITベンダーから提案を募りました。



「当社のニーズに対し、中・長期的な視点に立ったユニアデックスさんの提案がもっとも適切であり、情報資産管理ツールであるADMi-21® Lite※についても機能・サポート・コストのバランスが優れていました」（山田様）という評価をいただき、採用を決めていただきました。

以来、2005年3月のPマーク取得をはじめ、情報資産管理システムの構築、セキュリティ診断ならびにセキュリティ全般統制への対応、ITIL仕様の運用管理を実現するための構成管理、情報管理一元化のためのNASの導入など、当社はリロ・ホールディング様の情報システムの構築を広く支援してきました。

「今後も内部統制、リスク管理、事業継続計画といった分野でも、リーダーシップを持った支援をお願いしたいですね」（山田様）

ユニアデックスは引き続きお客さまの事業拡大に向けた取り組みを支援していきます。

※ ADMi-21® Lite:
企業内に存在するPCやファクシミリ、ソフトウェアといった情報資産を一括管理するためのツールで、未使用機器や不正使用ソフトウェア、PCのセキュリティ状況などを把握することにより、法的リスクの回避、コスト削減、IT投資への判断などを支援する

COMMENT 営業・開発担当者から

マネジメント強化に貢献することで 同社の事業をさらに多くの企業・人々へ

リロ・ホールディング様の事業は多岐にわたるため、業務プロセスや情報管理の手法、企業文化などについて対話を重ねるなかで、当社も多くのことを学ばせていただいています。たとえば“人材の基準”がその一つです。リロ・ホールディング様では、求める人材の基準を明文化してデータとして管理することで、評価や採用、教育などに活用しています。こうした取り組みは、公平で公正な企業文化、社員一人ひとりの能力・適性にあった職場配置などにつながることから、当社でも参考にさせていただきたいと考えています。

今後は、リロ・ホールディング様の事業についての理解をさらに深め、その効率化・合理化に向けた提案を積極的に行いながら、同社が力を注いでいるマネジメント強化に貢献し、「世のため、人のため」というリロ・ホールディング様の事業をバックアップしていきたいと考えています。



ユニアデックス
ソフトウェアサービス事業グループ
営業統括部
基盤ソリューション営業一部
千代田 昭広 (右)

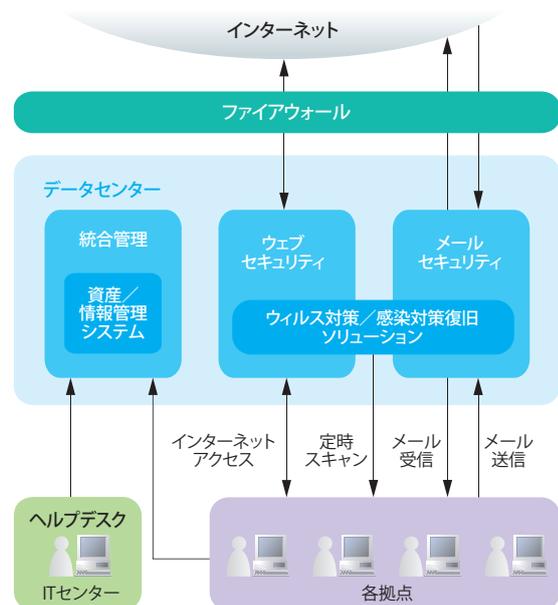
ユニアデックス
ICTマネジメントビジネス統括部
ビジネス企画室
野本 英一 (左)



ユニアデックス
サービス事業グループ
ニューサービスビジネス推進室
杉本 福次 (右)

ユニアデックス
ICTマネジメントサービス統括部
セキュリティソリューション部
工藤 茂樹 (左)

統合管理／セキュリティ対応システムの概要





ユニシス研究会



ユニシス研究会は、会員のみなさまが運営するユーザ会です。親睦はもとより、企業や業界の枠を越えた情報交換や相互交流により、会員のみなさまが抱えている課題の解決を図ることを目的としています。

ユニシス研究会の概要

ユニシス研究会は、1953年、日本ユニシスの前身である吉沢会計機のパンチカードシステムのお客さま30社が、事務業務の機械化を推進するための情報交換を目的として発足したユーザ会で、日本でもっとも歴史のあるユーザ会となっています。現在の会員数は約700社で、さまざまな活動を行っています。

経営課題やビジネス課題、IT活用などのテーマで、企業の経営層から担当者まで、幅広い層を対象としたグループ研究を実施しています。また、会員のみなさまから新ビジネス開発、IT活用、業務改善などについての論文も募集しています。

会員のみなさまが参加される全国カンファレンスでは、研究活動の成果や優秀論文の発表とともに、優秀な活動に贈られるエックカート賞の表彰式や、会員相互の情報交換会が行われ、ここで入賞した論文や研究活動の成果は、会員専用のWebサイトで公開しています。

また、毎年秋に各支部主催で開催される全国フォーラムでは、記念講演のほか、開催地に関連した話題をテーマとする講演も行われています。このほか、全国の9支部が主催する研究活動やフォーラム、セミナーなどの支部活動は、みなさまの交流の場としてご活用いただいています。

2006年度グループ研究テーマ(合計28テーマ) 参加者数165名

活動対象	実施テーマ
ビジネス・コミュニティ (CIO・部長クラス)	<ul style="list-style-type: none"> ●企業における内部統制と日本版企業改革法対応
マネジメント・コミュニティ (課長クラス)	<ul style="list-style-type: none"> ●災害復旧と事業継続計画策定 ●日本版企業改革法とITツールの活用 ●情報セキュリティ強化のための人材育成プログラム ●ITIL適用によるITサービス管理の構築方法
グループ研究 (担当者クラス)	<ul style="list-style-type: none"> ●サービスは誰のもの～SOA推進のための組織～ ●プロジェクトマネジメント、他(21テーマ)

お客さまの声(抜粋)

- 研究活動の発表会は、プレゼンテーションを習得する場として非常に有効だった。
- グループ研究への参加により、異業種間の交流はもとより、異なる視点での考え方や課題があることが分かり、職場での改善につなげることができた。
- ITや企業経営に限らず、興味をそそるテーマ、ユニークなセミナーなどを企画することで、幅広い参加者層を確保することができ、研究会もさらに活性化するのではないか。



全国フォーラム(2006年10月 札幌で開催)



研究活動報告会(2007年3月 東京で開催)

会員のみなさまとのコミュニケーション・ツール

ユニシス研究会のWebサイトでは、研究活動のご紹介や各種セミナーのご案内、過去の研究活動報告、入選論文などを閲覧していただくことができます。

会員のみなさま向けの機関誌「こらぼれ～しょん」も年4回発行し、研究活動の報告、セミナーの講演録、企業訪問結果などを掲載しています。

 ユニシス研究会 <http://www.yuni-ken.gr.jp/>



ユニシス研究会Webサイト



機関誌「こらぼれ～しょん」

会員様からのメッセージ



——ここでは、2006年度の研究活動において最優秀賞を受賞された関東13グループのリーダーである白澤様に1年間の研究活動を振り返っていただきました。——

このたびは、最優秀賞という栄えある賞をいただき、誠にありがとうございました。今回の研究テーマとして取り上げた「アーンドバリュー・マネジメント (EVM: Earned Value Management※)」は、プロジェクトマネジメントにおける代表的なツールであるものの、いまだに日本の事業現場では活用度が低いと感じています。今回の研究成果としてまとめた導入手順が、経験の浅いプロジェクトマネージャにとって、今後のEVMの導入を検討する際のきっかけになれば、と期待しています。また、今回の活動に参加したメンバーは、初めこそごちなさはありましたが、約1年間の活動を通して、研究内容だけにとどまらず、さまざまなことを語り合える

仲間になりました。研究活動は終わりましたが、メンバー間の交流は今後も続けていきたいと考えています。最後になりましたが、このような機会を与えてくださったユニシス研究会と、テクニカル・アドバイザーの阿保さんに、深く感謝を申し上げます。



最優秀賞受賞 関東13グループ
株式会社DNP情報システム
白澤 真奈美様

※アーンドバリュー・マネジメント:

EVM (Earned Value Management)

プロジェクトの進捗状況や達成状況を金額として表したものをアーンドバリューと呼び、これを用いてプロジェクトの状況(スケジュールやコスト)を分析・評価するための手法。とくに米国において公共調達の管理手法として利用されている

COMMENT テクニカル・アドバイザーから

「相談役」として研究活動を支援

テクニカル・アドバイザーは、リーダーやメンバーが迷った時に頼りになる「相談役」でなくてはなりません。そのため、私はチーム内の意見が発散しすぎないように、また特定の会員に負荷が集中しないようにグループの活動をサポートすること、そして、会員の方々にとって、遠慮のいらぬ「仲間」として接していただけるよう心がけてきました。

同時に、ユニシス研究会は、テーマや立場を超えて多くのことを学ばせていただける場として、私にとって「お客さまのためを考える、一緒に解決していく」姿勢を培ううえでも得がたい機会でした。参加された会員の方々からも異口同音に「参加して以前よりも視野が広がった」との感想をいただき、感謝を申し上げ、同時に「相談役」として嬉しい限りです。

日本ユニシスグループはシステム開発を通じて、さまざまな業種や業態のお客さまのお手伝いをしています。今後も、多くの社員がこのような機会を通じて、お客さまの事業に対する理解や知識はもとより、お客さまとの交流を深めながら、自らの知見を広げる場として活用して欲しいと思っています。



日本ユニシス
品質保証部 プロジェクト管理室
阿保 清吾



お客さまとのコミュニケーション

さまざまなメディアを通じたタイムリーな情報発信や対話を図ることにより、お客さまとのより良いコミュニケーションをめざしています。

コミュニケーション・ツール

日本ユニシスグループを知っていただくための情報発信ツールとしてWebサイトがあります。ここでは製品・サービス情報をはじめ、イベント、ニュースリリースやIR情報など、最新の情報を幅広く発信しています。

さらに、ITと経営の視点から旬なテーマをコンテンツとしたコミュニケーション・ツールとして「Club Unisys PLUS」があります（詳細は下記、編集担当者のコメントを参照）。

また、日本ユニシスグループのユーザ会であるユニシス研究会のみなさま向けに会員様同士で情報交換していただくためのWebサイトや機関誌「こらぼれ〜しょん」を提供しています（P.15参照）。



日本ユニシスWebサイト

<http://www.unisys.co.jp/>



「Club Unisys PLUS」Webサイト

<http://www.unisys.co.jp/club/>

広報誌
「Club Unisys PLUS VOL.10」

COMMENT 広報誌「Club Unisys PLUS」編集担当者から

お客さまとのより良い関係づくりをめざして

広報誌「Club Unisys PLUS」は、当社とお客さま、そして社会を結ぶコミュニケーション・ツールです。読者層・ニーズに合わせて、広報誌（冊子）・Webサイト・電子メールと3つのメディアを使い情報発信を行っています。

時代の変化や技術革新とともに、ITは企業の経営や事業を支える基盤としてなくてはならないものになりました。冊子版はとくに経営者層に向けて、ITが企業経営にもたらす影響や、ITを企業経営の道具として使うためのヒントをご提示し、ITにより関心をもっていただくことをめざしており、オピニオンリーダーやITを活用した経営改革に積極的に取り組んでいる経営者層のインタビュー記事を掲載しています。

一方、Webサイト版では、経営者層に加え、企業のIT利用の現場を担うIT部門の方への情報発信を意識するとともにWebページの特性を活かして、頻度の高い更新や豊富な情報を掲載することを心がけています。冊子の詳細版とい

う位置づけだけではなく、過去の情報や、技術トレンド、業務上の活用術、ITサービスなどのコンテンツを充実させ、ポータルサイトとして広く活用していただけるよう構成しています。

「Club Unisys PLUS」は一方的な情報発信で終わることのない、双方向コミュニケーションのためのツールでありたいと考えています。とくに、お客さまと接する当社の営業やシステムエンジニアに、お客さまと“より良い関係”を築く一助として「Club Unisys PLUS」を活用してもらえよう意識し、日々編集をしています。



日本ユニシス
広報部
滝澤 素子

お客さま満足向上への取り組み

お客さまの声をサービス品質向上へとつなげていくために、日本ユニシスグループでは「サポートサービス」や「システム開発サービス」などを対象に、お客さま満足度調査を実施しています。

サポートサービスに関するお客さま満足度調査

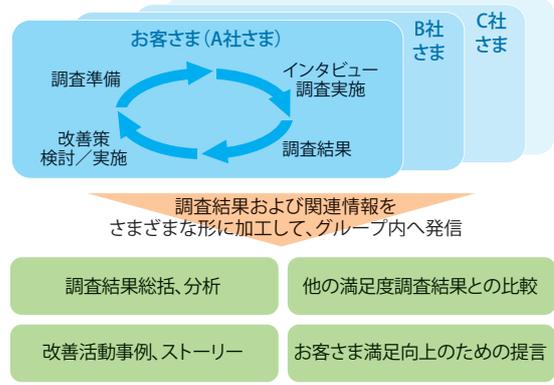
「サポートサービス」を対象としたインタビュー調査は、

- 調査担当者がお客さま企業を訪問し、直接ご意見をお伺いする
- 改善策を検討・実施し、再度お伺いする
- お客さまに、改善策の有効性を確認していただく

といったプロセスを繰り返しながら、お客さまのご意見・ご要望を把握し、確実に改善につなげることをめざしている調査です。

こういった個々のお客さま企業向けの改善活動を全体に広げていくために、調査結果や改善事例を社内の説明会やイントラネット上のブログを通じてグループ会社内に伝えています。また、社内外で実施している他の調査とも比較評価することで、日本ユニシスグループとしての課題を浮き彫りにし、改善策につなげています。現在は、改善活動により現場がどう変わっていったのか、その変化と過程をストーリー化し、生きた教材として利用することに力を入れています。

調査実施から結果活用の流れ



顧客満足のブログ画面

COMMENT サポートサービス部門から

調査結果を活用した、お客さま満足向上への取り組み

私たちの部署では、豊田市にある豊田サービスセンターを拠点に、導入・保守および運用まで含めたサポートサービスを提供しています。

豊田サービスセンターでは、情報システムのオープン化にともなうお客さまの新たなニーズに応えるべく、キッティングセンター、パーツセンター、ネットワーク監視センターなどサービスの拠点となるインフラを整備し、サポートサービスの充実化を図ってきました。

このような状況のなか、今から3年ほど前に、大手メーカーさまを対象としたサポートサービスに対する満足度調査を行ったところ、「サポートサービスの実態が見えない」「障害報告ができていない」などの厳しい評価をいただきました。自分たちでは十分にできていると思っていたものが、実際にはお客さまにとって満足のいくものでなかったという結果に、サービスを提供している立場として愕然とする思いでした。

このようなお客さまからの評価とサービスの実態との

ギャップを埋めるために、課題解決策をメンバー内で話し合い、お客さまの業務を十分に理解した対応やマルチベンダー環境での「インテグレーター」としての働き、お客さまの立場に立った提案の実施など、従来よりも一歩踏み込んだサービスを提供していくことで、具体的な改善を図りました。

その結果、その後行われたインタビュー調査で、お客さまからの満足度評価が上がっただけでなく、新たな仕事の依頼をいただくケースも増えるようになりました。今後も引き続きお客さまから信頼される存在であり続けるために、これからもお客さまの声に真摯に耳を傾け、お客さま



のニーズに合った高品質で安全なサポートサービスの提供に努めていきます。

ユニアデックス
中部サービス統括部
サービス一部
榎本 勝文



社員・家族とともに

日本ユニシスグループにとって、社員やその家族はお客さまと同様に大切なステークホルダーです。社員が安心して働き、日々、自らを高めていけるように、さまざまな活動に取り組んでいます。

社員と人事担当役員との座談会

習得した知識や技術を“お客さまの価値向上”につなげていくためには何が必要なのか——技術力向上を目的とした各種制度を利用している6名の社員たちに語り合ってもらいました。



座談会参加者

(留)=留学制度、(テ)=テクニカル・シンポジウム、(技)=技報優秀論文

- 01 高木 歩 日本ユニシス 人事担当常務執行役員
- 02 加藤 公一 (留)日本ユニシス 先端技術部
- 03 星野 力 (留)日本ユニシス 人材育成部
- 04 米田 健治 (テ)ユニアデックス OSS推進部
- 05 萩谷 有紀 (テ)日本ユニシス 3D-VEセンター
- 06 道坂 史明 (テ)日本ユニシス エネルギー第一統括プロジェクト
- 07 高橋 秀樹 (技)ユニアデックス OSS推進部

日常を客観的に見つめなおすことで、見えてきたこと——

高木 みなさんは、それぞれ技術力向上のための機会や制度を利用されたわけですが、それらの経験を通じてどういった“気づき”がありましたか。

米田 テクニカル・シンポジウムに参加するにあたって、これまで自分の中で曖昧にしてきたことや、仲間内では暗黙の了解となっていることなどを第三者に説明する必要がありました。自分の研究を客観的に見つめなおせたことが、技術力の向上につながったと思います。

道坂 私は過去3年ほど従事してきた大規模プロジェクトの

データベースの運用保守について論文を書いたのですが、米田さんと同じく、あわただしい開発業務の最中にはできなかった全体像を見つめなおすという作業を通して、良かった点、悪かった点、次回への改善点などを認識できたことや表現力の向上に役立ちました。論文の書き方や、専門外の人への伝え方などを丁寧に教えてくれたプロジェクトメンバーの方々には、本当に感謝しています。

萩谷 私はこの2年間、「大学のIT化」というテーマで、大学へのコンサルティングサービスを手がけてきたので、シンポジウムでは、その提案内容について発表しました。これまでに学会で論文を発表することはありましたが、今回は社内の専門分野が異なる人に理解してもらい難しさを経験することができまし

た。また、私の提案内容の妥当性を確認できた、という意味でも良い機会だったと感じます。

高木 体験・実験したことを整理して、外に向けて発信することで、自分自身の理解がより深まったということです。

高橋 今回、技報で優秀論文賞をいただきましたが、もっと若手や中堅の人たちにどんどん書いてもらいたいと思っています。レベルの高い技術者をめざすなら、開発をするだけでなく、その成果を論文としてまとめ社内外に発表するまでを視野に入れて欲しい。私自身、何回か論文を書いています。回を重ねるたび、自分が選んだテーマの重要性はどこにあったのか、読者にとって技術的ヒントとなるのは何か、自分は何を伝えたいのか、といったことを常に意識するようになりました。



加藤 私は大学で量子情報理論を勉強しています。大学の先生と話す機会も多くベンチャー企業との接点もでき人脈が広がったことが、技術力および実行力の向上につながったと思います。

星野 私は大学でデータマイニングの研究をしました。国際学会で世界中の研究者と同じ土俵で勝負をするという厳しい競争にチャレンジしたことで、刺激を受けモチベーション向上につながりました。



基礎的な理論を大学で習得できたので、今後は社内で関連部門と協力しながら、ビジネスに活用したいと考えています。

大学院留学制度

毎年1~2名の技術者を、東京大学、東京工業大学、大阪大学、奈良先端科学技術大学院大学などに2~3年の期間で派遣。業務から離れてアカデミックな環境で研究に専念し、国内外の学会で発表するなどの成果を上げている。



受けた刺激や培った自信は、“次”へ進むモチベーションとなる

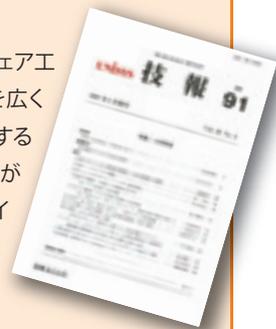
高木 今回の受賞や大学院留学などは、みなさんのキャリアプランにおいてどういう意味があったのでしょうか。

米田 私にとってテクニカル・シンポジウムの上位入賞は、業務で得た技術の最高の賞と認識しています。何度も挑戦してきましたが今回最優秀賞をいただけたことは、エンジニアとしてのキャリアにおいて、大きな成果であり自信となりました。日頃、仕事のことを家族に話しても「あ、そうなのね」で終わってしまうのですが、最優秀賞と言うと子供にもすごいと分かったようで、嬉しかったですね。

道坂 今回論文を書いたことで、データベースの面白さを再認識し、データベースのスペシャリストをめざしたいと思いました。運用・保守を経験したからこそ設計段階で必要な配慮なども分かったので、その経験を活かして今後は設計を担当したいと考えています。

技報

コンピュータ・サイエンスやソフトウェア工学に加え、業務への適用面の技術を広く取り上げ、その成果を社内外に紹介する技術論文誌で、1981年に創刊。社員が執筆し年4回発行。社外向けWebサイトからのダウンロードも可能で、月2万件ほどのアクセスがある。



ユニシス技報

http://www.unisis.co.jp/tec_info/

テクニカル・シンポジウム

社員が日常の業務を通じて得た技術やノウハウについて年1回論文を募集（第1回は1972年）。年間約450件の応募のうち、



優秀作品については表彰および発表会を行うとともに、すべての論文内容を社内で共有し、社員一人ひとりの技術力向上や組織としてのノウハウ蓄積に役立っている。

社員と人事担当役員との座談会

高橋 論文を書くことは、新技術を含め、高い技術を追求し続けたいというモチベーションになります。ある特定の分野でテーマを決め論文にまとめようとする、新しい技術を体系的に吸収でき、技術力の向上につなげることができます。

加藤 私は大学で研究するうちに、まず学会で発表したいという思いが強まりました。技報やテクニカル・シンポジウムを軽視するわけではなく、最初に専門的な舞台で発表したものを、ブレイクダウンして社内に発表し還元したいということです。

星野 今回3年間大学に派遣されたことで、研究室における活発な議論や他社の技術者の方との勉強会を通じて、データ解析技術の土台を自分の中に確立できました。



留学したことで広がったネットワークを活用して、その技術を社内に浸透させていくことがこれからの使命だと思っています。そうすることが、大学への派遣制度を継続するうえでも重要だと考えています。

自分の感じることを大切に、 開拓精神を持ってひるまずに挑戦すべき

高木 とくに日頃心がけていることなど、同僚や後輩の社員へのメッセージをお願いします。

星野 日常の業務や携わっている技術の中で、自分が面白いと感じる部分があると思います。直接業務につながることでなくても、それを大切に、突き詰めていくことが重要です。いつかその技術を会社の中で活かせる日が来ます。

加藤 「最初から用意されている研究に満足するな」ということです。組織としてはルールに沿った教育も重要ですが、個人としては、ルール以外の部分を切り拓いていくことが大事です。将来この技術が重要だと考えたら自分から勉強すべきで、時間とお金については、上司に相談すれば良いと思います。

米田 テクニカル・シンポジウムは、技術力だけではなく、書く・話す・プレゼンテーションする総合的な能力を磨



くうえでも非常に良い場です。ほかの社員のみならずにも積極的に応募していただきたいです。

道坂 「何を書きたいのか」を明確にすることが重要だと感じました。最終的にそれを第三者に伝えるノウハウは、上司や先輩の指導を受けることで得られます。

萩谷 文章力を上げるには、まずは良い論文を読むことです。その後は、自分で書いて経験を積むしかないと思います。またテクニカル・シンポジウムの発表では、自分の研究や日常の業務が、会社にとってどんな意味があるのか、お客さまにとってどういう利点があるのか、というメッセージを込める必要があります。

高橋 技術者としての自信が強いメッセージを生み出します。技術者なので、「この分野ではだれにも負けない」という自負が重要です。社内外のだれよりも良く知っている、上手に話せるという自信を掴みとると、論文を書く時にもそこにしっかりとしたメッセージ性が出てくると思います。

高木 技術はお客さまに役立ってこそ価値のあるものです。日頃の努力によって技術を高め、それを平易に正しく伝えることのできる表現力を磨くことも大事ですね。そうすることで、お客さまにも理解され、納得していただける提案が可能となるだけでなく、社内でもノウハウの継承や共有化ができるのではないのでしょうか。

みなさんの今後のご活躍を期待します。





仕事と生活の両立に向けて

社員一人ひとりが“やりがいのある仕事”と“充実した生活”を両立できるように、各種制度を改善するとともに、制度を利用しやすい環境づくりに努めています。

ワークライフバランスセミナーの実施

働きやすい環境をめざし、2006年度は「社員のコミュニケーション」と「男性の育児参加」をテーマにセミナーを開催しました。また、当日参加できなかった社員のために、セミナーの内容を日本ユニシスグループ向けのイントラネットで紹介しました。

「男性脳と女性脳、まったく違う2つの感性 ～強く美しいビジネススタイルを創るために～」

感性分析の第一人者であり、脳科学者でもある黒川伊保子さんを講師にお招きし、コミュニケーションのコツを学びました。セミナーを通じて、性によって脳の形状や機能、ものの見方や感じ方、考え方、



黒川講師

好みが違うこと、それを理解することで、互いにより分かり合えることなどを学びました。例えば、会議中などに、コミュニケーションにおいてズレが生じるのは、実は男女の脳の構造の違いによるものだった、など新鮮で衝撃的なお話でした。専門的な内容にもかかわらず、黒川さんの分かりやすくユーモア溢れる解説に、笑いが絶えないセミナーとなりました。多くの社員が、身に覚えのある場面を思い浮かべ、納得したように



聞きいていました。会社や家庭のいろいろな場面で、「このセミナーが役に立った」と実感できると思います。

「子育ては男のロマン」

男性の育児参加を推進するセミナーを開催しました。講師の尾島和雄さん(日経キッズプラス編集長)はご自身が育児に積極的に関わることで、仕事人間だった頃とはまったく違う人生観を見出し、子育てから得られる多くのことを熱く語ってくださいました。日



尾島講師

本ユニシスグループでも育児休職を取得する男性社員が増えています。今回は、そんなお父さん社員である友枝研さんと早川雄志さんによる育児休職体験談も発表されました。父親が子供に与える影響や子供から教えられることなど、父親が育児に参加することの大切さを二人とも熱心に語っていたのが印象的でした。これから育児休職を取得したいと考えている男性社員にとって、先輩の心強いアドバイスを聞く良い機会になったと思います。また、セミナーに参加した初井社長からも「会社の制度なのだから遠慮せず、堂々と利用してください」とのメッセージがありました。



日本ユニシス
友枝 研



日本ユニシス・
エクセリョーションズ
早川 雄志

VOICE セミナー参加者の声

- 楽しく受講しました。仕事や育児に活かしていきたいと思えます。
- 企画会議に女性にも参加してもらいたいと思っていたので、大変参考になりました。
- 男性脳の仕組みを分かりやすく説明していただき、今まで抱いていた不満がこれで解消されると思いました。
- 男女の違いや女性の活用という観点に着眼させられ、たいへん有意義でした。
- これまで理解できなかった夫の言動が理解できたような気がします。時代にも女性脳、男性脳の傾向があるなど、内容に非常に興味を持ってました。これからの女性脳時代に気持ち良く仕事をしていきたいです。

VOICE セミナー参加者の声

- 尾島さんの話は非常に共感もてました。とくに「好き」と「理屈」の話は素晴らしかったです。
- お話しくださった方々が、「育児休職!」と肩肘を張るのではなく、あくまで自然体で家族や仕事と向かっていらっやるのが印象的でした。
- 私も育児休職を取得したいと思いました。
- 自社にもこんなに子育てに熱心なお父さんがいるのかと思うと嬉しくなりました。私が育児休職中に体験したことと同じことを、男性も感じるのだなと思いました。



仕事と生活の両立に向けて

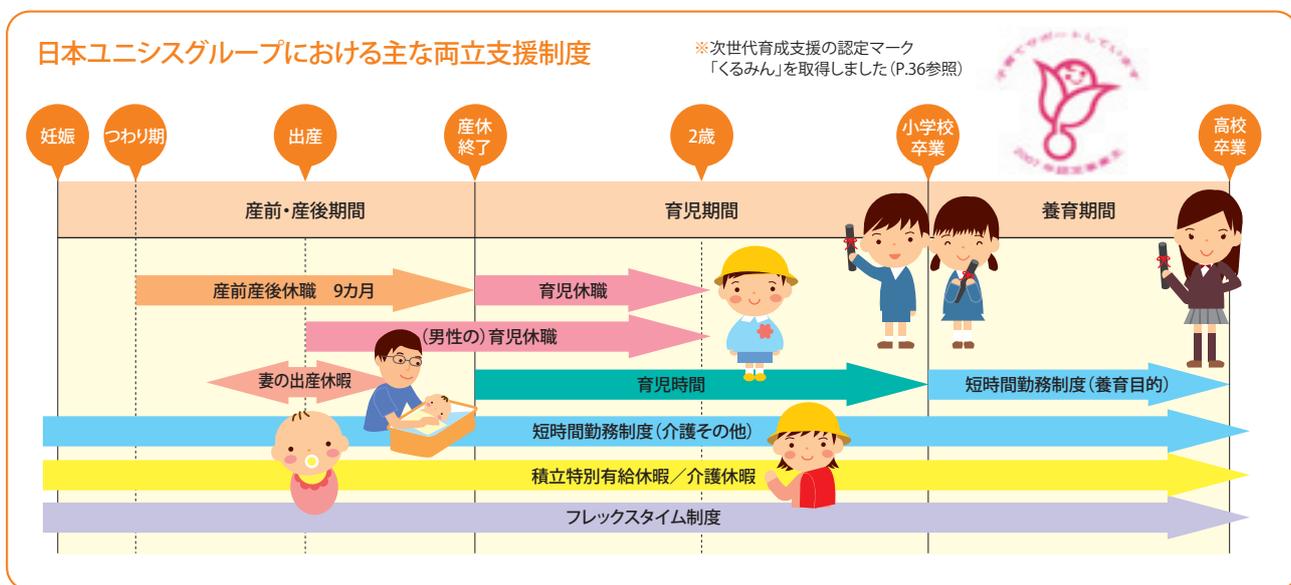
2006年9月「両立支援制度」を大幅に改定

従来の支援制度をさらに利用しやすく、また社員が働きやすくなるように見直しました。具体的には①休職期間の延長(産休9カ月、育休2歳)、②産休・育休の分割取得可能、③育児休職取得の除外要件(家で妻が子を養育する場合など)の解除、④育児時間取得期間の延長(小学校卒業まで)、⑤短時間勤務制度の新設(養育目的では子供が高校卒業まで)、⑥介護

休暇の延長(12日)および対象範囲の拡大、⑦積立特別有給休暇の利用条件緩和などを行いました。

また、業務の効率化およびワークライフバランスをめざした多様な働き方の一つとして、在宅勤務を試行しています。

ここでは主な両立支援制度と、制度を利用した社員の声ををご紹介します。



時間と気持ちのゆとりが持てるように——「育児時間」

これまで、夫の両親に子供を幼稚園に迎えに行ってもらい、その後の時間も面倒を見てもらっていました。育児時間制度の適用上限が、3歳から小学6年生まで広がったので、早めに帰宅することができ、子供とのコミュニケーションの時間が増えました。私自身、気持ちのうえでもゆとりができました。取得することに対して同僚たちも快く受け入れてくれ、とくに上司が良く理解してくれているので、会議中でも、帰宅時間になると声を掛けてくれたりと、その心遣いに感謝しており、仕事へのモチベーションも上がりました。



日本ユニシス
SW&サービス本部
CRMソリューション統括プロジェクト
齊藤 博美

子供が病気の時にそばにいられる制度——「介護休暇」

これまで、子供が突然病気になった時には、年次有給休暇を使うしかありませんでしたので、自分の体調が悪い時でも、「有給休暇は子供のために残しておかなきゃ」と思っていました。新しい制度になって、子供への介護休暇が増えて助かっています。私がどうしても休めない時には、これまでは私の両親に子供を見てもらっていましたが、子供は体調が良くない時はとくに、親に甘えたいものです。少しでも子供のそばにいてあげられる時間が増えて良かったと思っています。部署内には私の他にも両立支援制度を利用している人がいるので、取りやすい雰囲気もあり、大変ありがたく思っています。



日本ユニシス
サービスインダストリー事業部
叶内 祥子

社内で初めての男性育休取得者として—「育休休職」

もともと「育児は大変だから、妻をサポートしたい」という漠然とした思いをもっていました。一人目の時には、妻の産休明け後(生後2カ月)にリフレッシュ休暇を使って、育児に参加しました。二人目の時には、妻の仕事の都合もあり、大変さが予想されたので、1カ月の育休取得することにしました。男性の取得は、ユニアデックスでは私が初めてでしたが、周囲の理解もあり、問題なく取得できましたし、職場の方々には本当に感謝しています。

また、休職中も電子メールで連絡をもらっていたので、職場復帰にも違和感はありませんでした。仕事の内容も休職前とまったく変わっていません。

現在、子供はまだ小さい(3歳と1歳)こともあって、急な病気の時の対応が大変です。「在宅勤務制度」を短期的にも使えるようになるとうれしいと思います。



ユニアデックス
中部システムサービス統括部
オープンシステムサービス部
加藤 功一

最大の収穫は、ともに子育てをする実感—「育休休職」

我が家は親のサポートが望めない状況での初産でしたので、不安を感じていました。ちょうどそんな折に両立支援制度が改定され、専業主婦のいる家庭や、共働きで妻が産後・育休休職期間中でも男性が育休休職を取れるようになったので、本当に助かりました。取得に関しては、周囲はみんな協力的で、感謝の一言に尽きます。

休職期間中は子供の服の洗濯、食事の用意、哺乳瓶の洗浄、部屋の掃除、子供のお風呂などと家事だけで精一杯、自分でもよくやったと思います。

休職期間が終了し、妻に感想を聞いたところ、私が育休休職を取得しなければこの2カ月は乗り切れなかったという言葉ももらいました。私にとっては、夫婦二人で子供を育てていることを実感できたことが、一番の収穫だったと思います。



USOL東京
金融基盤システムプロジェクト
尾崎 卓爾

通勤時間を有効活用—「在宅勤務」

通勤時間が往復3時間もかかるので、それを有効活用したいと、試行に参加しました。週に1日程度のペースですが、朝はバタバタせずに子供を見送って部屋に掃除機をかけてから仕事を開始でき、終業までしっかりと働いても保育園の迎えの時間に十分間に合います。時間に余裕がある、すなわち、気持ちに余裕ができるということで、仕事へのモチベーションが上がりました。

その場にいれば直接話してすぐに済むようなことでも電子メールでの確認が必要になり、思わぬ時間がかかったりということはありますが、同部署の方々には「別フロアにいるつもりで」と協力していただき、気持ちよく利用させていただいています。自分の姿が会社から見えないだけに、その日の業務成果をより明確に残そうと心掛けています。



日本ユニシス
SW&サービス本部
プロジェクトマネジメント室
森田 さちよ

試行してみても分かったこと—「在宅勤務」

以前からテレワーク(在宅勤務)に興味があったので、ぜひ実験台になってみたいと手を挙げました。また、仕事と家庭と社会(地域)のバランスがとれた生活をしたかったということもあります。通勤時間が減り、家事や子供の相手をする時間が増え、気持ちに余裕ができました。会社から離れて仕事をしていますが、会社の一員であるという気持ちはより高まったと感じています。しかし、電子メール主体の仕事をしていると、ふと孤独を感じることもあります。会社内であれば周囲の人に聞けるちょっとしたことでも、在宅勤務だと自分で何とかしなければなりませんので、不便に感じることもあります。この制度については周囲からよく尋ねられるので、関心のある人が多いと感じています。



日本ユニシス
SW&サービス本部
官公庁ソリューション
統括プロジェクト
三宅 ひろみ



社内コミュニケーション

充実した社内コミュニケーションや社員・家族の一体感を醸成するために、各種イベントやWebサイトを活用したコミュニティサイトの開設など、さまざまな機会や場を提供しています。

コミュニケーション・デー

2005年12月から始まった「コミュニケーション・デー」は、月1回程度開催される社長をはじめとする役員および社員のための、会社・部門・役職を超えたコミュニケーションを図る催しです。2006年度は本社だけでなく、全国の支社支店で開催されました。仕事の後のひととき、くつろぎながら役員と直接話をする中で、会社がより身近に感じられるようになった社員も多いようです。

COMMENT 参加した社員から

静岡支店での開催

2006年11月、静岡支店で粕井社長とのコミュニケーション・デーが行われました。始めはみなさん緊張しているようでしたが、社長自ら社員の間を回られ、次第に楽しい会話や笑いが飛び交っていきました。また、社長が社員一人ひとりの話を熱心に聞かれ、質問や疑問に対して貴重なアドバイスをされていたのが印象に残りました。「静岡は営業・開発・保守の三位一体ができています。グループ会社の社員間やお客さまとの間の雰囲気もとても良いと思います」という言葉をいただきました。直接私たち社員と接していただいたことで、社長の思いを直に受け止めることができました。粕井社長の期待に応えられるよう、私なりに身近なことからがんばって取り組んでいきたいと思っています。このような機会を、ぜひこれからも続けていただきたいと思っています。



日本ユニシス
静岡支店 業務推進室
西尾 美香 (中央)

夏休み家族イベント

2006年8月、日本ユニシスグループ社員の家族(小学校高学年中心)を対象として、豊洲の日本ユニシス本社ビルで「夏休み親子イベント」を開催し、13家族計36名が参加しました。本社ビル内見学や近隣地域の探検に加え、「ITが人と社会にできること」についてわかりやすく学んでもらったり、ITを利用するうえでのルールとマナーを一緒に考えました。また、災害時の対応方法についても、子供たちを交えて家族で真剣に考える機会となり、盛りだくさんのプログラムをこなしながら、家族が会社を身近に感じることのできる1日を過ごしました。

VOICE 参加した子供たちと社員の声

子供の感想

- お父さんの働いている会社のビルや食堂やコンピュータ室を見られたのが楽しかった。
- 仕事の話聞いて、「いつも帰りが遅くてつまらないけど、大変な仕事をしているんだなあ」と思いました。

社員の感想

- 携帯電話の使用上のマナーや注意点を具体的に教えることは難しいのですが、実際にメールを使用したレクチャーはずいぶん印象に残ったようです。
- 今回のイベントを通じ、家族の間でも会社や仕事の話をする良いきっかけになりました。

探検は4つの班に分かれて行動しました



「豊洲の街探検」のワンシーン。課題を探してGPS携帯で写真を撮って送信



通常は関係者以外入室できないコンピュータ室に特別に入って説明を聞く子供たち

社員・家族／OB・OG向けWebサイト

社員と家族ならびに日本ユニシスグループを退職された方々を対象に、毎日の生活をより便利に、充実させるためのお手伝いとして、日本ユニシス・ビジネスは専用Webサイト「crew™(ドットクルー)」を開設しています。住宅や旅行、保険などに関する情報やサービス、給与・厚生・総務などについての総合的な窓口案内、日々の健康管理に関連する情報発信などをタイムリーに行っています。また、2006年からは本サイト上で、退職後も就業を希望する社員向けの派遣サービス「Ex∞ Mate(エクスメイト)」関連情報の提供を開始しました。退職後も、それまで培ってきた技術・ノウハウを活かせる派遣先企業(日本ユニシスグループを含む)を紹介するとともに、仕事や専門スキルを通じたネットワークづくりに貢献しています。

サイト開設以来、徐々に利用者も増え続けており、これからも「crew」では社員と家族、退職された方の充実した生活やセカンドライフを応援していきます。



家族向けWebサイト「crew(ドットクルー)」

女性専用コミュニティサイト

2006年7月に、日本ユニシスグループで働く女性社員同士の情報の交換や共有を目的として、イントラネットに女性専用のコミュニティサイトをオープンしました。

このコミュニティは、ハンドル名(ニックネーム)での登録制で、現在会員数は約290名となっており、“仕事と育児の両立”、“女性のキャリア形成”、“介護”などのテーマで意見を交換し合っています。

女性社員が何らかの問題を抱えた時には、一人で悩まずに積極的にこのWebサイトを利用して欲しいと考えています。さまざまな意見や情報を知ることによって、問題解決への近道が見えてきたり、同じような問題に直面した仲間や先輩たちの経験を参考にしながら、自分なりの方向性を見出し、前向きに取り組めるようになることを期待しています。



女性専用コミュニティサイト

VOICE コミュニティ内での情報交換例

第二子の出産と仕事時間

Q:一人目は自分のことだけすればよかったです。二人目の妊娠出産となると、どうやって出退勤や育児時間をこなしていたか、非常に興味があります。うまく乗り越えた方のお話を聞いてみたいです。

A:二人は大変だけど、一人の2倍かかるわけではないですよ。

年齢が離れていると上の子が面倒見てくれるのでかなり楽。年齢が近いと直後は慌しいけど、成長すれば一気に楽に。喧嘩もするけど遊んだりもするのでママがべったり世話を焼く必要はありません。出産も育児も相対的には二人目は楽という説が多いようです。



地域・社会とともに

地域との交流や共生なくして企業の発展はありません。

日本ユニシスグループは地域・社会とのつながりを大切に、ともに成長していきたいと願っています。

豊洲地域との関わり

再開発地区として注目を集めている東京都江東区「豊洲」。

日本ユニシスグループは本社ビルのある豊洲において、地域のみなさまと連携したさまざまな活動に取り組んでいます。

豊洲キレイにし隊!

社員有志の「豊洲キレイにし隊!」が、昼休みを利用して定期的に清掃活動を行っています。近年はその取り組みの輪が広がり、IHI様、芝浦工業大学様をはじめ、豊洲地区の企業・団体のみなさまとの一斉共同清掃に発展しています。

「こらぼら」での活動

「こらぼら」とは、「江東企業社会貢献ネットワーク」の愛称で、江東区に事業所がある企業・大学・団体で構成され、地域への社会貢献のための情報交換などを行うことを目的に、2006年1月に発足しました。2007年3月に行われた豊洲地域の一斉共同清掃は、「こらぼら」における最初の共同社会貢献活動となりました。



株式会社IHI
人事部
村井 雅人様

日本ユニシス
CSR推進部
小原 孝子

芝浦工業大学
学生課
山之内 義治様

「こらぼら」のみなさまから



株式会社IHI 人事部 村井 雅人様

当社は豊洲の地に造船所や機械工場を構え、古くから地元の方々とのつながりを大切にしてきました。工場は移転しましたが、2006年2月に本社が移転してまいりました。豊洲地区の再開発が進み、地域とのつながりが、企業だけでなく学校や商店街を含めた「協働」へと変わっていくのではと感じています。今後も地域のみなさまとの横の連携を大切に、地元の方々が代々受け継がれてきた“手づくりの温かさ”の発信にはこれまで通り、さまざまな形で協力していきたいと思えます。地元ネットワークを持つ当社と、新しいアイデアで地域にアプローチされている日本ユニシスさん。これからも互いの“ならでは”の強みを活かして、地域とともに歩んでいきたいと考えています。

芝浦工業大学 学生課 山之内 義治様

当校は2006年4月に豊洲の地にやってきたばかりですので、まずは「芝浦工大が豊洲にある」ということを地域の方々に知っていただきたいと考えています。日本ユニシスさんはじめ、「こらぼら」のみなさんとの出会いのきっかけになった「豊洲フェスタ」や「大学開放DAY」では、学生たちも運営に参加しました。今後は、企業と大学、お互いの特長を活かしながら、地域とともに成長していけたらと思います。

参加 芝浦工業大学様「大学開放DAY」

「大学開放DAY」とは、芝浦工業大学様が、地域に開かれた大学をめざし、近隣住民や企業の方々を大学へ招待する企画です。日本ユニシスグループは、写真や映像、インターネットでコンピュータの歴史と未来を紹介するとともに、地域に住む子供たちに、PCを使った「英単語の発音ゲーム」を体験いただきました。

商店街や住民のみなさまとのコミュニケーション

日本ユニシスグループでは、本社ビルのある豊洲の商店街や地域住民のみなさまとの交流や、豊洲の街づくりに取り組んでいます。

参加「豊洲フェスタ」

「豊洲フェスタ」とは、(財)江東区地域振興会豊洲文化センター企画による、地域住民とのふれあいと交流を目的としたイベントです。豊洲地域の子供たちが、日本ユニシスの社外向けWebサイトにあるジグソーパズルや、インターネットを使ったペーパークラフトづくりなどに参加しました。

地域商店街から



変わりつつある街「豊洲」。新しく住民になられた方たちにも商店街に親しみをもってもらえればと、「ハロウィンパレード」を開催するなど、豊洲商友会協同組合も地元のイベントや祭りに積極的に協力しています。新しいクリーンな街並みに融和しつつ、昔ながらの“ぬくもりある豊洲”も大切にしていきたいと考え、商店街にプランターを置き、地元の小学生たちに花を植えてもらうことも始めました。日本ユニシスさんにも、これまで以上に街づくりに声と力を出して行ってほしいと思います。そして、住んでみたい、住み続けたい、働いて楽しい、そんな豊洲の街を一緒につくっていきましょう。



豊洲商友会協同組合
理事長
渡辺 哲三様(右)
日本ユニシス
CSR推進部
中垣 由佳(左)



INTERVIEW

豊洲地域のこれから、そして日本ユニシスに期待すること

江東区役所まちづくり推進課様にお伺いしました

豊洲地域の開発計画については1980年代後半より検討されていましたが、2001年に東京都が「豊洲1～3丁目地区まちづくり方針」を発表して以来、本格的なまちづくりが進められてきました。江東区としても、東京都が掲げた4つの開発テーマ（「次世代型の産業・業務拠点」「水辺に開かれた賑わい空間」「魅力的な都市型の居住空間」「臨海部における交通結節拠点」）に沿い、官民一体となった再開発に取り組んできました。

水と緑に恵まれた豊洲地域は、先進的で統一感のある街並みとともに、東京湾の一角を“包み込むような”独特の景観を有しており、「水彩都市」のモデル地域として大変魅力的な街になりつつあります。また、東京圏における交通網整備の一拠点でもあり、中長期的には、新交通「ゆりかもめ」や有楽町線の延伸なども計画されています。

豊洲地域には、日本ユニシスさんをはじめIT分野など次世代産業の企業が進出してきていますが、今後、日本ユニシスさんには、地域住民の方々から見ても最先端産業が身近に感じられるような取り組みをお願いできたらと考えています。また、これからも末永く地域コミュニティにしっかりと根を下ろしていただき、豊洲地域や江東区の活性化に力になっていただくことを期待しています。

豊洲地域の主な開発経緯

年度	開発内容
2001	都が「豊洲1～3丁目地区まちづくり方針」発表
2002	都市再生緊急整備地域に指定
2005	ゆりかもめ豊洲駅開業、晴海大橋開通
2006	豊洲IHビル開業、芝浦工業大学豊洲キャンパス開校 ららぽーと豊洲オープン、海上公園一部開園
2007	豊洲北小学校開校



都市整備部
まちづくり推進課長
小口 新吾様(右)
都市整備部
まちづくり推進課
まちづくり担当係長
老川 和宏様(中央)
都市整備部
まちづくり推進課
まちづくり担当係主任
清田 光晴様(左)

社員のボランティア活動

日本ユニシスグループでは、社員一人ひとりが考え、行動することにより、地域や社会に貢献していけるようなボランティア活動を支援しています。

社会貢献クラブ「ユニハート」を設立

日本ユニシスグループでは、社会貢献活動の輪をグループ社員一人ひとりにもっと広げていこうと、2006年4月に社会貢献クラブ「ユニハート」を設立しました。この取り組みはグループ社員有志によるもので、チャリティイベントの開催や、会員からの毎月の募金積み立てによるNPOなどへの寄付を行っています。

「バレンタインデー・ホワイトデー特別企画」を開催

恒例となったバレンタインデーとホワイトデーに合わせた社内販売会を、2007年2月9日と3月13日に行いました。今回は、江東区の知的障害者通所授産施設「のびのびフーズ」のクッキーと、江東区の中途障害者通所授産施設「すこやか作業所」の防臭除湿グッズを販売しました。



ユニシススペシャルクッキー
(のびのびフーズ)



社内販売会

2006年度の寄付

2006年度の寄付先は下記の通りです。

会社からの同額のマッチングギフトを合わせ、寄付総額は200万円になりました。

2006年度の寄付先一覧

団体名	
NPO	視覚障害者パソコンアシストネットワーク
バリアフリー映画鑑賞推進団体	シティライツ
財団法人	世界自然保護基金ジャパン WWF Japan
財団法人	日本フォスター・プラン協会(プラン・ジャパン)
財団法人	日本ユニセフ協会
NPO	フローレンス
NPO	子どもの命と心のネット長谷健頭彰会
NPO	ファミリーハウス

「盲導犬育成支援のためのチャリティグッズ販売会」を開催

2006年10月に日本ユニシス本社で、盲導犬支援センターのチャリティグッズ販売会を行いました。販売会は全国へ広がり、2006年8月に中部、11月に九州、2007年2月には関西、と各地の支社で実施されました。



チャリティグッズ販売会



チャリティグッズ

COMMENT ユニハート参加者から

盲導犬募金箱を設置しました

中国支店では、「盲導犬募金箱」を仮設置したところ、短期間で大きな反響があったため、2006年7月下旬から常設設置しています。募金箱は自動販売機の隣に置き、コーヒー代のおつりや小銭を入れてもらっています。2007年度は、盲導犬チャリティグッズ販売会を実施したり、また地域のグループ会社にも活動を



広げていきたいと思っています。夢は大きく、「中国支店で盲導犬を1頭育てよう!」です。

日本ユニシス 中国支店
業務推進室
佐々木 敬子(右)

●日本ユニシスグループと盲導犬育成支援

日本ユニシスでは、1998年から毎年、ヴァイオリニスト川島成道さんのコンサートに目の不自由な方をご招待し、社員ボランティアが会場内外でサポートする活動を続けています。こうした交流をもとに、募金箱の設置やチャリティグッズの販売、チャリティコンサートの開催などにより、(財)日本盲導犬協会を通じて盲導犬育成を支援しています。2006年度の募金額は、364,481円となりました。また、チャリティグッズの売上は598,900円でした(売上の10%が販売元の盲導犬支援センターを通じて(財)日本盲導犬協会に寄付されます)。

ITで、スポーツ・音楽振興

健康や心の豊かさをもたらしてくれるスポーツや音楽。
日本ユニシスグループは、ITを活用してスポーツや音楽振興を支援しています。

「トマス杯&ユーパー杯ジャパン2006」に 試合結果速報システムを提供

2006年5月に、仙台と東京で開催されたバドミントン国別世界選手権トマス杯&ユーパー杯。日本ユニシスグループは、この大会をITの側面から支援すべく、インターネットによる試合経過と結果の速報システムを提供しました。東京大会では、日本ユニシス実業団チームの選手がスコア入力を担当し、白熱する試合経過を、世界中のファンに瞬時に配信することができました。

COMMENT システム担当者から

とくに力を入れた「一球速報」

機器調達から運用まで、日本ユニシスグループの総合力が問われるプロジェクトでしたが、グループ内の関連部門の協力・連携によってトラブルも乗り越え、システムをトータルかつスピーディに提供できました。

とくに力を入れた「一球速報」には、海外の一般ファンからも良くできていると評価をいただきました。私自身スポーツ好きで、日頃から世界のスポーツ情報にインターネット経由で一喜一憂しているので、今度は情報を発信する側に回り、世界中の方に楽しんでいただけたことを大変嬉しく思っています。



ユニアデックス
企画部
青木 隆(左)

●日本ユニシス実業団バドミントン部

2006年度は、団体戦の国内2大タイトルである「全日本実業団バドミントン選手権大会」と「バドミントン日本リーグ」をともに制しました。

また、国内外の試合で活躍する実業団日本一の選手たちが、地域の子供たちやジュニアの指導者のみなさんを対象に、バドミントン講習会を開催しています。2006年度の開催は全7回。地元江東区のほか、山口県や沖縄県などでもバドミントンの楽しさを伝えました。

 [日本ユニシス実業団バドミントン部
http://www.unisys.co.jp/BADMINTON/](http://www.unisys.co.jp/BADMINTON/)



日本ユニシス実業団バドミントン部

ウィーン少年合唱団をサポート

毎年約2カ月にわたる日本公演の間、家族から遠く離れて生活をするウィーン少年合唱団のみなさん。彼らが寂しい思いをせずにコンサートにのぞめるよう、2006年4月から6月まで、家族や友人と電子メールをやりとりしたり、インターネットを楽しめる環境を提供しました。ウィーン少年合唱団のみなさんは、定評のある清らかな天使の歌声で日本全国のファンを魅了し、元気に帰国していきました。



ウィーン少年合唱団の
公演ポスター

 [日本ユニシスグループの社会貢献活動
http://www.unisys.co.jp/csr/philanthropy/](http://www.unisys.co.jp/csr/philanthropy/)



地球環境のために

日本ユニシスグループは、「ITが地球にできること」を環境活動におけるスローガンとし、IT企業として、事業活動を通じた環境負荷低減を推進しています。

日本ユニシスグループと環境の関わり

「e-環境」システムの導入、eラーニングやテレビ会議システムの利用など、ITを活用した環境推進活動に取り組み、環境負荷低減、資源の有効利用および業務効率の改善を図っています。

環境負荷低減に向けた「e-環境」システム

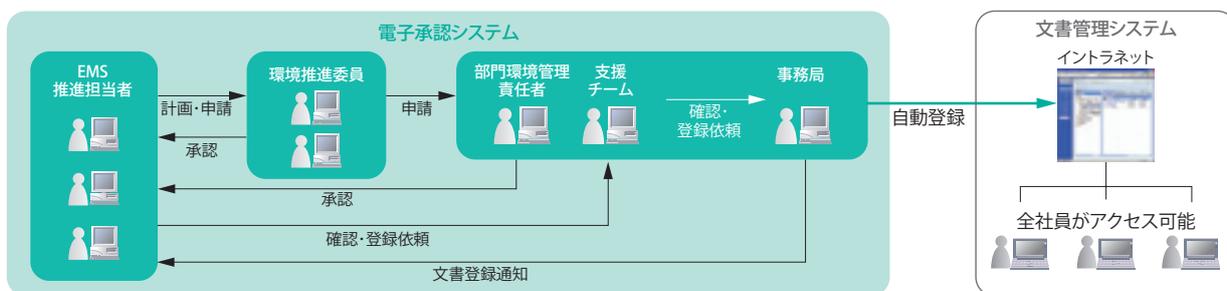
日本ユニシスグループでは、オフィスでの紙の使用量を削減するため、環境活動において「e-環境」システム（電子承認および文書管理システム）を導入しました。これにより、2006年度の紙使用削減量は、目標の35,000枚を上回る約46,000枚の削減を達成できました。

これまで、部門ごとに作成した書類を、責任者が照査・保管

していた結果、年々紙の使用量が増え、保管のためのスペースも増え続けていました。「e-環境」システムの導入により、書類による申請・承認を全廃でき、保存・管理までを電子化することができました。これによって、紙使用量の削減だけでなく、申請の進捗状況もPCで確認でき、作業の効率化が可能となりました。

今後は、他の業務にもこのシステムを導入することで、さらなる紙使用量の削減と業務効率の向上をめざしていきます。

「e-環境」システム



上記図は2006年度の承認フローをイメージ化したものです

ITによる環境負荷削減対象

eラーニングやテレビ会議システムなど、「ITを活用した環境負荷削減」を目的に、7項目の削減対象を設定しました。また、こうした活動による効果をより具体的に把握できるよう、削減効果をCO₂に換算しています。

2006年度は、グループ企業5社12部門がこの活動に参加し、全体として約10t換算のCO₂*を削減することができました。この取り組みは2007年度以降も、引き続き拡大していきます。

IT活用による環境負荷削減対象の項目

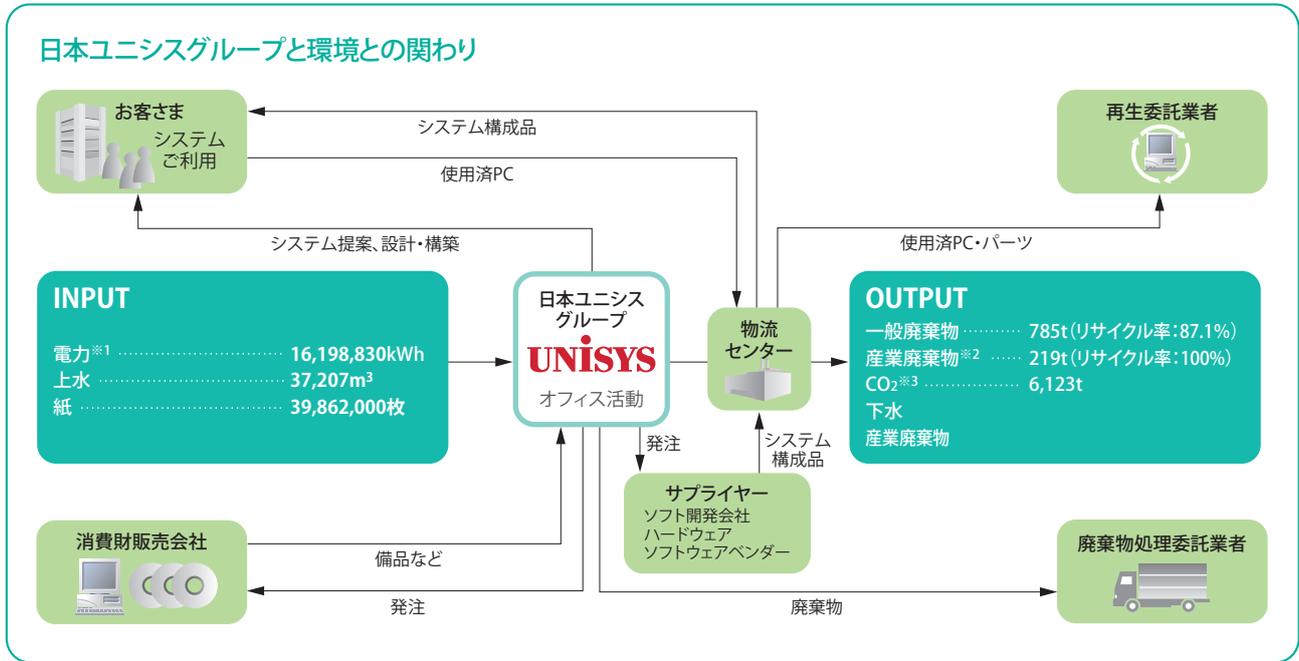
No.	削減対象	効果
1	エネルギー消費量	地球温暖化防止 (CO ₂ 削減)
2	物の消費量	資源枯渇抑制 (化石燃料、紙使用量削減)
3	人の移動量	地球温暖化防止 (CO ₂ 削減)
4	物の移動量	地球温暖化防止 (CO ₂ 削減)
5	倉庫スペース	水質汚濁防止 (用水使用量削減)
6	オフィススペース	水質汚濁防止 (用水使用量削減)
7	廃棄物排出量	廃棄物発生抑制 (最終処分量削減)

* CO₂換算数値は以下の資料をもとに換算しました
紙使用量のCO₂換算：「第8回環境に関する自主行動計画フォローアップ調査結果」日本製紙連合会
化石燃料使用量のCO₂換算：「地球温暖化対策ハンドブック地域実践編 2002/2003」全国地球温暖化防止センター

CO₂削減への取り組み (抜粋)

2006年度対象部門	内容
日本ユニシス J-SOXプロジェクト部	eラーニングの導入
日本ユニシス CSR推進部	「e-環境」システムによる紙資源の削減
日本ユニシス 広報部	情報集約・Web活用によるペーパーレス化
ユニアデックス 東日本統括本部	テレビ会議システムによる移動量の削減
ユニアデックス 事業推進グループ	配布書類の電子化
日本ユニシス・ソリューション 金融第三サービス本部	テレビ会議システムによる移動量の削減
日本ユニシス・ソリューション東北支店	帳票類の電子化
日本ユニシス・ラーニング 本社	eラーニングの導入
日本ユニシス・ラーニング 大阪事業所	eラーニングの導入

日本ユニシスグループと環境との関わり



※1 データの範囲は豊洲ONビル(日本ユニシス本社ビル)

※2 家具・什器など

※3 16,198,830kWh×0.378kgCO₂/kWh「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」(試案ver1.6) 環境省地球環境局

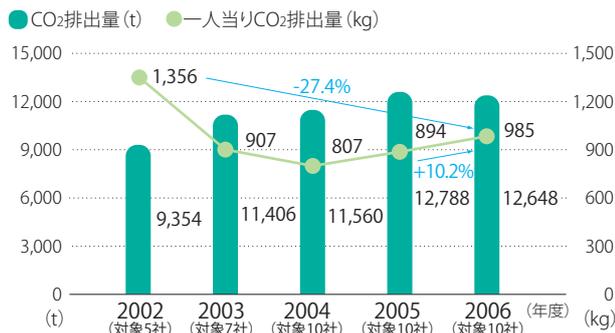
CO₂排出量の削減

2006年度の日本ユニシスグループにおけるCO₂排出量は12,648トン※でした。社員一人当たりの排出量は985kgで、2002年度の1,356kgから371kg(約27.4%)減少していますが、2005年度比では91kg(約10.2%)増加しました。

2007年度以降は前年度比で下回るよう、より一層のCO₂削減に努めます。

※ 対象となるグループ会社の対象サイト(ビル)での電力使用量を、環境省温室効果ガス排出量算定方法(排出係数:0.378kgCO₂/kWh)に従って換算した値

CO₂排出量



ISO14001認証取得状況

2006年度、国際システムが新たにISO14001認証を取得しました。また、日本ユニシス情報システムがユニアデックスに統合されたことで、ISO14001認証取得は日本ユニシスグループ中、10社94部門149サイトとなりました。また、日本ユニシスグループは、2006年度の日本環境認証機構の審査により、「向上」の認定を受けました。



2006年度ISO14001認証取得状況

会社名	サイト数	部門数
日本ユニシス	16	43
ユニアデックス	94	12
日本ユニシス・ソリューション	15	30
日本ユニシス・ラーニング	3	1
日本ユニシス・ビジネス	5	3
日本ユニシス・アカウンティング	4	1
トレードビジョン	1	1
日本ユニシス・エクセリュションズ	4	1
エイタス	4	1
国際システム	3	1

上記のサイト数、部門数は2007年3月現在のデータです



ITを活用したグリーン調達支援

グリーン調達支援ソリューション「グリーン調達マイスター™」の提供を通じて、サプライチェーン企業における環境推進活動に貢献しています。

開発の背景

2006年7月のEU（欧州連合）による「RoHS指令」や、2007年3月の「中国版RoHS指令」などによって、電気・電子製品に含まれる特定有害化学物質の使用規制が世界規模で強化されています。こうしたなか、サプライチェーンに関わるすべての企業において、製品に含まれる特定有害化学物質の情報を、責任を持って正確に管理・伝達することが、求められています。

現在、部品製造業を含む多くのメーカー企業では、化学物質情報についての調査・回答作業を担当者が手作業で実施していますが、そうして収集された情報は書面や表計算ソフトなどで管理されているため、調査・回答作業や情報の管理・活用に多大な負担を強いられています。

こうした状況のもと各企業においては、調査・回答作業の負荷を軽減し、物質情報の維持・管理を効率的かつ確実に実行するための仕組みが求められています。

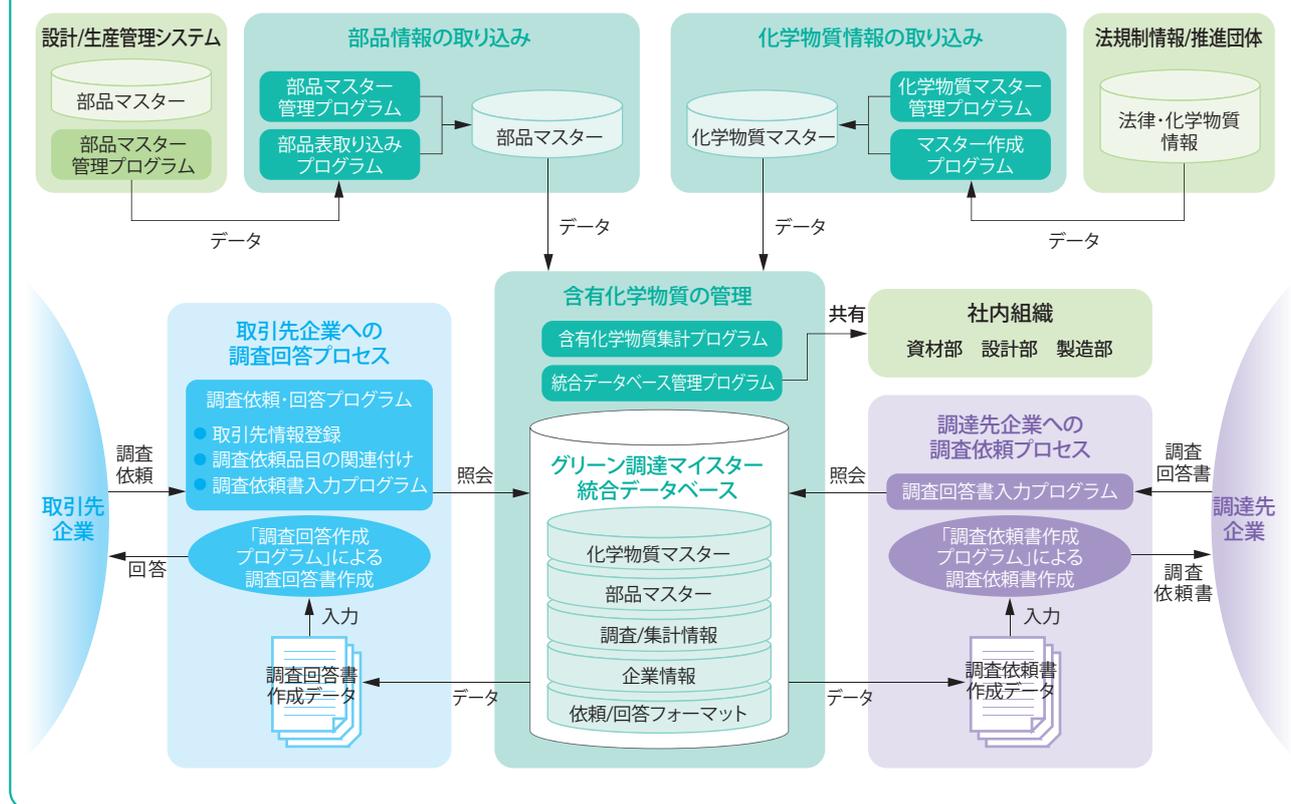
ソリューションの概要

日本ユニシス・エクセリーションズが開発した「グリーン調達マイスター」は、グリーン調達調査共通化協議会によって標準化が推進されている電気・電子機器製造業を対象業種とし、含有化学物質の調査依頼や調査回答業務を、簡単な操作で支援するソリューションです。統合データベースに部品情報や化学物質情報を登録し、蓄積していくことで、含有物質情報についての問い合わせを受けた場合に、迅速に回答書を作成することが可能となります。また逆に部品メーカーに対して調査を依頼するケースにおいても、蓄積されたデータベースをもとに効率的に問い合わせを行うことができます。

なお、本ソリューションにおいてはJIG（ジョイント・インダストリー・ガイドライン）に準拠した含有化学物質の調査依頼や、調査回答に必要な情報管理が行えます。また、JIG対応のフォーマットファイルによるインターフェースをサポートしています。

 **グリーン調達マイスター**
<http://www.excel.co.jp/green/>

「グリーン調達マイスター™」システム概要



導入事例 ローヤル電機株式会社様

ローヤル電機様は送風機や照明機器などのメーカーとして、家庭や店舗・事業所・工場などを対象に多くの製品を提供されています。また、製品分野が多岐にわたることから、部品調達や製造の段階で、非常に数多くの部品について含有物質の情報管理を実施されています。

同社では早くからグリーン調達の取り組みに着手されていましたが、約百数十にも上る取引先について、それぞれ個別のフォーマットで調査依頼への回答や提出された情報を管理することに非常に多くの労力を要していました。また、RoHS指令の施行やJIG対応フォーマットの改訂を受け、調査事項が大幅に増えるとともに、より厳密な調査が求められるようになるな

か、それまでの表計算ソフトや書面による管理方法に限界を感じていました。

こうした課題を解決すべく、同社では2007年より「グリーン調達マイスター」を導入し有害化学物質情報の管理をデータベース化することで、作業負荷の大幅な軽減を実現されました。またシステムの構築により管理の仕組み・フローが体系化されたことで、新しい要員でも比較的容易に業務を担当することが可能となっています。

現在はJIG対応フォーマットにおける新たなバージョンへの過渡期ということもあり、含有化学物質のデータ整備を中心に作業を実施されています。

ローヤル電機様 会社概要

設立:1955年5月24日

資本金:1,538,448,462円

従業員数:130名



ローヤル電機

<http://www.royal-elec.co.jp/>



COMMENT 開発担当者から

お客さまの声を取り入れ、ソリューションを開発

欧州を中心に有害物質の使用規制が強化され、国内製造業でも一層の対応を求められているなか、日本ユニシス・エクセリションズでは、ITを通じてそうした企業の取り組みを支援していくために、2005年よりソリューションの企画・検討に着手しました。具体的には、約150社の企業を対象にヒアリング調査をしたところ、各企業とも、化学物質情報管理にともなう煩雑な作業に共通の課題を抱えていることが分かりました。そこで、2006年から本格的な開発プロジェクトを立ち上げ、同年末には「グリーン調達マイスター」として商品化を実現。初めての分野でいろいろと試行錯誤もありましたが、地球環境問題への取り組みに間接的であれ貢献できるというやりがいのもと、チーム一丸となってさまざまな課題をクリアしてきました。

本製品は、いい意味で“小回りの効く”設計となっており、新

たにこの分野をシステム化する企業を含め、さまざまな企業で比較的スムーズに導入いただけるのが特徴です。また今後は、自動車業界や大手セットメーカーのシステムとのより高い親和性をめざし、さらに汎用性のある化学物質管理ソリューションとしての展開を考えています。

これからも環境分野の動向を見据えながら、お客さまからのニーズやご意見を積極的に取り入れ、より良いものを提供していきたいと思えます。



日本ユニシス・エクセリションズ
インダストリーシステム部
大西 智弘

日本ユニシスグループについて

日本ユニシスグループは、営業・開発・保守が三位一体となり、グループ総合力を結集し、お客さまにおける経営課題の認識から解決に至るまでの一貫したITソリューションサービスを提供します。

会社概要・関連トピックス

お客さまを理解できるITサービスパートナーとして、お客さまの価値の創造に貢献し、すべてのステークホルダーのみならずとも成長することをめざします。

会社概要

社名	日本ユニシス株式会社 Nihon Unisys, Ltd.
設立	1958年(昭和33年)3月
代表者	代表取締役社長 粉井勝人
資本金	54億8,317万円
連結売上高	3,074億55百万円(2007年3月期)
社員数	4,460名 (グループ全体 8,839名 2007年4月現在)
主要株主	三井物産株式会社
本社所在地	〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1
事業内容	コンサルティングサービス、ITソリューション、アウトソーシングサービス、サポートサービスおよびシステム関連サービスの提供、ならびにコンピュータシステム(ハードウェア、ソフトウェア)の販売

日本ユニシスグループ会社(2007年4月現在)

業務内容	会社名
マーケティング&ビジネス開発&コンサルティング	日本ユニシス(株) ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)
ネットワーク&サポートサービス	ユニアデックス(株)
システムサービス	USOLホールディングス(株) USOL東京(株) USOL北海道(株) USOL東北(株) USOL中部(株) USOL関西(株) USOL中国(株) USOL九州(株) USOLベトナムコーポレーション 日本ユニシス・エクセリュージョンズ(株) (株)国際システム G&Uシステムサービス(株)
アウトソーシング&サプライ	日本ユニシス・サプライ(株) (株)エイタス (株)トレードビジョン ユーエックスビジネス(株)
人材育成サービス	日本ユニシス・ラーニング(株)
グループサービス	日本ユニシス・ビジネス(株) 日本ユニシス・アカウンティング(株) NULシステムサービス・コーポレーション

日本ユニシスグループの戦略

金融、製造、流通、社会公共など幅広い分野における豊富な実績と業種横断的なノウハウを駆使したITサービスを提供するとともに、お客さまとの深いコミュニケーションを通して、お客さまの立場からシステムを構築、ITによる経営革新を強力に支援します。

 **基本方針、基本戦略詳細**
<http://www.unisys.co.jp/com/>

基本戦略

市場戦略

- 営業力・マーケティング力強化
- 注力市場での活動強化
- 注力ビジネスの着実な推進
- 注力技術分野への資源重点投入

サービスビジネス戦略

- 知識集約型モデルの推進
- 市場競争力向上

グループ戦略

- グループ各社の役割・機能の明確化
- グループコアビジネスの強化

人材戦略

- グループ人事戦略の構築
- 人材育成の強化

4つの柱

M&A推進

- 顧客基盤と技術力の獲得

グローバル展開

- 海外での事業機会拡大

三井物産との連携強化

- 事業機会と知識・ノウハウの獲得

R&D強化

- 技術的優位性の強化
- 次世代技術の調査・研究

品質保証

- グループが提供するすべての製品・サービスの品質保証体制強化



日本ユニシスグループ関連トピックス

2006年

人材戦略 グローバル展開 6月「USOLベトナムコーポレーション設立」

日本国内大手ITベンダーとして初のオフショア開発専門の現地法人設立。ベトナム最大のITベンダー「FPT Software Joint Stock Company」との提携により優秀な人材を確保し、開発コストの削減を図り、高度なオフショア企業をめざします。

品質保証 6月「品質保証部 新設」

日本ユニシスグループにおけるプロダクトおよびサービス全体の品質を保証できる体制を推進します。

グローバル展開 7月「米国サンノゼ事務所 開設」

米国における最新の情報技術を調査・収集し、日本への新技術の持ち込みを図ります。

M&A推進 8月「ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ子会社化」

企業の業務変革・組織変革を支援する高品質なITコンサルティング・サービスを提供します。

人材戦略 9月「育児関連制度 改定」

働きやすい職場環境実現に向けて、育児関連制度を改定しました(P.23参照)。

R&D強化 11月「OSSビジネスセンター 設立」

ミッションクリティカル分野の強化の一環としてOSS(オープンソース・ソフトウェア)事業の研究開発とマーケティング機能を拡充します。

2007年

グループ戦略 1月「USOLホールディングス、地域開発会社 設立発表」

営業、システム開発を一本化し、システムサービス体制の強化および地域密着型サービスの提供を推進します。

市場戦略 2月「ユニアデックスとKDDIがICTサービス分野で提携」

通信ネットワークと事業所内LAN構築などをワンストップで提供する「企業向けICTソリューションサービス」を開始。KDDIとの包括的な業務提携を行い、サービス窓口の一本化・共同営業活動を行います。

次世代育成支援の認定「くるみん」取得

育児関連制度の改定や制度取得の推進により、日本ユニシスとユニアデックスは2007年、厚生労働省から次世代育成支援対策推進法に基づき、【社員の仕事と生活の両立支援を推進した企業】として認定されました。今回の取得は「多様な働き方としての短時間勤務の導入」、「男性の育児休業取得の促進」、「地域の子供育成に関わる社会貢献活動」などの取り組みが認められたものです。



次世代認定マーク「くるみん」

日本ユニシスグループ CSR活動への評価

日本ユニシスグループのCSR活動に対して、さまざまな専門機関から評価をいただいています。

- モーニングスター株式会社による「モーニングスター社会的責任投資株価指数(MS-SRIインデックス)※」の構成銘柄に、2005年9月から継続して採用されています。SRI(Socially Responsible Investment:社会的責任投資)は、企業の評価にあたり、財務状況や成長性だけでなく、その企業が果たしている社会的責任も考慮し、投資判断に利用するもので、日本でも多くのSRIファンドが設定されています。
- パブリックリソースセンターによる第4回「企業の社会性に関する調査(2006年)」結果において、総合評価「A」を獲得しました。
- 株式会社日本総合研究所による「CSR経営動向調査」結果において、金融機関などへの企業情報の提供にあたり、【社会的責任経営の取り組みの進んだ企業】として選定されました。

※ モーニングスター社会的責任投資株価指数(MS-SRIインデックス)



「モーニングスター社会的責任投資株価指数」は、モーニングスター株式会社が国内上場企業の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数です。本株価指数は、それを構成する銘柄を含めて、将来のパフォーマンスを保証するものではありません。また、モーニングスター株式会社が信頼できると判断したデータにより指数の算出・管理を行っておりますが、その正確性、完全性等について保証するものではありません。前記事項を制限することなく、たとえ直接的損害、間接的損害、特別損害、懲罰的損害、拡大的損害その他あらゆる損害(逸失利益を含む)について通知されたとしても、モーニングスター株式会社では、このような損害賠償については、いかなる責任も負いません。著作権等の知的所有権その他一切の権利はモーニングスター株式会社並びにMorningstar, Inc. に帰属し、許可なく複製、転載、引用することを禁じます

CSRマネジメント

日本ユニシスグループは、経営の透明性・倫理性を高めるため、コーポレート・ガバナンス体制の維持・強化に努めています。また、IT企業として情報セキュリティ対策や事業継続計画策定にも注力しています。

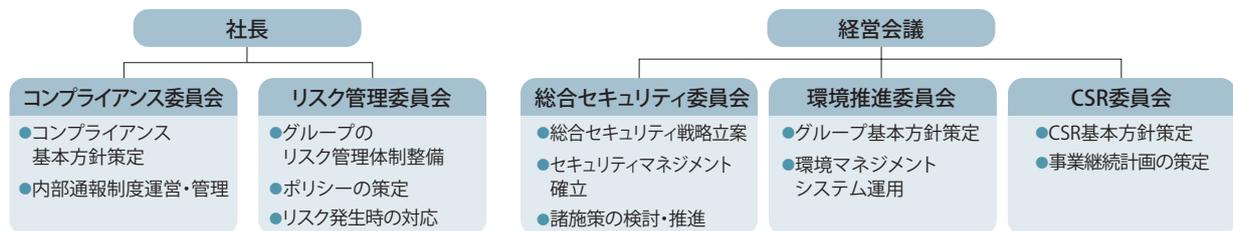
推進体制とマネジメント

コーポレート・ガバナンスの維持・強化のために、コンプライアンスやリスク管理、環境推進、情報セキュリティなど、それぞれの活動に応じた体制を整備しています。

CSR推進体制

業務執行の重要事項を協議・決定する機関として、代表取締役により構成される経営会議を設置し、迅速かつ効率的な意思決定を行っています。また各種委員会を設置し、役割に応じて方針や施策の策定とその推進を行っています。

CSR推進体制図



コーポレート・ガバナンスの強化・充実

日本ユニシスグループは、当社グループの企業行動憲章に従い、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めています。2006年5月には取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針に関する決議」が行われ、7月には金融商品取引法に基づく内部統制評価制度への対応について、経営の意思に基づくグループ全体方針および対応計画の策定と実施を推進するため、「J-SOX プロジェクト部」を設置しました。また国内証券取引所の規則に従い、当社グループのコーポレート・ガバナンスの考え方や体制などを記載した「コーポレート・ガバナンス報告書」も発行しています。

 日本ユニシスグループの企業行動憲章
<http://www.unisys.co.jp/csr/guideline.html>
コーポレート・ガバナンス報告書
<http://www.unisys.co.jp/csr/pdf/governance-report.pdf>

コンプライアンスへの対応

2006年度は、「コンプライアンスハンドブック-基礎編-」を改訂するとともに、新たに公正取引編も作成しました。これによって、3種類のコンプライアンスハンドブック(基礎編、情報管理編、公正取引編)をグループ全社員に配布しました。



コンプライアンスハンドブック

また、従来の内部通報制度は、コンプライアンス委員会への直接の通報が原則でしたが、2006年8月から、通報者の匿名性を確保し、社員が制度を活用しやすいようにするために、第三者機関の外部窓口を経由した委員会への通報制度運用も開始しました。

 コンプライアンス活動
<http://www.unisys.co.jp/csr/compliance.html>

社員への啓発活動

2006年度は、日本ユニシスグループの社員に対し、eラーニングによる各種教育を実施しました。

全社員向け

- ①情報セキュリティ自己監査
- ②個人情報の適正な取り扱い
- ③基礎的なコンプライアンス
- ④事業継続計画
- ⑤環境推進



「基礎的なコンプライアンス」
eラーニング画面

特定社員向け

- ①J-SOX法対応(約2,800名が受講)
- ②個人情報保護の実践(約200名)
- ③環境研修(約350名)

日本ユニシスグループの事業継続計画

日本ユニシスグループは、お客さまの重要な資産である情報システムを構築・運用する企業として、大規模災害発生時でも、お客さまの事業を継続することが社会的責任であると考えています。

サバイバル・ヒントの掲載

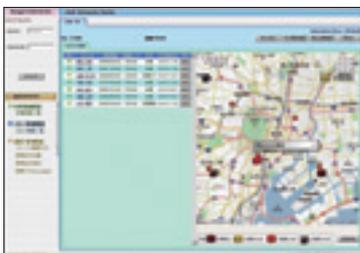
組織としてはもちろんのこと、社員一人ひとりの自律的な行動が重要と考え、災害対応に役立つ情報を「サバイバル・ヒント」として、毎月、日本ユニシスグループのイントラネット上に掲載しています。PCを立ち上げるたびに、最初に画面に表示されるなど、目にとまるための工夫も行っていきます。



新型インフルエンザ情報画面

GPSソリューション 事業継続支援システムの開発と活用

災害発生時には事業継続のための体制確保をサポートするために、ユニアデックスが開発したGPSソリューション「事業継続支援システム」を活用します。本システムでは地図上に表示された顧客情報やサービス要員の情報を見ながら、最適な要員配置・作業指示連絡・進捗管理などが行えます。また、安否確認システムからの要員情報や、火災や倒壊などの災害情報を地図上に表示し、状況に応じた柔軟な体制変更も可能となっています。このシステムはすでに、ユニアデックスで要員管理システムとして運用されています。また、災害対応のソリューションとして商品化を予定しています。



事業継続支援システム画面

徒歩帰宅訓練実施

災害時に備え、会社からの帰宅方面ごとに少人数のグループで徒歩帰宅訓練を行い、個人の対応力強化を図っています。道路や橋などの安全度を確認しながら実際に帰宅路を歩くことで、疲労度も実感でき、確かな備えにつながっています。



徒歩帰宅訓練

eラーニングによる理解度向上

事業継続についての意識を高め、社員一人ひとりの対応力を向上させるため、日本ユニシスグループ社員全員にeラーニングを実施しています。

説明文だけでなく、項目ごとに確認テストを行うなど、事業継続計画の必要性や日本ユニシスグループの方針などについての理解度を高めるための工夫をしています。



eラーニング画面

ユニシス研究会活動支援

ユニシス研究会 (P.15参照) では、2006年「災害復旧と事業継続計画策定研究グループ」を立ち上げました。この研究活動を支援するために、日本ユニシスグループの事業継続計画策定で得られたノウハウを提供し、「災害に強い情報システム」について研究をしていただきました。この研究内容および活動報告書が高く評価され、2006年度ユニシス研究会における審査員特別賞を受賞しました。



審査員特別賞の表彰式

日本ユニシスグループの情報セキュリティ対策

日本ユニシスグループは、情報セキュリティ対策を行ううえで、お客さまの情報資産を守ること、そして情報セキュリティ事故から社員を守ることがもっとも重要と考えています。

情報セキュリティ総合戦略の策定

日本ユニシスグループでは1990年度より「情報セキュリティ委員会」を立ち上げ、情報セキュリティ対策に取り組んできました。その後、インターネットの爆発的普及、コンピュータウィルスの高度化ならびに企業内部からの情報漏洩事故の増加、企業におけるITの普及にともなう事業継続リスクの増大などを背景として、中長期的な情報セキュリティ対策の必要性があるとの認識に立ち、2004年には「第一次情報セキュリティ総合戦略」を、2006年には「第二次情報セキュリティ総合戦略」を策定・推進し、現在に至っています。

第一次情報セキュリティ総合戦略

策定にあたり以下の3つの視点が重要と考え、それぞれの観点から方針や施策を策定しました。

①人・組織的対策

グループ全体およびグループ各社にCISO（情報セキュリティ統括役員）やCPO（個人情報保護責任者）を置き、経営層のリーダーシップのもと、グループ一体となった情報セキュリティ体制を構築しました。

②制度的対策

2005年の個人情報保護法の全面施行に向けて、「ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）適合性評価制度」や

「プライバシーマーク制度」の認証取得を目標に取り組みを本格化しました。

③技術的対策

最新のITを活用した各種の仕組みづくりや、業務遂行の各レベルに対応した情報セキュリティ対策の方針・手続き、事故が発生した場合の事故報告ルートなどの整備を行いました。

このような対策を実施するために2004年度より、日本ユニシスグループ全体のセキュリティレベル向上のための専任組織（現54名にて構成）を設立し、知識・技術だけでなく、経験豊富な要員がISMS構築・運用の支援、ISMS内部監査を実施しています。

第二次情報セキュリティ総合戦略

情報セキュリティ問題に取り組む政府の役割や機能の見直し、また個人情報保護法の全面施行、ISMS認証基準のISO化などの外的変化、ならびに日本ユニシスグループ内におけるグループ経営強化の方針もあり、2006年6月には下記の3つの観点から既存の戦略を見直し、第二次の情報セキュリティ総合戦略を策定しました。

①社員をセキュリティ事故から守る

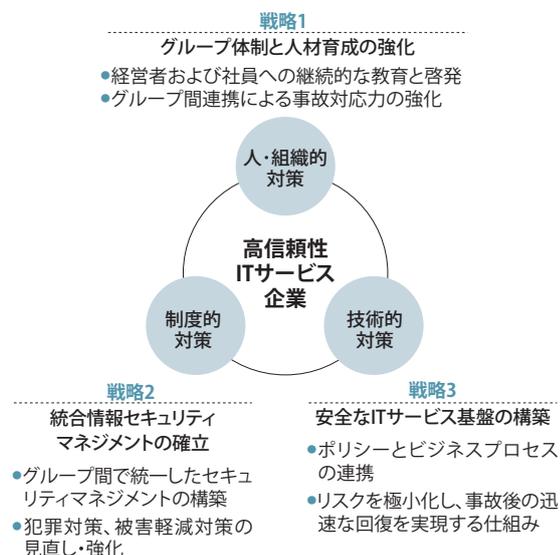
②お客さまの情報資産を守る

③企業としての情報セキュリティブランドを確立する

とくに、お客さまに関連する情報漏洩対策が最重要課題と考え、新しい戦略のもと、さまざまな対策を実施しています。例えば、物理的・技術的対応としてお客さま情報へのアクセス制限、アクセス履歴の管理と監視、執務室・情報処理施設への入室管理を徹底することや、お客さまに関連する情報の授受については「顧客機密情報の取扱要領」を策定し運用しています。また日本ユニシスグループ社員に対して、イントラネットを利用して定期的な情報発信やeラーニングによる教育、また情報セキュリティ監査などを実施しています。協力会社の社員の方々に対しても、情報セキュリティ方針に応じた教育を実施しています。

2006年度には内部からの情報漏洩防止策として、アクセス認証の統一管理、インターネット接続制御、電子メールの監視、情報の外部持出管理システムの構築と運用、使用禁止ソフトウェアの検出ツールの作成と導入など、情報セキュリティ対策をより一層強化しました。

第一次情報セキュリティ総合戦略



第二次情報セキュリティ総合戦略

戦略1: 社内 社員をセキュリティ事故から守る

セキュリティ文化の定着とIT基盤整備をさらに進めるとともに、継続的なセキュリティ管理の仕組みを実現する

主な施策

- 啓発活動と人材育成の継続・強化
- 基準・標準の整備・グループ一体化
- 継続的なセキュリティ管理の仕組みの実現
- 物理セキュリティの強化
- クライアントセキュリティ、アクセス管理の強化
- 事業継続計画の策定

戦略2: 顧客サービス お客さまの情報資産を守る

お客さまから安心感と信頼感をもって仕事を任せていただける質の高いサービスを提供するためのセキュリティ対策を強化する

主な施策

- 各種サービスにおける情報資産の取り扱いに係わる方針と手続きの整備
- 各種開発ガイド、運用ガイドなどの整備
- 開発ファシリティの整備
- 外部委託先(協力会社など)のセキュリティ強化

戦略3: 企業ブランド価値 情報セキュリティブランドを確立する

業界トップクラスの情報セキュリティ対策を実施し、客観的な評価を得るとともに、情報セキュリティへの取り組み内容を外部にアピールする

主な施策

- 日本ユニシスグループ全社におけるISMS、Pマークなどの認証取得
- 第三者機関によるセキュリティレベルの証明
- 政府の情報セキュリティ施策のキャッチアップ
- 情報セキュリティへの取り組みの広報・宣伝活動

ISO/IEC27001の認証取得状況

日本ユニシスグループではお客さまにセキュアなビジネス環境を提供するために、グループ内の情報セキュリティ整備が必須と考え、早くから情報セキュリティマネジメントシステムの構築に取り組みました。1987年にIT業界では初のシステム監査専門部署を設置し、2001年には、フルアウトソーシング事業を展開する企業として世界で初めてBS7799(現在ではISO/IEC27001)を取得しました。2006年度には日本ユニシス、日本ユニシス・ラーニング、トレードビジョン、国際システム、G&UシステムサービスなどがISO/IEC27001の全社統一認証を取得しました。他のグループ会社においても現在、認証取得に向けて準備を進めています。

プライバシーマークの取得状況

日本ユニシスグループ各社では「個人情報保護基本方針」、「個人情報取扱基本規程」を定めるとともに、個人情報保護マネジメントシステムを構築し、個人情報の適正な取り扱い方法と、種別・区分などに応じた安全管理措置を定め、漏洩、滅失または毀損などの事故を未然に防止するよう努めています。2006年度までに、日本ユニシス、ユニアデックス、日本ユニシス・ソリューション、日本ユニシス・サプライ、エイタス、日本ユニシス・ラーニング、日本ユニシス・ビジネスの7社がプライバシーマークの認

定を取得、対象となるグループ社員数では90%以上をカバーしています(2007年3月末日現在)。2006年度は、プライバシーマーク制度の審査基準の改訂を受けて、新基準に適合するように関連規程の改定および運用の見直しを行いました。また、社員をはじめとする適用対象者全員に日本ユニシスグループ向けのイントラネットを利用した情報発信、eラーニングなどによる教育を実施し、その周知・徹底を図っています。



イントラネットからの情報発信

日本ユニシスグループでは情報セキュリティへの取り組みにおいて、社員一人ひとりに情報セキュリティの感性が根づくことが重要と考えています。今後、発生しうる新たな脅威や、各種法令改正対応など、常に一步先を見越しての情報セキュリティ対策を行うとともに、引き続き情報セキュリティマネジメントシステムが日常的に機能するよう努めていきます。

ステークホルダーからのメッセージ

日本ユニシスグループCSR報告書2007の記載内容について、特徴や成果、改善内容について意見をいただいております。

「ビジョンの理解と共有」 それがサービスのスタートライン



ユニシス研究会副会長
(フコク情報システム株式会社 専務取締役)

望月 琢彦様

Profile

常に先進的な情報システムの構築を実現するために「プロフェッショナルな人材の育成」を重視した経営を実践されている。2004年、ユニシス研究会の関東支部幹事、2006年から副会長。

「人」の品質こそが、CSRの品質である——という本報告書のメッセージは、ITを通じてCSRを実践している日本ユニシスさんが日々の活動において「大切にしているもの」を、非常に分かりやすく表現していると感じました。また、社員が十分に力を発揮できるような環境づくりに取り組んでいること、その取り組みが社員の「生きた言葉」として語られていることは高く評価できることだと思います。日本ユニシスさんが掲げる「人」の品質は、顧客のビジョンを理解・共有することから始まり、それをモチベーションや顧客の価値向上につなげていく——という姿勢に基づくもので、今後もそうした姿勢を持ち続けて欲しいと思います。

ユーザ会副会長の立場から言えば、ユニシス研究会はさまざまな活動を通じて、会員のみならず、お互いのビジョンや価値観に触れ、それを理解し共感することで人が育ち、人のネットワークも生まれてくるものだと考えます。今後も会員のみならず大いに活用し成果を上げていただけるように努めてまいりますので、日本ユニシスさんには引き続きご支援をお願いいたします。

ビジネスパートナーと ともに成長を



ユニシス研究会関東支部幹事
(株式会社日本トラフィックコンピューターセンター
取締役営業部長)

三雲 義孝様

Profile

CSRの視点を取り入れ、コミュニケーションを基本とした「人」重視の経営を実践されている。1994年よりユニシス研究会の関東支部幹事、研究活動部会長。

今回の報告書には、多くの社員や顧客のメッセージが掲載されており、親しみやすく、また分かりやすいものになっていると思います。そして「誠実に事業に取り組むことがCSRであり「人」の品質がCSRの品質になる」、「そのために社員にとって働きやすい環境を提供するのが経営の役割」という舛井社長の考え方には共感しました。また人事制度や両立支援制度の改定など、経営の実行力にも敬意を表します。当社でも「企業の社会的責任は社員の社会的責任」であり「社員の成長が企業の成長」との立場から中期経営計画を策定しており、日本ユニシスさんのCSR活動は大いに参考になりました。今や、ITは社会にとって必要不可欠な基盤となっています。その整備・構築は一つの企業の力だけでは実現が難しく、多くのビジネスパートナー（協力企業）との連携が必要になります。次回の報告書では、非常に重要なステークホルダーであるビジネスパートナーとの関わりについても言及していただきたいと思います。ビジネスパートナーとともに成長することもCSRの一つの視点と考えるからです。

日本ユニシスグループCSR報告書2006に対する評価について

お客さまからの評価

コメント(抜粋)

- CSRという“かたい”イメージのCSR報告書の中で、若手やシニア社員の元気な顔はとても良いと思います。
- 「社員の満足度がお客さまへのサービスの向上につながる」という観点は、とても良いことだと思います。
- この種の理念的なものは、本音と建前の違いが大きくなりやすく、建前を語るのはやさしいが、その具現化のためには地味な活動が必要で、そのような組織体制になっていることを願っています。

日本ユニシスグループのCSR活動について どのように思われますか



有識者からの評価

コメント(抜粋)

- 社員が多数登場していることで、日本ユニシスグループに対する親近感がわきました(コンサルタント)。
- 本業でのCSRへの取り組み姿勢を社員が直接語ることによって、生き生きしたものになっていると考えます(NPO代表)。

高いレベルで、 思いを共有すること



日本ユニシス労働組合
中央執行委員長
村高 浩司

Profile

1992年日本ユニシスに入社後、営業部門に配属となる。デリバリーフード業界を担当した後、製造業や自動車業界を担当する営業として一貫して新規顧客を開拓。2006年7月から日本ユニシス労働組合中央副執行委員長、2007年7月から中央執行委員長。

本報告書にもあるように、社員は会社にとって重要なステークホルダーの一つです。会社が社員を尊重し、自分たちが着実に成長できる環境、安心して仕事と生活を両立できる環境などが提供されることは、私たち社員にとって非常に大切な要素です。その結果、社員の働き甲斐が向上し、お客さまに対してもより良いサービスが提供できるようになることは言うまでもありません。

そしてそれ以上に重要なのは、「会社と社員が高いレベルで「思い」を共有すること」だと考えます。「思い」を共有し、相互理解が深まることによって私たち社員のパワーが最大化されます。結果的に、お客さまに対してより高品質なサービスを提供できるようになり、株主・投資家のみなさまへより多くの還元が実現でき、さらには地域・社会に対してもより誠実な企業であり続けられるのだと思います。労働組合としても、日本ユニシスグループ全体が、社員やその家族はもちろん、お客さま、株主・投資家のみなさま、地域・社会など、すべてのステークホルダーから信頼される企業であり続けるために、今後とも最大限の協力を続けていきたいと思っています。そのためにも労働組合と会社の双方で引き続き切磋琢磨していきたいと思っています。

人の和を大切にすることが CSRの基本



日本ユニシス労働組合
中央副執行委員長
等々力 陽子

Profile

1992年日本ユニシス・ソフトウェアに入社後、RDMS1100主管部を経て、システム開発に従事。2003年に品質管理室、PMO。2006年11月日本ユニシス・ソリューション労働組合を結成、執行委員長に就任し、2007年7月1日より日本ユニシス労働組合と統合、現職に至る。

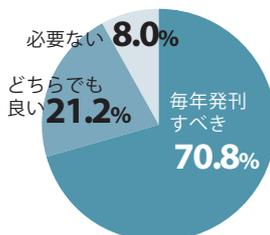
多くの社員が登場することにより、身近に感じられる報告書になっていると思います。報告書の中では育児関連制度を利用した社員の声に掲載されていますが、こうした制度を利用された方々は、その体験をもとに同僚や後輩が制度の取得を検討する場合には、協力やアドバイスをさせていただきたいと思っています。そうすることで生まれる社員同士のつながりが社員と会社、会社と地域・社会といった関係での「助け合い文化」の醸成に役立つと思うからです。私たちは2006年に日本ユニシス・ソリューションにおいて労働組合を結成（2007年7月より日本ユニシス労働組合へ統合）しましたが、結成準備の多忙な日々のなかで感じたのは、「忙しい時にこそ、周りの人と協力しながら活動を続けられる人間関係や風土が大切である」ということでした。労働組合の活動は、一人ひとりの組合員がお互いに助け合いながら運営していくものです。それは会社においても同様で、今できることを仲間と考え・行動すること、そしてその総和が日本ユニシスグループのCSRになるものと考えています。人の和を大切に、日々の行動がCSRであるとの視点に立ち、会社との信頼関係をより強固なものとしていきたいと思っています。

社員の評価

コメント(抜粋)

- 現場担当者の声が聞けて良いと思いました。
- 「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」報告書の作成という編集方針には賛成で、今後も多くのステークホルダーが登場することを期待しています。

CSR報告書を発刊することを どのように考えますか



編集方針として掲げた「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」についてはお客さまおよび社員から共感していただけたと考えています。CSR報告書2007も同じ編集方針のもと製作いたしました。今年度もいろいろなステークホルダーのみなさまに共感していただけるCSR活動をめざしていきたいと考えています。

用語	内容	掲載ページ
CSR	Corporate Social Responsibility =企業の社会的責任。企業活動を経済面だけでなく社会面、環境面からも捉え、それぞれについて果たすべき役割をバランスよく実行し、結果を公表・説明すること。日本ユニシスグループでは「ITが人と社会にできること」をスローガンに、ITに関わる業務を通じてCSRに取り組んでいる。	1, 2, 他多数
EMS	Environmental Management Systemの略で、「環境マネジメントシステム」と呼ばれている。企業や団体などの組織が環境方針、目的や目標などを設定し、その達成に向けて取り組むための計画・体制・プロセスなどを意味する。国際的なEMS規格としてはISO14001がある。	31
eラーニング	PCやインターネットを利用した個別学習の仕組み。学習者は、都合の良い時間に都合の良い場所で、自分のペースで学習を進めることができる。	9, 31, 他多数
GPS	Global Positioning Systemの略で、「全球測位システム」と訳されている。GPS衛星と呼ばれる人工衛星からの電波を利用して現在位置を知ることができる。このシステムを搭載した携帯電話の普及も始まっている。	25, 38
ICT	Information and Communication Technologyの略。インターネットに代表されるように、現在のIT(情報技術)は通信技術(CT)と密接に結びついた利用形態がほとんどを占めており、日本ではそれらを総称してITと呼ぶ場合が多いが、国際的にはICTという用語が多く使われている。日本でもICTと呼ぶ場合が増えている。	9, 10, 他多数
ISMS	Information Security Management Systemの略で、「情報セキュリティマネジメントシステム」もしくは「情報セキュリティマネジメント」と呼ばれる。電子データの盗難、改竄(かいざん)、漏洩、紛失を防止するための規則や行動の規範(きはん)の制定、施錠・入退館管理の実施、事故時の対処方法の明確化などを行い、組織的に運用すること。	39, 40
ISO/IEC27001	ISMSの国際規格。国内規格ではJIS Q 27001がこれに相当、財団法人日本情報処理開発協会が作成し、認証制度を運営している。	40
ITIL	IT Infrastructure Libraryの略で、通常「アイティル」と呼ばれている。1980年代の後半に英国商務局が作成したITサービス管理・運用についての成功事例集で、ITサービスの企画、開発、提供、維持の各プロセスについてのガイドラインが定められている。	14, 15
JABEE	日本技術者教育認定機構。Japan Accreditation Board for Engineering Educationの略。高等教育機関(大学、高等専門学校など)における技術者教育プログラムが、社会的要求や国際水準に合致していることを検証し、認定を行っている非政府組織で、1999年に設立された。	9, 10
JIG	グリーン調達調査共通化協議会と米国電子工業会(EIA)および下部組織である電子部品の標準化機構(JEDEC)などによってまとめられた電子製品材料の含有量の報告に関する国際的なガイドライン。	33, 34
J-SOX法	日本版SOX法とも言う(この名前の法律が存在するわけではない)。証券取引法に代わる法律として2006年6月に成立した金融商品取引法の中で、内部統制の整備および内部統制報告書の提出義務について記載された部分を指して、J-SOX法と呼んでいる。つまり、金融商品取引法の一部がJ-SOX法ということになる。	37
NAS	Network Attached Storageの略。ネットワーク経由で利用される外部記憶装置で、制御装置とハードディスクから構成されている。	14
R&D	Research & Developmentの略。新たな技術を開発し、それを事業として活用するための活動を意味する。	35, 36
RoHS指令	EU(欧州連合)によって定められた規制。電気・電子機器に含まれる有害物資を規定し、その使用を制限することを目的としている。通常「ローズ指令」と呼ばれている。	33, 34
イントラネット	企業内のネットワークのこと。外部(場所・立場)からは参加できないようにしてある。社内情報のやりとりや保管のために使われる。	18, 22, 他多数
オープンソース・ソフトウェア(OSS)	ソフトウェア開発者の著作権を認めることを前提に、ソフトウェアのソースコードを公開する方式。このような立場から公開されたソフトウェアをオープンソース・ソフトウェア(OSS)と呼び、改変も自由に行うことができる。代表的なものとしてLinuxが知られている。	36

用語	内容	掲載ページ
キッキングセンター	PCなどの情報機器を、要求される仕様を満足するように組み上げる(セットアップ)ための組織や施設のこと。	18
グリーン調達	環境への負荷がより少ない物品やサービスを選んで購入すること。日本では2001年に「グリーン購入法」が制定されており、公共団体などの調達では義務化されている。	33, 34
コーポレート・ガバナンス	企業における意思決定の仕組みをコントロールし、企業をあるべき方向へ導く組織力のこと。	37
コンプライアンス	法令遵守。近年、企業の不祥事が発覚するとその企業の存続すらも危うくなるほど、社会の監視の目が厳しくなってきた。古くからの業界の慣習などでも違法なものは断ちきり、法令やルールに則った企業活動を行うことが重視されている。	37
サプライチェーン	供給者から消費者を結ぶ一連の業務のつながりを意味し、例えば製造業では、原材料や部品の調達、製品の製造、販売、配送などの業務を経て、製品が消費者に届くことになる。同一企業内の各組織がそれぞれの業務を行う場合もあれば、異なる企業によって分担することもある。	33
ステークホルダー	企業に利害関係のあるあらゆる人のこと。社員、社員の家族、顧客、取引先、株主、投資家、地域住民、行政など。	1, 4, 他多数
ソリューション	一般には、業務上の課題などを解決するための手段を意味するが、IT業界では課題解決のための情報システムを示す用語として使われることが多い。	2, 9, 他多数
データマイニング	蓄積された大量のデータを分析し、その中に潜むデータ間の関係やパターンを見出すことで、新たに有用な知識を得る手法のこと。マイニングとは「採掘」を意味する。	20
テレワーク	Telework。情報通信機器やPCなどを利用して時間や場所にとらわれずに働くことを意味する。場所を自宅に限定する場合には、在宅勤務あるいは在宅ワークと呼ぶこともある。	24
ファイアウォール	防火壁のこと。転じて、IT分野では、特定のコンピュータネットワークと外部のコンピュータネットワークとの通信を制御し内部のコンピュータネットワークの安全を維持することを目的としたソフトウェアやそのソフトウェアを搭載したハードウェアを意味する。	14
ポートフォリオ	経済・金融分野では有価証券や有価証券一覧、金融資産や資産一覧、また投資配分など、いろいろな意味で使用されている。また「人材ポートフォリオ」などのように他の分野で利用されることも多い。	12
マスター	通常はマスターファイルと呼ばれる。変更の少ない属性、例えば社員の名前、住所、生年月日、電話番号などの情報を保管したファイルを示す場合が多い(社員マスター、顧客マスター、商品マスターなど)。	33
マッチングギフト	企業において社員有志が特定の団体などへ寄付を行う場合、会社からも社員の募金額と同額を提供し、合わせて寄付すること。	29
ミッションクリティカル	障害の発生などによって利用ができない場合に、利用者や社会に対し重大な影響を与える情報システムを指す。例えば金融機関のオンラインシステムや交通機関の座席予約システムなどがそれに相当する。このような情報システムには高い信頼性や耐障害性が要求される。	36
ワークライフバランス	充実した生活とやりがいのある仕事を同時に実現すること。両立支援とも呼ばれる。企業でも、生活と仕事の両立を目的としたさまざまな制度の導入が活発化している。	22, 23
通所授産施設	ある程度の作業能力はあるが、一般の就業は困難な人が、通いながら仕事をしたり、就業のために必要な訓練を受ける施設。	29

編集後記

日本ユニシスグループは「ITが人と社会にできること」をスローガンとしてCSR活動を推進しています。その活動の成果をお伝えしご理解いただくために、多くのみなさまにCSR報告書を読んでいただくことが重要と考えています。今回も「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針として本報告書を作成しました。すこしでも私たちの願いがみなさまにお届けできれば、と思っております。みなさまのご意見、ご感想をお待ちしています。



日本ユニシス株式会社

〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1 TEL 03-5546-4111 (大代表)

<http://www.unisys.co.jp/>



VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの100%植物油のインクおよびFSC認証用紙を使用し、印刷工程で有害廃液を出さない「水なし印刷方式」を採用しています。