

日本ユニシスグループ

UNISYS

2015年度年次報告

CSRレポート  
2016



Foresight in sight

# 目次

|   |    |
|---|----|
| 編集方針 .....  | 1  |
| CSR 情報開示の考え方 .....                                  | 1  |
| 参考にしたガイドライン .....                                   | 1  |
| 財務・非財務情報開示のツール .....                                | 1  |
| 報告対象範囲 .....  | 2  |
| 報告対象期間 .....  | 2  |
| 会社概要 .....  | 3  |
| 企業理念、企業行動憲章 .....                                   | 5  |
| 企業理念 .....  | 5  |
| 企業行動憲章 .....  | 5  |
| トップメッセージ .....                                      | 6  |
| CSR マネジメント .....                                    | 9  |
| CSR の考え方 .....                                      | 9  |
| CSR 推進体制 .....                                      | 9  |
| ISO26000 を活用した CSR 活動の推進 .....                      | 9  |
| 社内浸透 .....  | 9  |
| マテリアリティ（重要課題） .....                                 | 10 |
| 国連グローバル・コンパクトへの参加 .....                             | 12 |
| 社外からの評価 .....                                       | 13 |
| ステークホルダーとの対話 .....                                  | 14 |
| お客さま .....  | 14 |
| 社員・家族 .....   | 14 |
| 株主・投資家 .....  | 15 |
| ビジネスパートナー .....                                     | 15 |
| 地域社会 .....  | 16 |
| 地球環境 .....  | 16 |
| 有識者ダイアログ（2016年7月26日実施）～ 当社 CSR の取り組みに対する第三者意見 ..... | 17 |
| 分野別 2015 年度パフォーマンス報告                                |    |
| GRI ガイドライン（第 4 版）および国連グローバル・コンパクト原則 対照表             |    |

## 編集方針

### CSR 情報開示の考え方

CSR に関する情報開示は、GRI「サステナビリティリポーティングガイドライン」および社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000」をガイドラインに、Web サイトにて行っています。Web サイトは、視力の弱い方、目の疲れやすい方にも快適にご利用いただけるよう「音声読み上げ機能」を提供しています。

また、Web サイトにて開示した内容を年次報告としてまとめ、ダウンロード可能な PDF 版で Web サイト内のレポートライブラリに掲載しています。

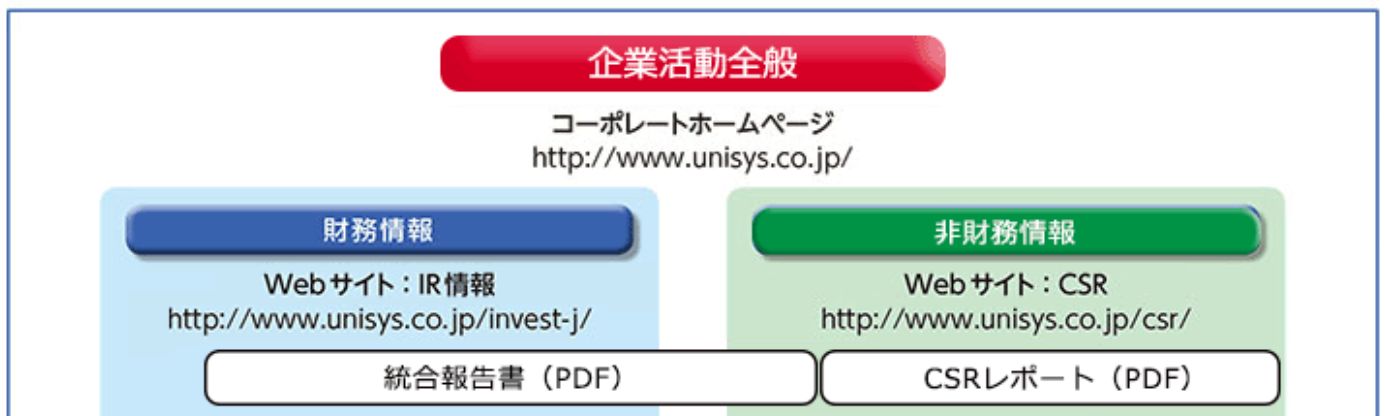
さらに、多岐にわたる CSR の取り組みのなかから、とくに当社グループの企業価値向上を支える基盤として重要性が高いと考える事項については、冊子にて発行の「統合報告書」に掲載しています。

### 参考にしたガイドライン

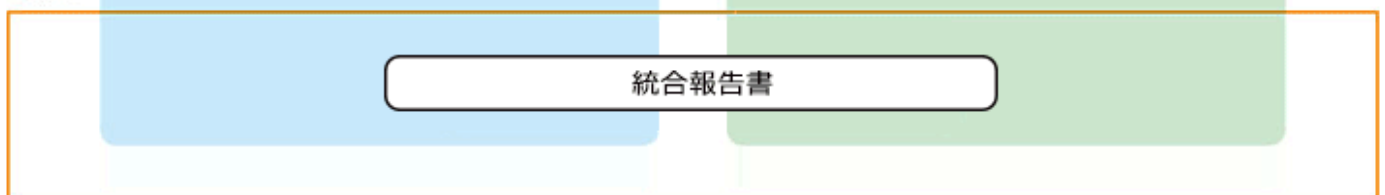
- GRI「サステナビリティリポーティングガイドライン 第 4.0 版」
- 社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000/JIS Z 26000」

### 財務・非財務情報開示のツール

#### ●Webサイト



#### ●冊子



## 報告対象範囲

---

原則的に、日本ユニシス株式会社および連結子会社（以下、日本ユニシスグループ）とし、範囲が異なる場合は、個々にその旨を明記しています。

## 報告対象期間

---

原則的に、2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2016年度以降の状況についても掲載しています。

|        |   |
|--------|---|
| 社名     | 日本ユニシス株式会社<br>Nihon Unisys, Ltd.  |
| 設立社名   | 1958年(昭和33年)3月29日   |
| 資本金    | 54億8,317万円  |
| 事業内容社名 | クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、<br>コンピュータシステムやネットワークシステムの販売・賃貸、<br>ソフトウェアの開発・販売および各種システム関連サービス  |
| 従業員数   | 8,103名(連結)  |
| 会計監査人  | 有限責任監査法人トーマツ  |
| 事業所    | 本社<br>〒135-8560<br>東京都江東区豊洲1-1-1<br><br>支社 関西支社(大阪)、中部支社(名古屋)、<br>九州支社(福岡)<br><br>支店 北海道支店(札幌)、東北支店(仙台)、新潟支店(新潟)、北<br>陸支店(金沢)、静岡支店(静岡)、中国支店(広島) |

## グループ会社一覧

| 業務プロセス                          | 出資比率 | 社名                       | 資本金<br>(百万円) | 売上高<br>(百万円) | 従業員数<br>(名) |
|---------------------------------|------|--------------------------|--------------|--------------|-------------|
|                                 |      | 日本ユニシス(株)                | 5,483        | 167,856      | 4,241       |
| マーケティング&<br>ビジネス開発&<br>コンサルティング | 100% | 日本ユニシス・エクセリューションズ(株)     | 100          | 4,512        | 184         |
|                                 | 100% | ケンブリッジ・テクノロジーズ・パートナーズ(株) | 10           | 1,502        | 88          |
|                                 | 100% | (株)エイファス                 | 100          | 1,097        | 42          |
| インフラトータル<br>サービス                | 100% | ユニアデックス(株)               | 750          | 125,542      | 2,859       |
|                                 | 95%  | エス・アンド・アイ(株)             | 490          | 8,613        | 156         |
|                                 | 100% | USOLベトナム(有)              | -            | 552          | 145         |
| システムサービス                        | 69%  | (株)国際システム                | 40           | 2,130        | 129         |
|                                 | 51%  | G&Uシステムサービス(株)           | 50           | 1,429        | 64          |
| アウトソーシング                        | 75%  | (株)トレードビジョン              | 200          | 555          | 4           |
| グループサービス                        | 100% | 日本ユニシス・ビジネス(株)           | 20           | 1,615        | 116         |

上記以外のグループ会社(非連結会社): UEL(Thailand)Co., Ltd. (UELタイランド)、ネットマックス上海、(株)ユニエイド、北京優益天亜信息技术有限公司(UNITY)、NULシステムサービス・コーポレーション

(株)エイタスは、2016年3月31日をもって解散しました(2016年3月期 売上高2,063百万円、2016年3月31日現在 従業員数75名)。

## 企業理念、企業行動憲章

### 企業理念

#### わたしたちが社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

#### わたしたちが目指すこと

社会の期待と要請に対する感性を磨き、そのために ICT が貢献できることを考え抜く集団になります

#### わたしたちが大切にすること

##### 1.高品質・高技術の追求

社会に役立つ最新の知識を有するとともに、技量を高めます

##### 2.個人の尊重とチームワークの重視

相手の良い点を見だし、それを伸ばすことを奨励し合い、互いの強みを活かします

##### 3.社会・お客様・株主・社員にとり魅力ある会社

ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます

### 企業行動憲章

#### わたしたちは、子どもたちの未来を守るために、社会および環境に対する責任を果たします。

1. 人と環境の共生を第一に考え、行動します。
2. 常に社会的責任の原則に照らし、行動します。
3. 社会的責任の中核主題、課題に真摯に取り組みます。

#### ※ 社会的責任の原則

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの原則（説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重）を指します。

#### ※ 社会的責任の中核主題、課題

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）、および各中核主題に関する課題を指します。

## トップメッセージ



テクノロジーの可能性を信じてチャレンジを続け、  
さまざまな業種のお客さまとともに  
新しい豊かな未来社会をつくっていきます。

日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長 平岡昭良

### ビジネスエコシステムで社会課題を解決していく

日本ユニシスグループは、2020 年に向けたビジョン「ビジネスをつなぎ、サービスを動かす。ICT を刺激し、未来をつくり出そう」をめざし、2015 年度より中期経営計画「Innovative Challenge Plan」において挑戦と変革を進めています。

今、私たちの生活は、大きく変わろうとしています。その変化を加速させているのは、デジタルの力です。小さく、安く、高性能なデジタルデバイスが身の回りに溢れ、クラウド、ソーシャルメディア、IoT（Internet of Things）など ICT が今まで以上に社会に深く溶け込んで、あらゆるものが自由自在につながりあう時代が到来しています。

テクノロジーの進化や規制緩和などにより、新しいビジネスモデルや枠組みが生まれる一方で、既存のビジネスモデルや枠組みが破壊され、さまざまな業界の秩序や常識が塗り替えられています。企業が単独でイノベーションしていく時代は終わりました。多様な価値を持った複数の企業が、ビジョンや戦略を共有し、コラボレーションしていくことで共存共栄する「ビジネスエコシステム」が生まれています。

私たちは、そのような流れのなかで、ICT で培ってきた経験と実績を活かし、一企業だけでは解決できない社会課題を、さまざまな業種のお客さまと連携してビジネスエコシステムをつくり出すことにより解決していきます。

既に進んでいる社会課題解決の取り組みとしては、たとえば、佐渡島における地域医療連携ネットワークの構築があります。医療介護品質の維持・向上を実現し、高齢化社会や医師不足などの課題解決に貢献しています。また、保育士の労働環境改善を図り「保育の質」向上と保護者からの安心・信頼を得ることをサポートする保育支援サービス「ChiReaff Space®（チャイルーフスペース）」の提供を開始しました。保育士人材の確保や保護者が安心して子どもを預けることができる環境づくりに貢献でき、待機児童問題の解決にもつながるものと考えています。

他にも環境負荷低減やエネルギー問題の解決を実現するサービスの提供など、さまざまな取り組みを行っていますが、今後もチャレンジを加速させ、さらに多くの社会課題解決に取り組んでいきます。

そして、2020 年に向けては、さまざまなステークホルダーの皆様とともに、未来のマチ、未来の生活スタイルなど、新しい豊かな社会をつくり出していくことにチャレンジしていきたいと考えています。



たとえば「介護」。肉体的に重い負担がかかる部分を ICT や AI やロボティクスといったテクノロジーでサポートし、人はコミュニケーションの部分により注力できるようにする。こうした人とロボットの共存により、介護する方もされる方も、より豊かな生活が送れる未来が実現できるかもしれません。

このように 2020 年に向けて私たちができることは、無限にあると信じています。

私たちが挑戦をし続けることによって、新しい価値が生まれ、持続可能なよりよい社会が実現される。そして参画されたお客さまの企業価値も、私たち自身の企業価値も向上する。ビジネスエコシステムの創造は、まさに CSV (Creating Shared Value) なのです。

## 健康経営やダイバーシティの推進によって、人を大切にし、人を活かす企業となる

企業価値向上を支える基盤に目を向けますと、当社グループの基盤の要であり、最大の財産ともいえるのは「人」、すなわち「人財」です。

当社はあらたに CHO (Chief Health Officer) を設置し、CEO である私が兼務し、健康経営の推進に着手しました。

人は幸せに働くことができれば、生産性が高くなります。幸せな働き方ができていないと生産性は落ちますし、生産性が落ちると長時間労働になり、精神的にもストレスがたまって、それが傷病やメンタルダウンにつながっていきます。

社員が快適で生産性が高い状態で働ける環境を整えることによって、社員の心身の健康を保つ。そして社員の心身の健康は、さらに高い生産性を生み出すという好循環につながっていきます。生産性の向上は企業にとってプラスであるだけでなく、社員にとってもワークライフバランスの充実など多くの幸福をもたらすはずで、それこそが健康経営であると考えています。

具体的には、たとえば血圧などの健康診断のデータと労働環境の相関性を分析するなど、まずはビッグデータの解析から着手し、今後さまざまな施策につなげていきたいと考えています。一方で、既に中期経営計画の「風土改革」の一環として「働き方改革」に取り組んでおり、有給休暇取得率の向上や長時間労働の常態化の改善、ワークスタイル変革、在宅やサテライトオフィスでの勤務などの柔軟な働き方の推進を行っています。これらは、社員が快適に生産性の高い状態で働ける環境を整えることにつながっています。

また、ビジネスエコシステムの創出には多様性が不可欠です。

性別、年代、国籍などによる感性の違い、働き方の違い。これらのダイバーシティを活かし、それぞれが活躍することで、多様な視点で幅広い社会課題解決に取り組むことができるようになり、よりよい未来をつくることにつながるでしょう。

当社グループはこれまでも、女性活躍推進をはじめ、多様な人財が活躍できる制度や仕組みを整えており、近年は、女性だけの新規事業チームを設置し、女性目線でのビジネス創出の試みなども行っています。取り組みを通じて感じているのは、制度や仕組みに加え、何より相互理解が必要であるということです。お互いが持っている特性を活かせる形を探し、貢献し合い、認め合い、リスペクトし合う。そういった風土をつくることが何よりも重要です。

**ISO26000 の活用、国連グローバル・コンパクトの支持を通じ、**

**ステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業をめざす**

日本ユニシスグループは、企業理念を「すべての人たちとともに人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」としています。この企業理念の実現こそが CSR そのものです。

今や、日本ユニシスが連携するお客さまやパートナーさま、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。そうしたなかで、当社グループは、社会的責任のガイダンス規格 ISO26000 をガイドラインに CSR 活動を推進し、また「国連グローバル・コンパクト」に署名し「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本 10 原則の実現に向けた努力を継続しています。私たちはこうした国際的なガイドラインを参照して CSR 経営を進めることにより、幅広いステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業をめざしていきます。

\* ChiReaff Space は、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

\* その他記載の会社名および商品名は、各社の商標または登録商標です。

## CSR マネジメント

### CSR の考え方

日本ユニシスグループの社会的責任（CSR）は、企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」の実現であると考えています。

社会課題を解決し社会に価値を提供する事業を通じた貢献と、社会的責任に関する国際ガイドライン規格 ISO26000 を参照した社会の要請に応える取り組みにより、あらゆるステークホルダーから信頼を得続けることをめざしています。

### CSR 推進体制

CSR 推進のための方針の策定や重要な案件については、経営の諮問機関である「CSR 委員会」が諮問を受けて経営会議に答申を行い、経営会議にて決定します。また、CSR 推進の主たる活動状況は定期報告として年次で取締役会に報告されます。CSR 推進活動は、経営会議決定に従い、CSR 委員会事務局である広報部 報道・CSR 推進室を通じ、各組織で実行しています。

各組織は、業務を通じて関連の社内外のステークホルダーとの対話を図り、当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらを CSR 推進に活かしています。

- [社内外のステークホルダーとの対話 >](http://www.unisys.co.jp/csr/dialogue/index.html) <http://www.unisys.co.jp/csr/dialogue/index.html>

### ISO26000 を活用した CSR 活動の推進

当社グループは、ISO26000 をガイドラインとして参照し、PDCA サイクルに則って CSR 活動を推進しています。

ISO26000 の 7 つの中核主題ごとに定めた「あるべき姿」をめざし、毎年取り組み内容と目標を定め、定期的なレビューを行っています。取り組み内容は、経営の方向性や SRI（社会的責任投資）が重要視する社会課題を考慮し、またステークホルダーからのご意見を参考にしています。

### 社内浸透

社員一人ひとりの意識と行動の徹底を図るため、全社員向けに CSR 関連の e ラーニングを実施しています。

2015 年度は、8 分野実施し、平均受講率は 95.6%でした。

## マテリアリティ（重要課題）

### マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス

#### 1. 検討すべき重要項目の把握・整理

企業理念、競合他社の取り組み、GRI ガイドライン第 4 版、SRI 機関の開示要請項目、及び持続可能な開発目標（SDGs）等を総合的に勘案し、重要課題の候補リスト 29 項目をリストアップしました。

#### 2. ステークホルダーへのアンケート調査の実施

重要課題の候補リスト 29 項目について、ステークホルダー（お客様、株主・投資家、お取引先様、地域社会の方、社員）を対象にアンケート調査を実施し、各項目の重要度を評価いただきました。

#### 3. 有識者ダイアログの実施

ステークホルダーへのアンケート結果を踏まえ、日本ユニシスグループが取り組むべき重要課題について有識者の方々とダイアログを実施し、お受けしたご提案・ご指摘内容を定性・定量的に評価・整理しました。（詳細は P.CSR-17）

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |     |
| 関 正雄 様<br>(明治大学経営学部特任准教授)  | 三友 仁志 様<br>(情報通信学会会長)   | 蘭田 綾子<br>(日本ユニシス（株）社外取締役)   |
| 長時間労働は ICT 業界全体の課題です。日本ユニシスグループには自社のみならずサプライチェーン全体の労働について考えることも重要と考えます。            | 今後社会基盤系のビジネスの拡大や、社会課題解決を展開していくのであれば、社員の視点をより外に向け、社会のなかで何ができ、何をすべきかを考えていく必要があると思います。 | 健康経営、特にストレスケアは日本社会全体の課題です。世界共通で使える仕組みを、日本ユニシスグループが ICT でつくりあげていくというアプローチもあるのではないのでしょうか。 |

#### 4. 「マテリアリティマップ」の整理と経営者レビューの実施

STEP1 ～3 の調査・分析結果を統合し、重要課題の候補リスト 29 項目について、それぞれ経営への影響およびステークホルダーへの影響を数値化し、マテリアリティマップを作成しました。最終的な検証作業として当社代表取締役社長 平岡 昭良への経営者レビューを実施し、マテリアリティマップの調整を行いました。

#### 5 マテリアリティの特定

マテリアリティマップに配置された各 29 項目について、経営への影響及びステークホルダーへの影響の双方について一定以上の数値に達したものをマテリアリティ項目に特定しました。



特定されたマテリアリティは、社内・社外へのよりわかりやすい発信を目的に、以下のとおり5項目に整理し、日本ユニシスグループのマテリアリティとして策定しました。

引き続き KPI と目標を設定中であり、今後取り組みを PDCA サイクルに乗せていきます。

### 日本ユニシスグループのマテリアリティ（重要課題）

1. ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決
2. ICT を活用したレジリエントな社会インフラの構築
3. バリューチェーン全体で取り組む安心・安全な製品・サービスの持続的な提供
4. ダイバーシティの推進
5. 健康経営の実践

## 国連グローバル・コンパクトへの参加

日本ユニシスグループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。

また、UNGCC の日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。

当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本 10 原則の実現に向けて、努力を継続していきます。



Network Japan  
WE SUPPORT

[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン >](http://ungcjin.org/) <http://ungcjin.org/>

### 【国連グローバル・コンパクトとは】

国連グローバル・コンパクトとは、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

#### 人権

【原則 1】 企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

【原則 2】 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

#### 労働

【原則 3】 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

【原則 4】 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

【原則 5】 児童労働の実効的な廃止を支持し、

【原則 6】 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

#### 環境

【原則 7】 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

【原則 8】 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

【原則 9】 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

#### 腐敗防止

【原則 10】 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

- [関連リンク：ニュースリリース >](http://www.unisys.co.jp/news/nr_140320_unge.html) [http://www.unisys.co.jp/news/nr\\_140320\\_unge.html](http://www.unisys.co.jp/news/nr_140320_unge.html)

社外からの評価

| 年    | 月  | 評価内容   |
|------|----|--|
| 2016 | 9  | 日本ユニシス株式会社<br>・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2016-2017 ITコンサルティング/上流設計関連サービス (メーカー) 部門 1位、システム開発関連サービス (メーカー) 部門 1位 (日経BP社) |
|      | 9  | ユニアデックス株式会社<br>・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2016-2017 システム運用関連サービス(情報サービス会社)部門1位 (日経BP社)                                  |
|      | 4  | 日本ユニシス株式会社<br>・テレワーク先駆者百選 (総務省)  |
|      | 3  | 日本ユニシス株式会社<br>・CSR企業ランキング2016 153位 (東洋経済新報社)   |
|      | 2  | ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社<br>・「働きがいのある会社」調査 ベストカンパニー (Great Place To Work® Institute)                           |
|      | 1  | 日本ユニシス株式会社<br>・MS-SRI(モーニングスター社会的責任投資株価指数)の構成銘柄150社に採用 2016年1月4日付 (モーニングスター株式会社)                               |
| 2015 | 12 | 日本ユニシス株式会社<br>・2015年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 最優秀サイト (日興アイ・アール株式会社)   |
|      | 11 | 日本ユニシス株式会社<br>・2015年 インターネットIR表彰 優良賞 (大和インベスター・リレーションズ株式会社)  |
|      | 9  | ユニアデックス株式会社<br>・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2015 - 2016 システム運用関連サービス (情報サービス会社)部門 1位 (日経BP社)                              |

## ステークホルダーとの対話

「信頼される企業活動」を行い、社会に新しい価値を提供していくために、ステークホルダーのみなさまとの継続的で活発なコミュニケーション（ステークホルダーダイアログ）が不可欠であると考えています。

ステークホルダーのみなさまからの要請や期待、関心、評価などを理解して企業活動に反映させる仕組みづくりを進めています。

### お客さま

経営課題の「分析」から「解決」に至るまでの一貫したサービスを提供しています。お客さまとのコミュニケーションを通して、お客さまの立場に立ったシステムを提供し、お客さまの満足と信頼の向上に努めています。

<主な対話の手段>

- 提案活動
- 問合せ窓口（コールセンター、Web、代表電話）
- お客さま向けセミナー、フォーラム
- 広報誌
- お客さま満足度調査
- タウンミーティング

### 社員・家族

社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。

人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。

また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、コミュニケーションの充実に努めています。

<主な対話の手段>

- コミュニケーションデー（経営層と社員、社員同士を対象とした交流の場）
- 社内報（冊子、Web）
- グループイントラネット（Web）
- 労使協議会
- 座談会、情報交換会、コミュニティ（子育て、育児休職など）
- アンケート
- ファミリーデー（夏休み子ども参観日）、チャリティコンサート等の催し



## 株主・投資家

株主・投資家のみなさまの理解と信頼を得るために、適時適切な情報を公平に開示し、積極的な対話に努め、透明性の高い経営をめざしています。

### <主な対話の手段>

- [株主総会](http://www.unisys.co.jp/invest-j/stock/meeting.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/stock/meeting.html>
- [決算説明会](http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pr.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pr.html>
- 事業説明会、スモールミーティング
- 取材対応、国内外ロードショー、カンファレンス参加
- [IR サイト \(Web\) での情報開示](http://www.unisys.co.jp/invest-j/index.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/index.html>
- IR 資料
  - [統合報告書](http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html>
  - [株主通信](http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/br.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/br.html>等
- 開示
  - [決算短信](http://www.unisys.co.jp/invest-j/financial/statement.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/financial/statement.html>
  - [有価証券報告書](http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html) > <http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html>等

## ビジネスパートナー

システム構築・サービス提供の際の協力会社様・調達お取引先を、ビジネスパートナーとして公平・公正な関係を築き、ともにCSRを意識し、新しい価値創造・価値提供に努めています。

### <主な対話の手段>

- 方針（ガイドライン）説明会
- 技術者育成支援（教育支援／セミナー）
- 賀詞交歓会
- トップセミナー
- グリーン調達のための環境保全に関するアンケート

## 地域社会

地域社会とのコミュニケーションを大切にし、積極的に社会貢献活動を行っていきます。

また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。

<主な対話の手段>

- NGO/NPO と協業した社会貢献プログラムの実施
- 地域イベント・清掃活動等への参加
- チャリティコンサート
- 自治体・近隣企業との定期的な協議
- 社会貢献クラブ「ユニハート」を通じた対話

## 地球環境

「ICT が地球のためにできること」を環境活動におけるスローガンとし、環境負荷の低減、資源の有効利用や、持続可能な社会の形成に寄与しています。

## 有識者ダイアログ（2016年7月26日実施）～ 当社 CSR の取り組みに対する第三者意見

日本ユニシスグループのマテリアリティ特定のためのダイアログにおいて、当社グループの CSR の取り組みについて、貴重なご示唆を数多くいただき、マテリアリティ特定に反映しました。さらに、今後、各マテリアリティの KPI 策定や、中長期の方向性の検討等にも活かして参ります。

### 【関 正雄 様】 明治大学 経営学部 特任准教授



東京大学法学部卒、損保ジャパン日本興亜にて CSR 推進に 10 年間携わる。理事 CSR 統括部長、損保ジャパン日本興亜環境財団専務理事を経て、2013 年から現職。現在も同社 CSR 室シニア・アドバイザーを務める。ISO26000 作業部会に日本産業界代表エキスパートとして参画。経団連 CBCC 企画部会長、国際協力 NGO センター理事などを務める。

『ISO26000 を読む』、『CSR 白書 2014 統合を目指す CSR その現状と課題』（共著）、『会社は社会を変えられる』（共著）など。

- ISO26000 を CSR 活動の基盤としている点は評価します。これからは ISO26000 に加えて、昨年国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」も意識するとよいのではないかと考えます。例えば 身近な取り組みとして SDGs に関連した活動を実施している NGO や NPO の活動に、日本ユニシスグループの社員が参加したり支援するなどの機会を設けることで、CSR の視点拡大と、社員への浸透が期待できるでしょう。
- 長時間労働は ICT 業界全体の課題です。協力会社や下請け構造のなかで、異常残業が常態化しています。日本ユニシスほどの規模の会社には、自社だけでなくサプライチェーンの労働について考えることも、重要です。
- 「ビジネスエコシステム」は非常に良い方向性だと思います。他社と協働で社会課題を解決し、同時に利益も生む。これを大切にすべきです。具体的な取り組みとしては、ICT 企業として社会のレジリエンス（困難な状況からの回復力、適応力）向上への取り組みを考えてみてください。たとえば、気候変動に対して ICT 企業がビジネスとしてどのように取り組むことができるか、という視点をもつことも大切だと思います。

### 【三友 仁志 様】 情報通信学会会長、早稲田大学大学院 アジア太平洋研究科 教授



横浜国立大学経営学部卒、筑波大学大学院環境科学研究科、筑波大学大学院社会工学研究科単位取得退学。博士（工学）。2000 年早稲田大学大学院国際情報通信研究科および同センター教授。

2009 年より現職。早稲田大学デジタル・ソサエティ研究所所長。IT ヘルスクエア学会元会長。

International Telecommunications Society 副会長。情報通信行政・郵政行政審議会委員。

『The Smart Revolution Towards the Sustainable Digital Society』（共著）、

『マルチメディア経済』（共著）、『テレワーク社会』（共著）、『通話の経済分析：外部性と料金の理論』、訳書に『都市交通の経済分析』、『最適規制』、『公益企業の料金理論』など。

- 社員へのアンケート結果を見ていると、社内で関心が高いのは、自社を守り、責任を取る、というような内向きの項目が多いようです。日本ユニシスグループが、今後社会基盤系のビジネスの拡大や、ビジネスによる社会課題解決へと展開していくのであれば、視点を外に向け、社会の中で自社に何ができるか、何をしなければならないかを考える必要があるのではないのでしょうか。

- テレワーク推進を阻害している要因のひとつに、社員の会社への帰属意識があります。その中で、企業が職場をフレキシブルに提供する、ということが必要になってきます。「そこで仕事をすれば楽しい」という場所をインセンティブ的に提供する、という取り組みもあります。
- レジリエンスという意味では、ICT の果たす役割は大きい。高度な技術による情報セキュリティもそのひとつです。ただ、情報セキュリティの問題は、システムではなく人の問題であることも多いので、システムとともに人をどう育成するか、また人が働く中でどう満足を感じていくかに留意することも重要です。労働環境や労働の満足度が、セキュリティにも関わってきます。

#### 【藺田 綾子】日本ユニシス株式会社 社外取締役



甲南大学文学部卒。1988年8月 株式会社クレアンを設立、代表取締役。  
 NPO 法人サステナビリティ日本フォーラム事務局長、NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム理事。  
 2015年6月 日本ユニシス株式会社 社外取締役に就任。  
 『サステナビリティと本質的 CSR—環境配慮型社会に向けて』（共著）など。

- 社外取締役として日本ユニシスグループを見てみると、さまざまな個性をもった優秀な社員がたくさんいる、と感じます。こうした社員の方の個性を企業の発展に結びつけていくことが大切です。個性を活かすことも一つのダイバーシティといえるのではないかと思います。
- マテリアリティを検討する上では社員一人ひとりが時間的視点と空間的視点を広くもつ必要があると思います。時間的な視点とは、「今」だけでなく 2030 年、2050 年といった将来の社会課題の解決を見すえ、自社に何ができるのかを考えることです。空間的視点とは、グローバル化にともなうステークホルダーの多様化も含むべきと考えます。2030 年をゴールとしている国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」は、重要な指針のひとつとなるでしょう。
- 健康経営の推進は日本社会全体の課題です。どうすればストレスを下げ、自己肯定感を高めていけるか、を考え施策に展開していくことが重要です。世界共通で使える仕組みを、日本ユニシスグループが ICT でつくりあげていくというアプローチもあるのではないのでしょうか。

日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

### 組織統治



Foresight in sight

## 組織統治

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 組織統治 .....                     | 1  |
| コーポレート・ガバナンス .....             | 1  |
| 内部統制 .....                     | 6  |
| コンプライアンス .....                 | 7  |
| グループ・コンプライアンス基本方針 .....        | 7  |
| 日本ユニシスグループ役職員行動規範 .....        | 7  |
| コンプライアンス推進体制 .....             | 8  |
| コンプライアンス教育・啓発活動 .....          | 9  |
| 政治寄付ロビー活動 .....                | 10 |
| コンプライアンス状況の点検・監査 .....         | 10 |
| リスク管理 .....                    | 11 |
| 日本ユニシスグループのリスク管理 .....         | 11 |
| リスク管理体制 .....                  | 11 |
| 事業等のリスク .....                  | 12 |
| 事業継続計画 BCP .....               | 13 |
| 日本ユニシスグループの事業継続計画 .....        | 13 |
| 日本ユニシスグループの BCP の取り組みの経緯 ..... | 14 |
| 基本方針 .....                     | 14 |
| 発災時の対応と災害対策本部 .....            | 15 |
| 顧客サービスの継続 .....                | 17 |
| その他の防災対策 .....                 | 18 |

## 組織統治

持続的成長と中長期的な企業価値向上を実現していくためには、実効的なコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制構築が不可欠であり、その強化に努めています。

- [コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則](#) > [PDF] (206KB)  
[http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal\\_control\\_rules.pdf](http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal_control_rules.pdf)
- [コーポレート・ガバナンス報告書](#) > [PDF] (590KB)  
<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/governance-report20161104.pdf>
- [業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）](#) > [PDF] (454KB)  
<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/tousei.pdf>

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

日本ユニシスグループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図るためには、適正かつ有効な監視・監督のもと、経営者による健全かつ迅速な経営判断を可能とする仕組み（コーポレートガバナンス）が不可欠であり、日本ユニシスはその構築および維持ならびに不断の改善を行います。

また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることをふまえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念のひとつとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

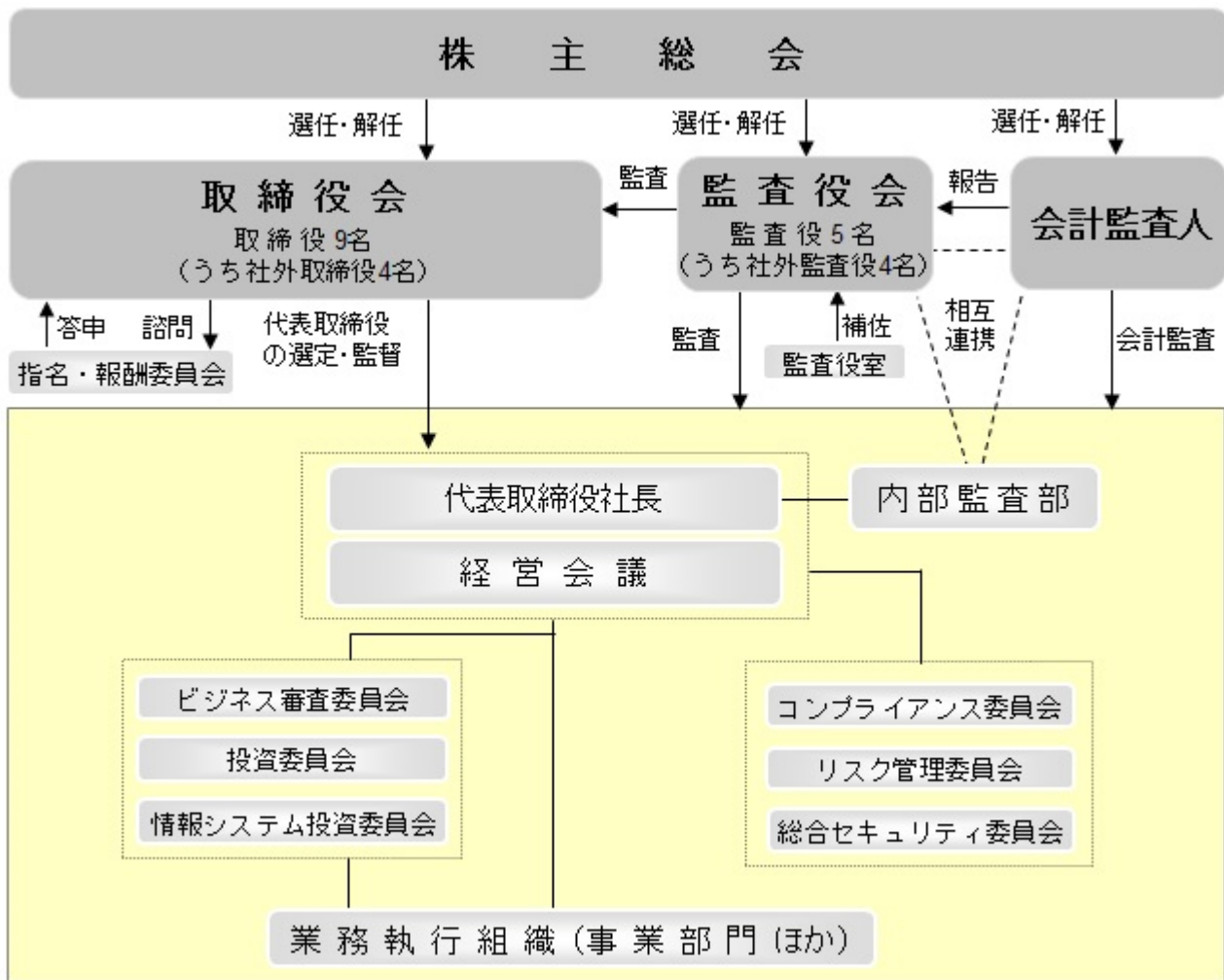
### コーポレート・ガバナンス体制

日本ユニシスでは、社外監査役も含めた監査体制が経営監視に有効と判断し、監査役会設置会社制度を採用しています。取締役会については、変化の激しい業界であることから、業界・社内の状況に精通した社内取締役（5名）を中心とし、(1)豊富な企業経営経験等を日本ユニシスの経営に活かしていただくこと、(2)社外の客観的・専門的見地から経営全般についての助言を行っていただくこと、(3)実効性ある経営監督機関となっていただくこと、この3点が期待できる社外取締役（4名）を選任しています。

これにより、より広い視野と客観性を併せ持った意思決定と、より実効性の高い職務執行の監督が実現できると考えています。

(2016年6月29日現在)

【コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図】



※上記のほか、当社では諮問機関として、CSR委員会及びMOT(Management of Technology)委員会を設置しております。



## 取締役会

取締役会は社外取締役 4 名を含む取締役 9 名で構成され、原則として毎月開催しています。取締役会では、日本ユニシスの経営の基本方針その他重要事項等の審議、決定を行うとともに、取締役および執行役員による職務執行を含め経営全般に対する監督を行っています。また、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を 1 年としています。

2015 年度の実績として、取締役会の開催状況ですが、年間 11 回開催し、経営に関するさまざまな議論を交わしました。社外役員の出席状況は、社外取締役が 87.5%、社外監査役が 93.2%となりました。

### 指名・報酬委員会の設置

日本ユニシスでは、日本ユニシス役員の人事および報酬に関する事項を審議・答申するため、取締役会の諮問委員会として、少なくとも 1 名の独立社外取締役を含む複数名の取締役により構成される「指名・報酬委員会」を設置しています。

### 取締役会の構成



### 取締役会の実効性評価

日本ユニシスは、取締役および監査役全員を対象に2015年度の実績として、取締役会の構成、運営、審議状況等に関するアンケートを行い、その結果をもとに取締役会において審議のうえ、取締役会の実効性評価を実施しました。その結果、取締役会の人数ならびにメンバー構成における知識・経験・能力のバランスは妥当であること、取締役会は適切に運営され、そこでの議論を通じ、経営陣に対する実効性のある監督が行われていること、また、監査役体制も充実していることが確認されました。今後は、社外取締役への情報提供の一層の拡充、取締役のトレーニング強化、および、社外役員と社内役員とのコミュニケーションの充実等を図ることも確認されました。日本ユニシスは、今後も毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、さらなる向上に努力していきます。

## 監査体制

監査役会は社外監査役 4 名を含む 5 名で構成され、そのうち 3 名は常勤監査役として執務しています。各監査役は取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務や財産の状況の調査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等を通じて、取締役の職務執行および内部統制システムに関わる監査を行っています。なお、監査役の監査の実効性を高め、かつ監査機能が円滑に遂行されるよう、監査役室の要員の専任化を行い、監査役の職務遂行を補佐しています。

2015 年度の監査役会は、年間 13 回開催しました。社外監査役の出席状況は、90.4%となりました。

## 内部監査

グループ全体の内部統制の有効性と効率性を監査するために、代表取締役社長直属の日本ユニシス社内組織として、内部監査部を設置しています。

## 業務執行体制

- 経営会議

業務執行の重要事項を決定するための意思決定機関として、代表取締役および執行役員を兼務する取締役を構成員とする経営会議を設置し、効率的な意思決定を行っています。

- 各種委員会

取締役の業務執行に関する個別経営課題を実務的な観点から審議するために、各種委員会（ビジネス審査委員会、投資委員会、情報システム投資委員会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、総合セキュリティ委員会）を設置しています。

また、諮問機関として、CSR 委員会および MOT（Management of Technology）委員会を設置しています。

- 執行役員制度

経営の監督と執行を分離するために、執行役員制度を採用し、迅速な業務執行を図っています。

## 役員報酬

- 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役の報酬は、業績連動を重視し、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮のうえ、職責に見合った報酬を支給することを原則とし、a) 固定的な月額報酬、b) 親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする年次の業績連動型賞与、および c) 株式報酬型ストックオプションによる業績連動型報酬により構成しています。なお、社外取締役については、業績との連動は行わず固定的な月額報酬のみを支給しています。具体的な報酬額については、株主総会において決議された金額を上限として、独立社外取締役が参画する指名・報酬委員会において審議し、取締役会にて決定します。

月額報酬額は、1993 年 6 月 25 日開催の第 49 回定時株主総会において月額 35 百万円以内と決議しています。取締役賞与は、2016 年 6 月 28 日開催の第 72 回定時株主総会において、総額年 1 億円を上限とし、当面の間は、親会社株主に帰属する当期純利益の 0.5%を支給基準とする旨決議しています。

- 業績連動型報酬

業績連動型報酬については、継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、2012 年度より、「業績連動型報酬制度」の考え方にに基づき、株式報酬型ストックオプションを付与しています。

- 監査役の報酬等について

独立した立場からの監査の実効性を確保するため、監査役の報酬等については、業績との連動は行わず、監査役の協議により固定報酬である月額報酬につき決定しています。

監査役の報酬額は、2006 年 6 月 22 日開催の第 62 回定時株主総会において月額 8 百万円以内と決議しています。

- 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2015 年度）

| 役員区分               | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |               |       | 対象となる<br>役員の員数(人) |
|--------------------|-----------------|-----------------|---------------|-------|-------------------|
|                    |                 | 基本報酬            | ストック<br>オプション | 賞与    |                   |
| 取締役(社外取締役を<br>除く。) | 219             | 198             | 21            | -     | 6                 |
| 監査役(社外監査役を<br>除く。) | 28              | 28              | -(注)1         | -(注)1 | 1                 |
| 社外役員               | 80              | 80              | -(注)1         | -(注)1 | 9                 |

(注) 1. 監査役および社外役員は、ストックオプションおよび賞与の支給対象ではありません。

2. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

## 内部統制

日本ユニシスグループでは、内部統制の目的である「業務の有効性および効率性の向上」、「財務報告の信頼性確保」、「事業活動に関わる法令等の遵守」、「資産の保全」を達成するべく、以下の通り、内部統制システムの適切な整備・運用、継続的改善に努めています。

### 業務の有効性および効率性の向上

日本ユニシスグループでは、中期経営計画を立案し具体的な経営目標を定めるとともに、業務の有効性および効率性の向上のための体制整備に努めています。

### 財務報告の信頼性確保

日本ユニシスグループでは、財務報告の信頼性を確保するために、「適正な財務報告を行うための基本方針」を定め、経営者・社員が遵守、実践しています。

### 事業活動に関わる法令等の遵守（コンプライアンス）

日本ユニシスグループでは、コンプライアンスを業務執行の最重要課題と認識し、「日本ユニシスグループ企業行動憲章」、「グループ・コンプライアンス基本規程」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」を策定し、これに基づき、グループの全役職員は、法令、社会規範および社内規則を遵守し、倫理的な活動を行うこととしています。

### 資産の保全（リスク管理）

日本ユニシスグループでは、事業活動を行ううえで、さまざまなリスクと向き合っており、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を策定するとともに、未然防止策や発生時の対応策を整備することにより資産の保全を図っています。このため、日本ユニシスグループは、グループ全体のリスク管理の統括・指揮管理を行うためチーフ・リスク・マネジメント・オフィサー（CRMO）を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しています。

リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約 130 のリスク管理項目に分類しており、各リスク管理項目に対しては当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会等が管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。

万一の重大リスク発生時には、発生部署または各委員会などからリスク管理委員会へ速やかに報告され、そのリスクの影響度に応じて「対策会議」または「対策本部」を招集・設置し的確に対処する体制を敷いています。

## コンプライアンス

企業が社会的責任を果たしていくうえで、法令、社会規範、社内規則を遵守し、倫理的な事業活動を行うことは、最も基本的なことです。

当社グループでは、役員および従業員が守るべきコンプライアンスに関する基本方針を定め、これに基づき、組織体制や相談、報告を行うコミュニケーション・ルートを規定した「グループ・コンプライアンス基本規程」を制定するなど、グループ全体でのコンプライアンスの実践に取り組んでいます。

### グループ・コンプライアンス基本方針

当社グループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行います。

また、当社グループは、すべての関係者の人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などに基づく差別をしません。

当社グループは、この基本方針を徹底するため、企業風土の継続的な改善に努めるとともに、不正防止および責任体制の確立に取り組むことを宣言します。

### 日本ユニシスグループ役職員行動規範

当社グループでは、当社グループ役職員が遵守すべき基本理念、業務に関連する主な法令・社内規程等の趣旨や困ったときの報告・相談方法などを簡潔にまとめた役職員行動規範・役職員行動規範細則を制定の上周知徹底し、コンプライアンスの実効性向上を図っています。



日本ユニシスグループ役職員行動規範 表紙

[日本ユニシスグループ役職員行動規範 Ver.1.0 \(2016年5月\) >](http://www.unisys.co.jp/csr/governance/pdf/kodokihan.pdf)

<http://www.unisys.co.jp/csr/governance/pdf/kodokihan.pdf>

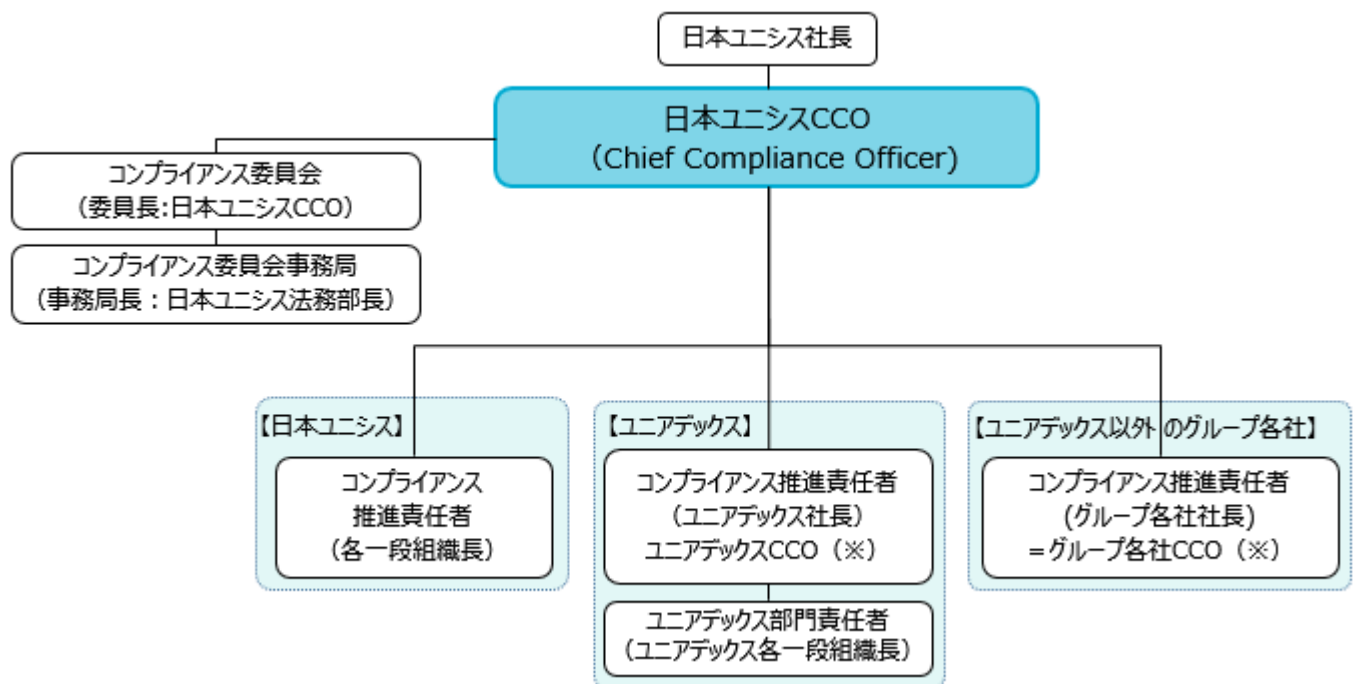
## CCO メッセージ

1. はじめに
  - ・ 役職員行動規範とは
  - ・ 役職員行動規範の適用対象
  - ・ 迷ったときのヒント
  - ・ 迷ったらすぐに報告・相談を！
  - ・ 不利益取扱いの禁止
2. 役職員行動規範
3. 役職員行動規範細則

## コンプライアンス推進体制

日本ユニシスグループ各社は、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)の選任をはじめとした基本方針に則ったコンプライアンス・プログラムを設定し、積極的なコンプライアンス活動を実践するとともに、グループ全体で統一、連携したコンプライアンス・プログラムの推進を図っています。

### コンプライアンス推進体制図



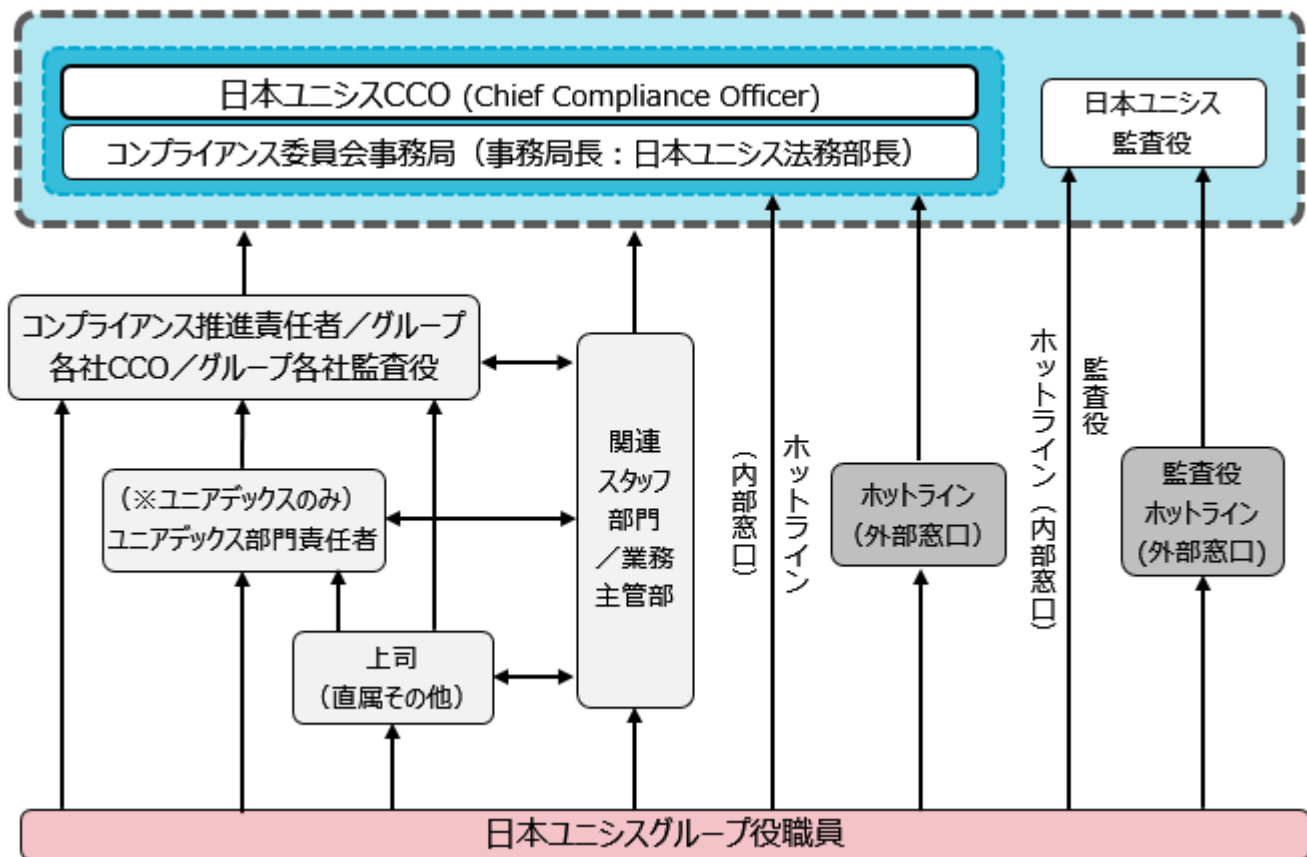
※コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社 CCO を選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

## コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

当社グループの役員・従業員が業務を行っていく上で、コンプライアンスに関して疑問に思うこと、不安に思うことが発生した場合の報告・相談（通報）ルートとしてコミュニケーション・ルートを定めています。従業員などは、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自分で選択することができます。

また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。

## 報告・相談（通報）ルート図



## コンプライアンス教育・啓発活動

当社グループの役員・従業員すべてに対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「日本ユニシスグループ役職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・e ラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。

グループ全役職員を対象とした2015年度のコンプライアンスeラーニング研修の受講率は、99%でした。

## 政治寄付ロビー活動

政治団体などへの寄付金の支出については、稟議制度により事前に承認を得ることとしています。

## コンプライアンス状況の点検・監査

2年に1度、全役職員を対象に意識調査を実施し、コンプライアンスの浸透状況を測っています。この意識調査によって、コンプライアンスを推進する上での課題を抽出し、改善を図ることとしています。



## リスク管理

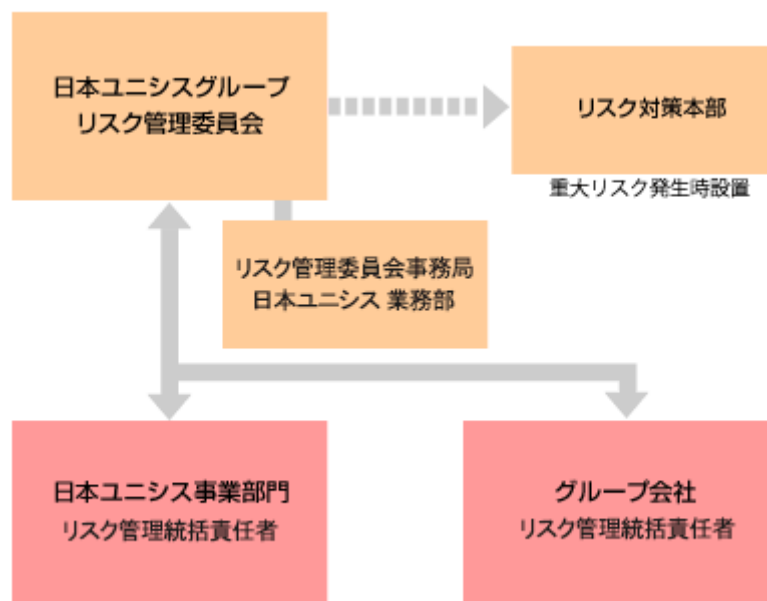
### 日本ユニシスグループのリスク管理

長期継続的に企業価値を最大化するためには、企業を取り巻くリスクに迅速かつ適切に対応することが重要です。当社グループは、さまざまなリスクへの対応策を講じることを主な目的とした「リスク管理委員会」を設置しています。また各部門、各部、各グループ会社の組織長は自部門のリスク管理のための役割・責務を担い、重大なリスク発生時には被害を最小化し、事業継続のために、全社員が一体となって危機対応が行える体制を整えています。

### リスク管理体制

グループ全体のリスク管理を統括するため、チーフ・リスク・マネジメント・オフィサーを委員長とする「リスク管理委員会」を日本ユニシスに設置しています。

リスク管理委員会では、リスクをグループ全体で一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備。現在、戦略リスク、事業系オペレーショナルリスク、管理系オペレーショナルリスク、事故・災害リスクなど約 130 項目のリスク管理項目に分類しています。各リスク管理項目に対しては、当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会などが管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を策定し対応しています。万一の重大リスク発生時には、発生部署または各委員会などからリスク管理委員会へ速やかに報告され、そのリスクの影響度に応じて「対策会議」または「対策本部」を招集・設置し的確に対処する体制を敷いています。



## 事業等のリスク

リスク管理の対象となる項目を、以下のカテゴリーに分類し、各項目についてリスクを未然に防止する諸施策を講じるとともに、対応状況を一元的に管理しています。

- (1) 経済動向および市場環境による影響
- (2) プロジェクト管理に関するリスク
- (3) システム障害に関するリスク
- (4) 投資判断に関するリスク
- (5) 情報管理に関するリスク
- (6) 高度技術者の確保
- (7) 知的財産権に関するリスク
- (8) 調達にともなうリスクおよび重要な取引先との関係
- (9) 為替変動リスク
- (10) コンプライアンスに関するリスク
- (11) 自然災害等のリスク

[事業等のリスク：詳細は、日本ユニシスグループの IR サイトへ >](http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/risk.html)

<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/risk.html>

### 日本ユニシスグループの事業継続計画

情報システムは、今や電力、水道、ガスなどと同様に、社会機能を維持するための重要なライフラインと言えます。当社グループは、お客様の情報システムの安定稼働を支える ICT 企業として、2006 年度から BCP プロジェクトにて事業継続活動に取り組んでいます。BCP プロジェクトは、事業継続担当の役員 3 名を中心に、支社支店を含めたグループ全社 110 名を超えるメンバーで構成し、平時には、BCP/BCM を推進し、策定した計画の見直しと改善を継続する活動の中で、災害を想定した机上訓練、安否確認訓練、徒歩帰宅訓練、および防火・防災などの各種訓練を定期的を実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。

日本ユニシスグループにおける BCP の対象リスクは、以下の 4 つです。

- 首都直下地震
- 本社ビル火災
- 情報システムの重大障害
- 新型インフルエンザの大流行

当社グループでは、東日本大震災の経験と政府の首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定見直しを受け、さらに確実な事業継続を目指し、より実効性の高い施策を検討するなどの取り組みを続けています。BCP 対象リスクについては、結果事象型の考え方を取り入れ、より幅広いリスクに対応することを検討しています。

## 日本ユニシスグループのBCPの取り組みの経緯

|          |  |
|----------|--|
| 2006年4月  | BCPプロジェクト活動開始。当初は首都直下地震対策を推進                         |
| 2007年5月  | 本社災害対策本部机上訓練実施（以降、継続的に実施）                            |
| 2007年6月  | 「事業継続計画」承認・発効（以降、毎年見直し・改訂実施）                         |
| 2008年4月  | 徒歩帰宅訓練開始（以降、重要業務担当者を中心に業務として定期的に実施）                  |
| 2008年10月 | 本社エレベータ内に閉じ込め時向け非常用ボックスを設置                           |
| 2008年12月 | 全社安否訓練実施（以降、定期的に実施）                                  |
| 2009年3月  | 本社緊急地震速報訓練実施（以降、定期的に実施）                              |
| 2011年6月  | 「事業継続計画」改訂実施   |
| 2012年5月  | BCPプロジェクト/本社災害対策本部の体制強化                              |
| 2013年    | BCPプロジェクトにてBCP施策の実効性向上策を検討、事業継続対象リスクの見直し、BCP基本方針の見直し |
| 2014年    | 想定外事態発生時の意思決定方針をさらに明確に規定                             |
| 2015年    | 本社災害対策本部顧客対応班にて災害時用ポータルサイトを活用した訓練を実施                 |

## 基本方針

当社グループは、大規模災害、新型インフルエンザなどの事業継続を困難とする重大リスク発生時にも、人の生命と安全の確保を前提としつつ、国・地方自治体の命令・要請などを踏まえながらお客様システム、ネットワークへのサービスなど、重要事業を継続し、企業としての社会的責任を果たすことを基本方針としています。

### 一斉帰宅抑制の方針

当社グループは、勤務時間帯の発災の場合、国・自治体の帰宅困難者問題への取り組みへの協力と社員の安全確保のために、帰宅ルートの安全が確認されるまで事業所内に留まることを基本方針とし、備蓄その他の施策を策定しています。本社地区においては、東京都帰宅困難者対策条例に則り、一斉帰宅の抑制に協力いたします。2011年3月の東日本大震災当日においても、社員はもちろん、当社へ訪問されていた多くのお客様にも翌朝交通機関の復旧まで館内に留まっていただき、水と簡単な食糧および毛布などをご提供しました。

## 発災時の対応と災害対策本部

### 1. 発災時の対応推移

首都直下地震が発生した場合は、日本ユニシスグループ本社（江東区豊洲）に日本ユニシスグループ本社災害対策本部（以下、本社災害対策本部と略します）を設置します。しかしながら、その設置と活動開始には時間がかかるものと考えられるため、発災当初は関西支社に災害対策本部（関西災害対策本部と略します）を設置し、初動の対応を行いません。

| レベル | 状況                              | 対応                                  |
|-----|---------------------------------|-------------------------------------|
| 0   | 震度6弱以上の首都直下型地震発生                | 関西に災害対策本部を設置、初動対応を行なう               |
| 1   | 余震も落ち着き、本社災害対策本部員の参集可能          | 本社に災害対策本部を設置<br>関西対策本部から情報の引継ぎ、対応開始 |
| 2   | 電話、ネットワークなど一部復旧、<br>交通機関も一部運転開始 | お客様システムの復旧に必須の社内重要業務の復旧             |
| 3   | 一時間程度の徒歩により出社可能                 | 社会インフラを担うお客様などのシステム、<br>ネットワーク復旧    |
| 4   | ほぼ平常どおりに出社可能                    | 全てのお客様システム、ネットワークの復旧                |

### 2. 関西災害対策本部

震度 6 弱以上の首都直下地震発生の場合は、関西支社の独自判断により関西災害対策本部を設置し、主に以下の初動対応を行いません。本社地区の被害の状況によっては、本社災害対策本部の役割（3 参照）も担います。

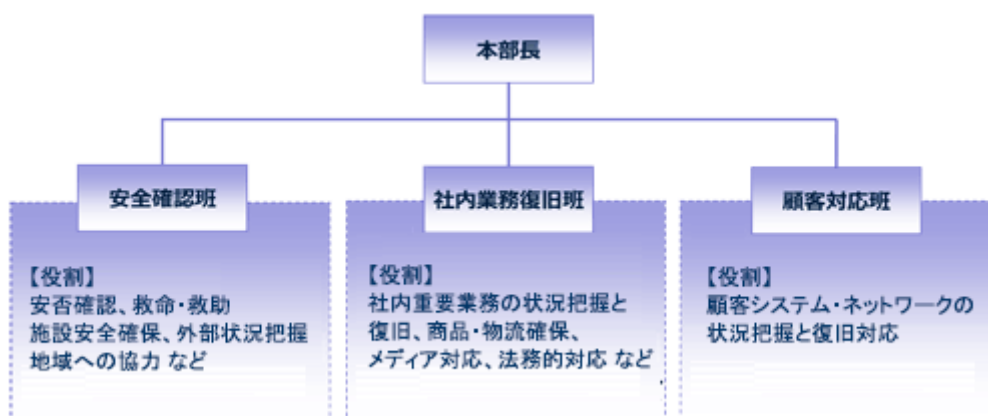
- 従業員・役員の安否確認の状況把握
- 首都圏の主な事業所の状況確認
- 首都圏全般の被害情報（火災、道路、橋梁など）の収集
- 本社対策本部設置場所判断材料の収集と本社本部長への報告
- 本社対策本部召集
- 関連情報の事業部・他支社店責任者への伝達

### 3. 本社災害対策本部

首都圏の交通機関が一部開通し、ある程度の徒歩を前提に出社が可能な状況になると、本社災害対策本部が召集されます。本社災害対策本部長は、リスク管理担当役員など 3 名が務めます（継承順位が予め決められています）。本社災害対策本部の主な役割は以下のとおりですが、本部を構成する組織ごとに詳細の役割が定義されています。

- 従業員・役員の安否確認の状況把握
- 首都圏の主な事業所の状況確認
- 首都圏全般の被害情報（火災、道路、橋梁など）の収集
- 被害状況に応じた本社災害対策本部メンバーの招集
- 本社内環境維持および救命・救護
- 被災に対する全般的な対応策の決定および各班への指示
- 社外（マスメディアなどを含め）への当社グループ状況の報告
- 必要な資源調達申請の承認
- 支社支店（とくに関西支社）と連携し、被害の早期復旧の推進
- 本社災害対策本部の解散

本社災害対策本部の体制は以下のとおりです。



## 4. 自衛消防隊

2009年に改正された「消防法」では事業所の自衛消防隊は地震などの災害が発生した場合にも一定の防災活動の役割を担うこととなりました。これを機会に当社グループでは、事業所内の従業員や訪問者の安全確保、災害対策本部との連携など自衛消防隊の役割を明確に規定しました。

## 顧客サービスの継続

当社グループがサービスを提供しているお客様の情報システムやネットワークが地震で被害を受けた場合、いち早く復旧してお客様の業務を継続していただくことは当社グループの社会的使命と考えています。このような考え方のもと、東日本大震災においてもいち早く復旧活動を行いました。

### 1. 復旧の優先度の考え方

首都直下地震の場合は、被害地区に多くのお客様がいらっしゃることも、また、当社グループそのものも多くのリソース（従業員、事業所、設備など）が被災地に位置することとなるため、被害を受けたお客様のシステム、ネットワークの全てを一度に復旧することは困難になると考えられます。したがって、グループの事業継続計画では、大地震の場合に、国としてまた社会的に早急な復旧が求められる以下のお客様のシステム、ネットワークを優先して復旧に取り組みます。

- 人命救助に必須とされるシステム、ネットワーク
- 中央防災会議による「首都直下地震対策専門調査会報告」で指定している首都中枢機能を担うシステム、ネットワーク
- 社会のインフラを担うシステム、ネットワーク

### 2. 顧客サービス継続のための対応

#### • コールセンターの切り替え

本社コールセンターが稼働困難になった場合は、関西地区コールセンターへ切り替え、お客様からの問い合わせ対応を継続します。

#### • 商品配送センターの切り替え

本社地区（東京）商品配送センターが稼働困難になった場合は、関西地区の配送センターへ切り替え、商品配送を継続します。

#### • 社内業務システムの切り替え

平常時から本社（東京）センターと沖縄センターとの二重化運用を一部行っていますが、本社センターのみで稼働している社内の重要業務システムが被災した場合は、沖縄センターで運用するように切り替えます。

- **サポートサービス要員派遣システム**

担当要員をお客様のセンターへ派遣させるためのシステムを平常時から運用していますが、災害時には安全なルートを確認した上で、派遣指示するシステムとして稼働します。

- **MCA 無線、衛星電話など通信機器**

本社、支社支店間の非常連絡用に配備しています。

## その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練
  2. コールセンター切り替え訓練
  3. 商品配送センター切り替え訓練
  4. 社内重要業務システム切り替え訓練
  5. クラウドサービス拠点におけるディザスタリカバリ訓練
  6. 安否確認訓練
  7. 徒歩帰宅訓練
  8. eラーニング研修
  9. 自衛消防隊消防・防災訓練
  10. 緊急地震速報訓練
  11. 拠点間通信訓練
  12. 事務所における食糧・水 3 日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め 3 日分の備蓄を配備
  13. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（簡易トイレ、防寒シート、懐中電灯、ラジオ、水、飴、トランプなど）を配備（本社ビル）
- [ご参考：大地震 自衛消防隊チェックリスト](#) > [PDF] (104KB)  
[http://www.unisys.co.jp/csr/governance/pdf/101008\\_jishin\\_checklist.pdf](http://www.unisys.co.jp/csr/governance/pdf/101008_jishin_checklist.pdf)
  - [東日本大震災への対応（2011～2013 年度）](#) >  
<http://www.unisys.co.jp/csr/governance/bcp/bcp.html>



日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

### 人権・ 労働慣行



Foresight in sight

## 人権・労働慣行

|                        |    |
|------------------------|----|
| 人権 .....               | 1  |
| 人権尊重の考え方 .....         | 1  |
| 推進体制と取り組み .....        | 1  |
| 人権教育・啓発活動 .....        | 1  |
| ハラスメント防止の取り組み .....    | 1  |
| 従業員相談窓口の設置 .....       | 1  |
| サプライチェーンにおける人権配慮 ..... | 2  |
| 労働慣行 .....             | 3  |
| 人財育成 .....             | 3  |
| 人財育成の考え方 .....         | 3  |
| キャリアパス（能力開発の指針） .....  | 4  |
| 育成プログラム .....          | 5  |
| ダイバーシティの推進 .....       | 6  |
| ダイバーシティ推進の方針 .....     | 6  |
| ダイバーシティ推進体制 .....      | 6  |
| 女性の活躍推進 .....          | 6  |
| 障がい者雇用と活躍推進 .....      | 7  |
| 多様な働き方の支援 .....        | 8  |
| 社員の健康・安全 .....         | 10 |
| CHO の設置 .....          | 10 |
| 年次有給休暇取得推進 .....       | 10 |
| メンタルヘルスへの対応 .....      | 10 |
| インフルエンザ予防接種の実施 .....   | 11 |
| 健康管理室と社内診療所の開設 .....   | 11 |
| 過重労働による健康障害防止対策 .....  | 11 |
| 社員とのコミュニケーション .....    | 12 |
| 社員のモチベーション調査 .....     | 12 |
| コミュニケーションデー .....      | 12 |
| 社員の家族による会社見学会 .....    | 12 |
| 労働組合との関係 .....         | 13 |
| 労働慣行パフォーマンスデータ .....   | 14 |
| 雇用 .....               | 14 |
| ワークライフバランス .....       | 16 |
| 従業員教育 .....            | 18 |
| 労働安全衛生 .....           | 18 |
| 労働組合 .....             | 18 |

## 人権

### 人権尊重の考え方

日本ユニシスグループは、「グループ・コンプライアンス基本方針」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において、法令遵守はもとより、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的マイノリティ、心身の障害等に基づく差別を行わないことを定めており、従業員、サプライチェーン、事業活動を行う地域を含むすべての関係者の人権および多様な文化・慣習を尊重することをめざしています。

さらに、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」に2014年より参加するとともに、「世界人権宣言」、「OECD 多国籍企業行動指針」、「ILO 中核的労働基準」「ラギーフレームワーク」など、さまざまな国際規範を参照し、グローバルレベルでの人権尊重の取り組みに着手しています。

### 推進体制と取り組み

2015年度は、CSR委員会の指示のもと、関連組織横断で人権リスクの把握を開始し、まずは自社の国内リスクを確認しました。引き続き、関連組織横断でグループ、海外、サプライチェーンと範囲を広げ、リスク把握を行っていきます。

### 人権教育・啓発活動

全グループ社員を対象とした人権に関するeラーニング研修（コンプライアンス）を行っており、2015年度の受講率は、99%でした。また、マネジメント研修において、人権尊重に関する啓発研修を実施しています。

### ハラスメント防止の取り組み

就業規則において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを含め、社員の人格を傷つけ、業務、意欲を阻害させるような行為をしないよう努めることを定めています。「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラ防止ガイドライン」を策定し、社内の啓発に努めています。

### 従業員相談窓口の設置

内部・外部通報制度（相談窓口）を設けています。

報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っており、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分等の厳正な処分を行うよう定めています。

## サプライチェーンにおける人権配慮

当社グループは、システム設計、構築、運用・保守における協力会社様、および調達取引先様などの「ビジネスパートナー」のみならず、信頼関係を強化し、互いの持続的な成長を目指しており、その一環として、人権・労働・環境など各側面の課題を共に取り組んでいます。

協力会社様に対する業務説明会や協力会社様向け Web サイトを通して、当社グループの人権尊重の方針や取り組みを含め、CSR 全般についてご説明するとともに、共に取り組んでいくことをお願いしています。

日本ユニシスグループでは、持続的競争優位の源泉の確立・強化を目的に人財育成を推進しています。特に2015年度を初年度とする中期経営計画の実現を支え、チャレンジと変革を起こす人財の輩出を狙い、各種人財育成プログラムを実施していきます。

#### 人財育成の考え方

日本ユニシスグループは、“人財は会社の重要な資産（Asset）であり、人財こそ会社発展の原動力である”という人財育成理念のもと、以下に示す人財育成方針にもとづいた社員育成を実施しています。

##### (ア) 人財育成方針

- ① 社員一人ひとりの"employability"（企業で継続的に雇用され得る能力）を高め、会社と社員双方の成長を実現する。
- ② 人財育成の基本は、OFF-JT(\*1)、OJT(\*2)、OCT(\*3)及び自己啓発である。  
会社は、社員個人が成長を感じられる経験の場（OJT）と挑戦の機会（OCT）を提供するとともに人財育成を支援・促進するため、長期的見通しに立ち計画的・体系的かつ継続的に行われる人財育成諸施策（OFF-JT：自己啓発の支援）を実施する。
- ③ 人財育成は採用、育成、活用、評価・処遇、配置など一連の人事諸制度及び人事諸施策との有機的な連携のもとに実施する。  
\*1:OFF-JT:OFF the Job Training  
\*2:OJT:On the Job Training  
\*3:OCT:On the Chance Training

##### (イ) 企業風土・人財改革

企業風土改革として執行責任を明確にした組織改編を実施するとともに、各社員にチャレンジと変革活動に対する自分ゴト宣言を求めており、イノベーションを起こす風土の醸成を推進しています。2015年度を初年度とする中期経営計画においても、重点戦略のひとつとして「企業風土・人財改革」を掲げています。イノベーションの起きやすい風土の醸成と、当社グループの最大の資産である人財に関しても、変革を実行する変革リーダーへの学習の場を提供するプログラムや、多様な人財に対応した働き方の改革などを進めています。

##### (ウ) 人財育成強化

中期経営計画を進めるなかで、社員が中長期に自身のキャリアの成熟と成長を実感できる新たなキャリアデザイン施策

を推進しています。キャリアデザインは、市場環境と経営方針をふまえながら、社員一人ひとりの "employability"（企業で継続的に雇用され得る能力）を高め、会社と社員双方の成長を実現することを目的としたものです。この実現には上司によるキャリア開発支援が不可欠で、上司が本人への期待事項を伝え、面談を通じて本人希望とすり合わせを行うこととしています。

キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財でありつづけるために、固有の専門性を超えた幅広い対応能力（マルチタレント）を養うことも視野に入れていきます。

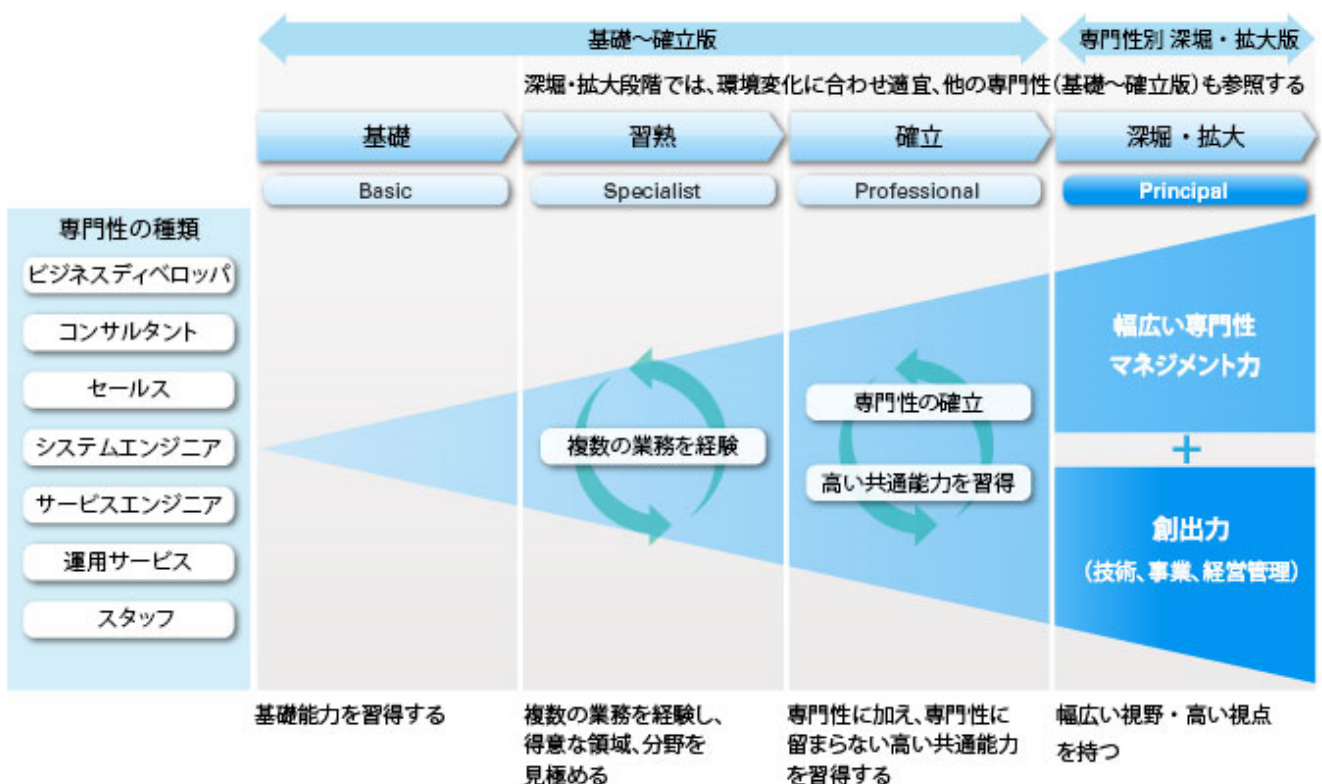
### (I) 日本ユニシス CDP (Career Development Program)

当社における人財育成は、日本ユニシス CDP として展開しています。日本ユニシス CDP とは、経営ビジョンを踏まえたキャリアパスをもとにした人財の採用、育成、配置に関わる諸制度・施策を整備・運用することと定義しています。

### キャリアパス（能力開発の指針）

当社グループでは、日本ユニシス CDP の前提となる能力開発の指針をキャリアパスと呼び、時代の変化に合わせて拡充しています。

キャリアパス（能力開発の指針）イメージ図



本キャリアパスでは、幅広い専門性・マネジメント力・創出力を持ち合わせた人財となることを推奨しており、これに合わせたキャリアデザイン、育成プログラムの展開を進めています。

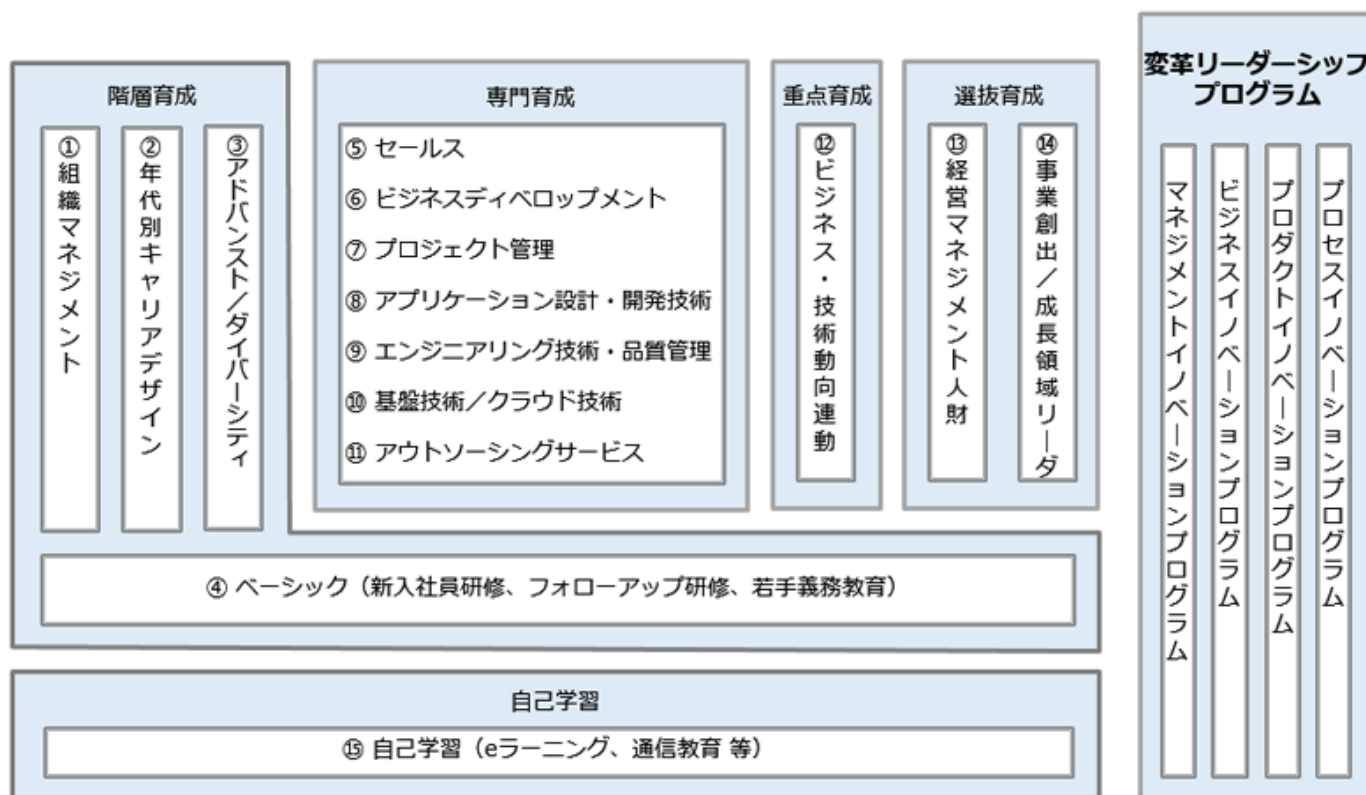
## 育成プログラム

2015 年度を起点とする中期経営計画における重点戦略「デジタル／ライフィノベーション領域の拡大」、「ビジネス ICT プラットフォーム領域の変革」に則し、階層／専門／重点／選抜からなる人材育成体系と、オープンイノベーションを考慮した研修プログラムに刷新しました。オープンイノベーションにより新たな価値創出を実現し、新しいビジネスを生み出す変革実現を目指す人材を育成する変革リーダーシッププログラムとして、マネジメントとビジネスとプロダクトとプロセスの4つの分野で、コーチングの展開や実案件によるアクションラーニング型のプログラムを実施します。

技術分野では、デジタルマーケティング／セキュリティ／データサイエンスなど事業と技術戦略に則した拡充を図っています。この他、社員の能力開発手段は、自社で学ぶ研修に加えて、異業種交流などの外部研修・セミナー、eラーニングによる自己学習など多岐にわたります。

## 人材育成体系

人材育成体系イメージ図



## ダイバーシティの推進

### ダイバーシティ推進の方針

多様な個性を持つ社員がそれぞれの力を十分に発揮することが、イノベーションを創出します。また多様性を受け入れ、活かすことは、グローバル化を含めた社会の変化やニーズに柔軟に対応し、リスク対応能力も高めることとなり、企業の成長につながります。当社グループでは、男女、20代から60代にわたる各年代層の社員、育児・介護・障がいなどの制約がある社員、プライベートでより多くの時間を必要とする社員、外国籍の社員など多様な属性や状況をもった社員が働いています。それぞれの多様性を尊重し、個性や能力を活かしながらともに働くことができるように、定年再雇用や仕事と家庭の両立支援の制度を設け、職場環境の整備にも努めてきました。また「日本ユニシスグループ役員行動規範」においては、人権および多様な文化・慣習を尊重し、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、性的マイノリティ、心身の障害等による差別を行わない旨を明記しています。

◇ [日本ユニシスグループ役員行動規範](#) > 別ウインドウ [PDF]  
<http://www.unisys.co.jp/csr/governance/pdf/kodokihan.pdf>

### ダイバーシティ推進体制

2013年10月にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍、障がい者雇用、育児・介護などの両立支援を推進しています。ワークライフバランスを支援するための施策はもちろんのこと、多様な人財が、それぞれのキャリアパスを考えてキャリアを向上させ、ビジネスに貢献できるような環境を整備し、必要な支援を積極的に行っています。

### 女性の活躍推進

社会要請と当社戦略の両面から、ダイバーシティ推進の中でも特に女性の活躍推進を最優先課題ととらえています。

当社では出産後の復職率は9割以上を超える状況が続いており、平均勤続年数の男女差も少なく就業継続の風土はすでにできています。しかしながら育児休職から復帰した女性が引き続きキャリア向上するケースは多いとはいえ、管理職に占める女性の割合は、2016年4月時点で4.8%です。

そこで、女性の人財パイプライン（各層に上位へ昇格、管理職へ昇進する適正数の候補者が常に存在し、その中から然るべき人財が昇格・昇進する状況）の形成をめざし、女性社員の育成をはじめとした各施策に取り組んでいます。これらの施策の実行により、2020年までに管理職に占める女性の割合10%をめざします。



■日本ユニシス 女性活躍推進施策

|           |                               |                        |
|-----------|-------------------------------|------------------------|
| 上司        | マネジメント                        | eラーニング（ダイバーシティ・マネジメント） |
|           |                               | メンタリング【メンター】           |
| 女性社員      | 育成                            | ダイバーシティ育成プログラム         |
|           | キャリア構築                        | ロールモデル紹介               |
|           |                               | 社内ネットワーキング             |
|           |                               | メンタリング                 |
| ライフイベント支援 | 育児休職者、復職者向け支援対策（面談、ワークショップなど） |                        |
| 一般社員      | インクルージョン（多様性受容）               | eラーニング（ダイバーシティ）        |

※ その他 相談窓口あり

◇ [女性活躍推進法に基づく行動計画](#) > 別ウインドウ [PDF]

[http://www.unisys.co.jp/com/doc/action\\_plan2016.pdf](http://www.unisys.co.jp/com/doc/action_plan2016.pdf)

## 障がい者雇用と活躍推進

2016年3月31日時点で、当社グループの障がい者雇用率は1.87%となっており、2%をめざしています。

障がい者の活躍支援にも積極的に取り組んでおり、2011年度から盲導犬の受け入れを開始し、盲導犬ユーザが安心して十分に仕事に力が発揮できる環境を整えています。

また、盲導犬育成支援や、ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップ活動などのさまざまな社会貢献活動を通じ、社員のダイバーシティ理解促進に努めています。

◇ [日本ユニシスグループの社会貢献活動（コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）](#) >

<http://www.unisys.co.jp/csr/community/index.html>

## 多様な働き方の支援

### 1. ワークライフバランス支援

当社グループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合った多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができるようにしています。社員は自身のキャリア継続、キャリア構築を見すえながら自己啓発を怠らずに、その時期に合った働き方を自律的に選択します。それぞれの組織の中では、互いがワークライフバランスを実現できるように補完し合って、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。



「ライフステージに合わせて」～入社から定年後までイキイキと～

### 2. 介護支援制度

社員の勤続年数が高い当社グループでは、職務の重責を担うシニア世代の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのような人生の一大事に対しても会社として柔軟な制度を用意していることは、社員にとって大きな安心につながります。

介護に使える制度として、介護休職、介護休暇（介護対象一人につき年間 12 日の休暇と、最大 60 日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇）や 1 日 2 時間まで勤務を短縮できる短時間勤務などがあり、用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナーなどの施策も展開しています。

#### ■ 主な介護支援制度

|          |                                     |
|----------|-------------------------------------|
| 介護休職     | 介護対象1人につき1年間まで                      |
| 介護休暇     | (1) 積立特別休暇を1日または半日単位で利用（有給）         |
|          | (2) 介護対象1人につき12日/年（無給）              |
| フレックスタイム | 月内で過不足を精算。コアタイムあり                   |
| カウンセリング  | 職業家庭両立アドバイザー、社員相談室、外部カウンセリングに随時相談可能 |
| 短時間勤務    | 2時間/日（無給）まで                         |

### 3. 子育て支援制度

両立に必要な制度や支援を整え、育児休職からの復職者を対象としたワークショップを開催し、有識者からのアドバイスや先輩から実利的なノウハウを得て、復帰のウォーミングアップおよび復職後のキャリア構築の一助となるよう図っています。

休職中にもキャリアを維持し最新の情報に触れるために、希望者は社内 LAN に接続して学習や情報収集することも可能です。

出産後の復職率は90%を超えており、育児と仕事の両立は、すでに当たり前のこととなっています。

[次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画](#) > 別ウインドウ [PDF]

[http://www.unisys.co.jp/com/doc/action\\_plan.pdf](http://www.unisys.co.jp/com/doc/action_plan.pdf)

#### ■ 主な育児支援制度

|        |  |
|--------|--|
| 産前産後休職 | 最長9ヶ月  |
| 育児休職   | 最長子どもが2歳になるまで<br>分割取得可   |
| 短時間勤務  | 1日2時間まで<br>「育児期間」として子が小学6年生まで、「養育期間」として病気・障害等の中高生の養育を想定し子が18歳まで取得することが可能                 |
| その他    | フレックスタイム、積立特別有給休暇（残った年次有給休暇のうち翌年度に持ち越せない分を60日まで積み立てられ、私傷病、介護、社会貢献などによる休暇に使用できる制度）などの併用も可 |

### 4. 「Smart-Work」の推進

2008年度から開始した在宅勤務制度を、2010年度からは Smart-Work として月ごとに選択実施できる柔軟な制度に変更しています。利用目的は育児・介護などに限定せず、効率的なワークスタイルの選択肢として提供しています。

2015年からの中期経営計画の一環として「働き方改革」が進められており、在宅勤務だけでなく、サテライトオフィスの設置・運用、フリーアドレスの試行を開始しています。

社員が自身の目標達成に向けて、より効率的で適切なワークスタイルを選択し、モチベーションを高く維持しながら生産性を向上させ働くことをめざしています。

### 5. カウンセリング体制の整備

社員からの相談内容は育児・介護と仕事の両立、キャリアの選択、能力向上、人間関係など多岐にわたります。社内に常駐するアドバイザー、外部の専門家カウンセラーに面談/eメール/電話で相談することができます。また、24時間対応可能な外部相談窓口で匿名で相談もでき、問題の早期発見と解決を図っています。

## 社員の健康・安全

職場における社員の安全と健康を確保することは、社会および環境に対する責任を果たすための取り組みを支える基盤です。また、社員が心身に不調を抱えて労働することは、休職による直接的な機会喪失に留まらず、勤務時間中の生産性を大きく低下させることで、経営においても大きな影響を及ぼす要因であると考えています。

当社グループでは、法令に則った労働安全衛生管理体制を整備するとともに、社会的環境にも配慮した以下のような取り組みで健康経営の推進を図っています。

1. 労働安全衛生に関する法令、関連規則を遵守します。
2. 事業活動において、社員の安全と健康の確保を第一に優先します。
3. 社員における、心身の健康維持・向上を実現することが健康経営の根幹であり、会社は、健康障害の予防、健康指導の強化及び労働災害の防止に努めます。

## CHO の設置

2016年4月にはグループ全体の健康経営戦略を統括する役割として、社長がCHO（Chief Health Officer）に就き、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することをさらに推進しています。

## 年次有給休暇取得推進

2017年度が最終年度となる「中期経営計画」において、「働き方改革」を推進する指標のひとつとして、年次有給休暇取得率90%の達成を掲げています。余暇を確保して、ワークライフバランスの維持・向上をめざして推進しています。

## メンタルヘルスへの対応

- ◇ セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
- ◇ ラインによるケア（管理監督者が行う職場環境等の改善と相談）
- ◇ 事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医等による専門的ケア）
- ◇ 事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）

## インフルエンザ予防接種の実施

- ◇ 社員へ季節性インフルエンザ予防注射の接種を推奨し、毎年 11 月頃には本社支社店内で集団接種を実施しています。さらに、家族への接種費用補助を行なっています。
- ◇ 手洗い、うがい、咳エチケットの励行を呼びかけています。（咳エチケット：咳・くしゃみが出たら、他の人にうつさないためにマスクを着用するなどの対応）

## 健康管理室と社内診療所の開設

- ◇ 社内診療所を設置し、内科、精神科、皮膚科の診療を行っています。法定健康診断、エコー検査も実施可能で、放射線室、薬局、休養室などの設備もあり、社員が生涯に亘って安心して働ける環境を整えています。
- ◇ 健康管理室を設置し、保健師が随時健康相談を行っており、診察が必要と判断した場合には、診療所と連携して治療にあたる体制を整えています。

## 過重労働による健康障害防止対策

- ◇ 労働安全衛生法に基づく医師による面接指導基準よりも安全な基準を制定し、過残業者臨時健康診断を実施しています。また、過残業者の多い組織には産業医と保健師が出向くなど、受診率の向上を図っています。
- ◇ 労働安全衛生法に定められた事後措置（就業場所の変更、労働時間短縮等）に加え、社内診療所の医師（内科医・精神科医）とも連携して疾病の早期発見に努めています。
- ◇ 「過残業レスキュー隊」を設置し、人事労務およびプロジェクト管理の観点から、問題となりそうなプロジェクト、個人の特定に注力しています。
- ◇ プロジェクトの進捗管理レビューの際のレビュー対象として「労務実績」を取り入れています。

## 社員とのコミュニケーション

### 社員のモチベーション調査

当社グループの中期経営計画の達成に向けて、社員のモチベーションや意識の状況、また経営方針の浸透度などがどのような状態にあるかを調査し、今後の施策推進における課題等を把握するために「モチベーション調査」を実施しています。この調査は、2002年6月に第1回調査が実施され、施策やグループの経営環境の変化などを背景として、2年に1回のペースで実施しています。

2015年度は、当社グループの全役員・全従業員を対象として実施し、調査結果のフィードバックを、組織長向けの説明会と全社員向けにイントラネットを通じて行いました。本調査結果は、各種施策に活かしていく予定です。

### コミュニケーションデー

社員同士のコミュニケーションの場として、また、社長ならびに役員との自由な意見交換の場になることを目的とした、コミュニケーションデーを定期的で開催しています。新入社員の研修と重なる、4月～9月には新人研修中の社員も加わり、支社・支店でも同様の会を開催するなど、若手からベテランまで、多くの社員が参加し、交流を深める場となっています。

### 社員の家族による会社見学会

社員一人ひとりが活力に満ちて仕事に取り組むためには、家族の理解と応援が不可欠であるとの考えから、毎年、お子さん達の夏休み期間中に社員家族向けの会社見学会「夏休み子ども参観日」を開催しています。

このイベントを通じ、経営層および職場上司や同僚等と社員家族のコミュニケーションを図っています。

2015年度本社で実施した本イベントには、30家族86名が参加しました。役員訪問や職場訪問、社員食堂体験などに加え、コーポレートステートメント「Foresight in sight」にちなみ、「未来の地球」や「未来の暮らし」をキーワードに親子の対話を通して「2030年の未来」を絵や文章などで表現した作品を発表しました。

## 労働組合との関係

当社グループには、日本ユニシスおよび一部のグループ会社の社員が加入する「日本ユニシス労働組合」が組織されています。各社と「日本ユニシス労働組合」の各企業支部は、それぞれ安定した労使関係にあり、労使協議会等を通じ、社員の労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。

2015年度の労働組合加入者割合は、94%です。

労働慣行パフォーマンスデータ

(2016年3月31日現在)

雇用

| 項目           |           | 集計範囲           | 2014年度     |       |         | 2015年度     |       |       |
|--------------|-----------|----------------|------------|-------|---------|------------|-------|-------|
|              |           |                | 男性         | 女性    | 合計      | 男性         | 女性    | 合計    |
| 連結従業員数       |           | 連結グループ         | 7,021      | 1,225 | 8,246   | 6,841      | 1,262 | 8,103 |
| 地域別連結従業員数    | 日本        |                | 6,939      | 1,160 | 8,099   | 6,750      | 1,208 | 7,958 |
|              | アジア・オセアニア |                | 82         | 65    | 147     | 91         | 54    | 145   |
| 従業員数         |           | 日本ユニシス単体       | 2,924      | 607   | 3,531   | 3,518      | 723   | 4,241 |
| 平均勤続年数       |           |                | 19.4       | 16.7  | 18.9    | 19.9       | 17.2  | 19.4  |
| 平均年齢         |           |                | 44.3       | 41.0  | 43.7    | 44.8       | 41.3  | 44.2  |
| 有給休暇取得率      |           | 連結グループ<br>(※1) | 63.4%      |       |         | 69.6%      |       |       |
| 障がい者雇用率      |           |                | 1.74%      |       |         | 1.87%      |       |       |
| 女性管理職比率      |           |                | -          |       |         | 3.21%      |       |       |
| 女性管理職比率      |           | 日本ユニシス単体       | 2.9%       |       |         | 3.20%      |       |       |
| 採用実績         | 新卒        | 連結グループ<br>(※1) | 100        | 24    | 124     | 66         | 36    | 102   |
|              | 中途        |                | 7          | 2     | 9       | 18         | 3     | 21    |
| 離職率          |           |                | 2.93%      |       |         | 1.91%      |       |       |
| 一人当たりの年間労働時間 |           | 1,907時間        |            |       | 1,966時間 |            |       |       |
| 初任給          | 学部卒       | 日本ユニシス単体       | 215,000円   |       |         | 215,000円   |       |       |
|              | 修士卒       |                | 240,300円   |       |         | 240,300円   |       |       |
| 平均給与         |           |                | 7,466,027円 |       |         | 7,503,269円 |       |       |



| 項目      | 集計範囲         | 2011年度 |      |       | 2012年度 |      |       | 2013年度 |      |       |
|---------|--------------|--------|------|-------|--------|------|-------|--------|------|-------|
|         |              | 男性     | 女性   | 合計    | 男性     | 女性   | 合計    | 男性     | 女性   | 合計    |
| 連結従業員数  | 連結グループ       | 9,157  |      |       | 8,820  |      |       | 8,486  |      |       |
| 従業員数    | 日本ユニシス<br>単体 | 3,677  | 681  | 4,358 | 3,526  | 686  | 4,212 | 3,068  | 633  | 3,701 |
| 平均勤続年数  |              | 18.2   | 14.7 | 17.7  | 18.5   | 15.3 | 18.0  | 19.0   | 16.5 | 18.5  |
| 平均年齢    |              | 43.3   | 38.6 | 42.6  | 43.4   | 39.2 | 42.7  | 43.9   | 40.1 | 43.3  |
| 有給休暇取得率 |              | 64.4%  |      |       | 62.2%  |      |       | 60.7%  |      |       |
| 障がい者雇用率 |              | 1.66%  |      |       | 1.76%  |      |       | 1.78%  |      |       |
| 女性管理職比率 |              | -      |      |       | 2.8%   |      |       | 2.3%   |      |       |

## ワークライフバランス

| 項目        | 集計範囲           | 2014年度 |     |      | 2015年度 |      |      |
|-----------|----------------|--------|-----|------|--------|------|------|
|           |                | 男性     | 女性  | 合計   | 男性     | 女性   | 合計   |
| 産休取得者数    | 連結グループ<br>(※1) | 0      | 68  | 68   | 0      | 61   | 61   |
| 育児休職取得者数  |                | 9      | 105 | 114  | 18     | 111  | 129  |
| 育児時間取得者数  |                | 10     | 179 | 189  | 5      | 192  | 197  |
| 介護休暇取得者数  |                | 127    | 139 | 266  | 171    | 164  | 335  |
| 介護休職取得者数  |                | 3      | 2   | 5    | 4      | 0    | 4    |
| 介護時間取得者数  |                | 3      | 9   | 12   | 3      | 9    | 12   |
| 育児休職復職者数  |                | 9      | 36  | 45   | 18     | 44   | 62   |
| 育児休職復職率   |                | 100%   | 96% | 96%  | 100%   | 98%  | 98%  |
| 育児休職定着者数  |                | 8      | 35  | 43   | 18     | 44   | 62   |
| 育児休職定着率   |                | 89%    | 97% | 100% | 100%   | 100% | 100% |
| 再雇用制度利用者数 |                | 90     | 1   | 91   | 90     | 3    | 93   |

| 項目        | 集計範囲       | 2011年度 |     |     | 2012年度 |     |     | 2013年度 |     |     |
|-----------|------------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|
|           |            | 男性     | 女性  | 合計  | 男性     | 女性  | 合計  | 男性     | 女性  | 合計  |
| 産休取得者数    | 連結<br>グループ | 0      | 54  | 54  | 0      | 60  | 60  | 0      | 52  | 52  |
| 育児休職取得者数  |            | 10     | 88  | 98  | 5      | 96  | 101 | 7      | 96  | 103 |
| 育児時間取得者数  |            | 10     | 144 | 154 | 9      | 149 | 158 | 8      | 144 | 152 |
| 介護休暇取得者数  |            | 113    | 118 | 231 | 116    | 126 | 242 | 128    | 98  | 226 |
| 介護休職取得者数  |            | 0      | 0   | 0   | 1      | 2   | 3   | 1      | 1   | 2   |
| 介護時間取得者数  |            | 2      | 5   | 7   | 1      | 5   | 6   | 6      | 6   | 12  |
| 再雇用制度利用者数 |            | 168    | 2   | 170 | 165    | 6   | 171 | 108    | 3   | 111 |

## 従業員教育

| 項目              | 連結・単体  | 2011年度      | 2012年度      | 2013年度      | 2014年度     | 2015年度     |
|-----------------|--------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| 従業員一人当たりの年間研修時間 | 連結グループ | 25.13<br>時間 | 21.56<br>時間 | 24.53<br>時間 | 23.6<br>時間 | 25.7<br>時間 |

## 労働安全衛生

| 項目       | 連結・単体      | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 備考      |
|----------|------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 労働災害発生件数 | 連結グループ(※2) | 6      | 14     | 10     | 17     | 通勤災害を除く |

## 労働組合

| 項目        | 連結・単体         | 2014年度 | 2015年度 |
|-----------|---------------|--------|--------|
| 労働組合加入者数  | 連結グループ(※1)    | 5,826  | 5,729  |
| 労働組合加入者割合 | (2016年3月1日現在) | 94%    | 94%    |

※1：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

※2：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）、日本ユニシス・ビジネス（株）

日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

### 環境



Foresight in sight

## 環境

|  |    |
|--|----|
| 環境方針 .....                                 | 1  |
| 日本ユニシスグループの環境活動 .....                      | 1  |
| 日本ユニシスグループ環境方針 .....                       | 1  |
| 環境マネジメント .....                             | 3  |
| ISO14001 認証の取得 .....                       | 3  |
| 環境推進体制 .....                               | 4  |
| 環境法規制の遵守 .....                             | 5  |
| 環境法規制遵守状況 .....                            | 5  |
| 内部監査結果 .....                               | 6  |
| 事業を通じた環境への取り組み .....                       | 7  |
| 台風発電システムの実用化に向け共同事業開始 .....                | 7  |
| クラウド型タクシー配車システム【smartaxi®】.....            | 7  |
| 電気自動車（EV）充電インフラシステムサービス【smart oasis®】..... | 7  |
| クラウドサービス【U-Cloud®】.....                    | 7  |
| 含有化学物質管理システム【グリーン調達マイスター】.....             | 7  |
| 使用済情報処理機器の回収・再資源化サービス .....                | 8  |
| データセンターの電力消費削減 .....                       | 13 |
| 環境配慮型・省エネデータセンター.....                      | 13 |
| 自社における環境負荷軽減活動 .....                       | 14 |
| 1. ICT を活用した環境負荷軽減活動 .....                 | 14 |
| 2. グリーン調達の取り組み .....                       | 14 |
| 環境パフォーマンスデータ .....                         | 15 |
| エネルギー等使用量 .....                            | 15 |
| 廃棄物量 .....                                 | 15 |
| 化学物質の適正管理 .....                            | 15 |
| 環境保全コスト .....                              | 16 |
| 集計範囲： .....                                | 16 |

### 日本ユニシスグループの環境活動

#### ICT が地球のためにできること

日本ユニシスグループは「ICT が地球のためにできること」を環境活動におけるスローガンとし、ICT 企業として環境負荷の低減、資源の有効利用や、持続可能な社会の形成に寄与したいと考えています。事業活動を行う上で電気や紙の使用量の抑制や3R（リデュース、リユース、リサイクル）促進に努めるとともに、可能な限り環境負荷の少ないシステム構成品や備品などを購入しています。また、当社グループが提供する ICT ソリューションを通じて、環境負荷を低減させるビジネスモデルの創出や、お客様の事業活動における業務効率改善や環境負荷低減にも貢献していきます。

#### 日本ユニシスグループ環境方針

##### ● 基本理念

日本ユニシスグループは「ICT が地球のためにできること」を基本理念とし、お客様の企業価値を高めるため ICT ソリューションを提供するとともに、地球環境保全への取り組みを経営上の重要課題に捉え、「環境に配慮した事業活動」を着実に推進します。

##### ● 基本方針

私たちは、お客様のコンピュータ機器およびソフトウェアの販売・保守、情報システムサービスの提供により、社会経済活動の効率化、生産活動およびサービス分野における生産性の向上に寄与する事業者として、以下の方針のもとに環境保全活動を推進します。

1. 環境マネジメントシステムを構築し、継続的改善を図ります。
2. 活動にあたっては、環境側面に関連する法規制など、並びに日本ユニシスグループが同意するその他の要求事項を順守します。
3. 次の項目を重要実施項目として、実施と見直しを図る取り組みを行うことにより、地球環境保全／汚染の予防に努めます。
  - (1) 技術的、経済的に可能な範囲で、お客様の事業活動における生産性向上および省エネルギーに貢献する商品・サービスの提供に努めます。
  - (2) オフィス活動において、電力使用量の低減、ペーパーレス化の促進、廃棄物の分別に取り組みます。
4. 「グリーン電力証書システム」に参加して、地球温暖化対策に貢献します。
5. 環境保全の重要性を認識させることを目的として、社員に対して啓発活動を積極的に行います。

6. この基本方針は組織で働く、または組織のために働く全ての人に周知徹底し、一般に公開します。

日本ユニシス株式会社

代表取締役社長

平岡 昭良



### ISO14001 認証の取得

当社グループは、ISO14001 認証を取得しており、取得範囲は 2016 年 3 月末時点で 6 社 115 サイトです。これらの各部門において年度ごとに取り組むべきテーマと数値目標を設定し、環境推進活動を行っており、そのなかでも多くの部門が「本業である ICT を活用することでお客様や社会の環境負荷を低減する」活動に取り組んでいます。

- 認証機関

ビューローベリタスジャパン株式会社

[ISO14001 認証書](#) > 別ウインドウ [PDF] (410KB)

[http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/ISO14001\\_ninshousho.pdf](http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/ISO14001_ninshousho.pdf)



- 初回認証日

2003 年 4 月 9 日

- 認証日

2016 年 4 月 28 日

- 認証番号

3371354

- 登録範囲

- i. 日本ユニシス株式会社

本社、東京ベイ開発センター、TEC お台場、伊豆エグゼクティブ・センター、関西支社、中部支社、中部支社豊田営業部、九州支社、鹿児島事務所、沖縄事務所、北海道支店、北海道アウトソーシングセンター、東北支店、秋田事務所、弘前事務所、新潟支店、北陸支店、静岡支店、中国支店

- ii. ユニアテックス株式会社

本社、テクニカル・エデュケーション・センター、東京サービスセンター、首都圏第一営業所、首都圏第二営業所、平和島事務所、東京ベイ・サポートセンター、川崎サポートセンター、丸の内ワールドカフェ、北海道営業所、東北営業所、新潟営業所、北陸営業所、長野営業所、静岡営業所、中国営業所、関西支店、大阪南港事務所、四国営業所、中部支店、豊田事務所、豊田サービスセンター、九州支店、水戸 SS (サービスステーション)、つくば SS、立川 SS、甲府 SS、松本 SS、千葉 SS、千葉ニュータウン SS、厚木 SS、川越 SS、太田 SS、高崎 SS、宇都宮 SS、小山 SS、新札幌 SS、函館 SS、釧路 SS、旭川 SS、室蘭 SS、苫小牧 SS、秋田 SS、盛岡 SS、一関 SS、青森 SS、八戸 SS、弘前 SS、山形 SS、酒田 SS、福島 SS、郡山 SS、いわき SS、会津若松 SS、長岡 SS、富山 SS、福井 SS、浜松 SS、三島 SS、岡山 SS、松江 SS、鳥取 SS、山口 SS、京都 SS、神戸 SS、滋賀 SS、奈良 SS、和歌山 SS、松山 SS、高知 SS、徳島 SS、豊橋 SS、刈谷 SS、岐阜 SS、津 SS、四日市 SS、沖縄 SS、鹿児島 SS、熊本 SS、北九州 SS、長崎 SS、宮崎 SS、大分 SS、佐賀 SS

- iii. 日本ユニシス・エクセリュージョンズ株式会社  
本社、北関東事務所、中日本営業所、西日本事業所、東北 ES、厚木 ES、三島 ES、広島 ES
- iv. 株式会社トレードビジョン 本社
- v. 日本ユニシス・ビジネス株式会社 本社
- vi. 株式会社国際システム 本社、東京事業所

## 環境推進体制

当社グループ全体の統括環境管理責任者のもと、組織長またはグループ会社社長がそれぞれの部門/会社の環境管理責任者に就くとともに、各部門においては EMS 推進担当者が中心となって、日々の活動を推進しています。また、全体推進組織として日本ユニシス環境推進事務局を設置しています。



## 環境法規制の遵守

日本ユニシスグループの活動に関連する環境側面に適用される法規制及び同意する法規制以外の要求事項は下表のとおりです。また過去5年間、環境関連法規の違反及び苦情などの受付はありませんでした。

### 環境法規制遵守状況

| 適用法規制等の名称                           | 法規制等の要求事項   | 評価結果 | 評価年月日      |
|-------------------------------------|---|------|------------|
| 改正エネルギーの使用の合理化に関する法律<br>(改正省エネルギー法) | (1) 企業全体の年間エネルギー使用量(2014年4月～2015年3月)を把握<br>(2) 1,500kl以上ならエネルギー使用状況報告書を平成26年7月に経済産業局へ提出<br>(3) 3,000kl以上なら<br>1. エネルギー管理者の選任義務<br>2. 中長期計画の提出義務<br>3. エネルギー使用状況の定期報告  | 適切   | 2016年3月10日 |
| 都民の健康と安全を確保する環境に関する条例<br>(環境確保条例)   | (1) ビルオーナー等が整備した協力推進体制への参画する義務(努力義務)<br>(2) 事業所の運用に関する規定を順守する義務<br>(3) テナント側で対策推進体制を整備する義務<br>(4) 排出量の把握と計画的な対策に務める義務(努力義務)<br><br>(1) ビルオーナー等が整備した協力推進体制への参画する義務<br>(2) 特定テナント計画書作成・提出義務と当該計画書に基づき対策を推進する義務<br>(3) オーナーからの共同削減義務者への申込協議に応じる義務  | 適切   | 2016年3月10日 |
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃棄物処理法)            | (1) 許可のある収集運搬業者、処分業者と書面による契約を結び、運搬・処分を委託(法12.3、12.4)<br>(2) マニフェスト管理を行う(法12.3)<br>(3) 産業廃棄物が運搬されるまでの間、「保管基準」に従い保管する(法12.3、規8)<br>(4) 委託契約書及び書面は、契約終了後5年間保管(法12.3、令6.2)<br>(5) マニフェストは交付を受けた後、5年間保管(法12.3)<br>(6) 産業廃棄物管理票等交付状況報告書の提出(法12.3.6)   | 適切   | 2016年3月10日 |
| 該当自治体の条例等                           | 排出事業者の処分場確認義務等  | 適切   | 2016年3月10日 |
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃棄物処理法)            | ・市町村が収集する場合<br>(1) 事業者は、廃棄物の適正な処理の確保等に関し国及び地方公共団体の施策に協力しなければならない。(法3-3)<br><br>・市町村が収集しない場合<br>(1) 一般廃棄物の運搬・処分を他人に委託する場合は、市町村長の許可を受けた一般廃棄物収集運搬業及び一般廃棄物処分業者に委託する(法6の2-6)<br>(2) 一般廃棄物の運搬又は処分を委託する場合には、以下の基準(令4の4)に従う。(法6の2-7)<br>(3) 一般廃棄物の運搬・処分、再生を業として行うことができる者であって、委託する運搬・処分、再生がその事業の範囲に含まれるものに委託 | 適切   | 2016年3月10日 |
| ビルオーナーとの契約                          | ビル賃貸契約に基づき分別して排出  |      |            |

|   |   |    |            |
|---|---|----|------------|
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）                    | (1) 特別管理産業廃棄物保管基準(規8.13)に従い保管（法12.2.2）<br>(2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置（法12.2.6）<br>(3) 特別管理産業廃棄物管理責任者は厚労省の講習を受講する（規8.17）<br>(4) 産業廃棄物管理票等交付状況報告書の提出（法12.3.6） | 適切 | 2016年3月10日 |
| 特定家庭用機器再商品化法（家電リサイクル法）                      | 廃棄物として排出する場合、運搬する者等に適切に引き渡し、料金の支払いに応じる（法6）  | 適切 | 2016年3月10日 |
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）                    | (1) 特別管理産業廃棄物保管基準（規8.13）に従い保管(法12.2.2)<br>(2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置（法12.2.6）<br>(3) 特別管理産業廃棄物管理責任者は厚労省の講習を受講する（規8.17）                                     | 適切 | 2016年3月10日 |
| ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の促進に関する特別措置法（PCB廃棄物特別措置法） | (1) 廃PCBの保管・処分状況の知事届出（法8）<br>(2) 政令で定める期間（15年令2）内に処分又は委託（法10）<br>(3) 廃PCBの譲り渡し、譲り受け禁止（法11）  |    |            |
| フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）         | (1) 管理する第一種特定製品の設置環境・使用環境の維持保全<br>(2) 簡易点検・定期点検 四半期に一回以上<br>(3) 漏えいや故障等が確認された場合の修理を行うまでのフロン類の充填の原則禁止<br>(4) 点検・整備の記録作成・保存                             | 適切 | 2016年3月10日 |
| 浄化槽法  | (1) 設置届、変更届の知事への届出（法5）<br>(2) 毎年二回、浄化槽の保守点検及び浄化槽の清掃（法10）<br>(3) 毎年一回、指定検査機関の行う水質に関する検査を受ける（法11）<br>※月1回/点検 2年/1回役場に提出（提出申請時）                          | 適切 | 2016年3月10日 |
| 消防法   | (1) 消防長に届出<br>(2) 地方条例  | 適切 | 2016年3月10日 |
| 水質汚濁防止法                                     | (1) 事故で含油水が公共用水域に排出され生活環境に被害を生じる恐れがある場合には応急処置を講じ、措置の概要を知事に届ける（法14の2）  | 適切 | 2016年3月10日 |
| 大気汚染防止法                                     | (1) 知事への設置届、変更届、継承届（法6、8、11、12）<br>(2) 排出基準の順守（法13）<br>(3) 煤煙測定及び記録（法16）<br>(4) 事故時は応急処置を講じ、知事へ通報する（法17）  | 適切 | 2016年3月10日 |

## 内部監査結果

### 2015年度内部監査結果

1. 監査実施期間：2015年12月1日～2016年1月19日
2. 監査対象範囲：7社74部門
3. 監査チーム：内部監査員4名
4. 監査結果：重大0項目、軽微0項目、改善4項目

## 事業を通じた環境への取り組み

### 台風発電システムの実用化に向け共同事業開始

日本ユニシス株式会社と株式会社チャレナジーは、台風や、いわゆる爆弾低気圧などの強風環境においても発電可能な「次世代風力発電」の開発、および事業化を共同で推進していくことに合意し、再生可能電力の安定供給に貢献します。

- [詳しくはこちら](http://www.unisys.co.jp/news/nr_160530_challenergy.html) > [http://www.unisys.co.jp/news/nr\\_160530\\_challenergy.html](http://www.unisys.co.jp/news/nr_160530_challenergy.html)

### クラウド型タクシー配車システム【smartaxi®】

乗客の配車リクエストからタクシー車両への配車指示まで、完全自動配車し、省力化による省エネに貢献します。

- [詳しくはこちら](http://www.unisys.co.jp/solution/lob/transport/smartaxi/index.html) > <http://www.unisys.co.jp/solution/lob/transport/smartaxi/index.html>

### 電気自動車（EV）充電インフラシステムサービス【smart oasis®】

導入の拡大により、電気自動車やプラグインハイブリッド車の普及に貢献し環境保全に努めます。

- [詳しくはこちら](http://smartoasis.unisys.co.jp/) > <http://smartoasis.unisys.co.jp/>

### クラウドサービス【U-Cloud®】

サーバー集約、エネルギー効率の良いデータセンター利用などにより、電力消費量の削減に貢献します。

- [詳しくはこちら](http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud_iaas.html) > [http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud\\_iaas.html](http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud_iaas.html)

### 含有化学物質管理システム【グリーン調達マイスター】

お客様の環境負荷物質低減、有害物質リスク低減をサポートします。

- [詳しくはこちら](http://www.excel.co.jp/green/function/index.shtml#cloud) > <http://www.excel.co.jp/green/function/index.shtml#cloud>

## 使用済情報処理機器の回収・再資源化サービス

法人（事業系）からの使用済情報処理機器を対象にした回収・再資源化を提供します。

### ● 初めに

2001年4月1日に「資源の有効な利用の促進に関する法律（注）」が改正され、法人（事業系）から排出される使用済パソコン（ブラウン管式・液晶式表示装置を含む）の回収・再資源化が義務付けられました。

日本ユニシスでは、2003年11月25日に環境大臣より「広域再生利用指定産業廃棄物処理者に係る指定」、2005年11月17日には「広域認定」を受け、直接、法人（事業系）と契約し、使用済情報処理機器（サーバ等も含む）の回収・再資源化を行っています。

なお、回収・再資源化のサービスについては有償とさせていただきます。

（注）資源有効利用促進法とは

我が国のリサイクル社会構築の幕開けとなった「再生資源利用促進法」（リサイクル法）は1991年に施行され、使用済製品を原材料に戻して再利用する「再資源化」（リサイクル）だけを義務づけていたが、これに加え製品の省資源化・長寿命化等による廃棄物の発生抑制（リデュース）対策や回収した製品からの部品等の再利用（リユース）対策を新たに義務づけることで、法律の名称も「資源有効利用促進法」（改正リサイクル法）に改められました。

当該法の目的は、循環型社会の実現にありますので、お客様のご理解とご協力をお願い致します。

### ● 対象の機器

日本ユニシスが製造し販売した機器で、法人（事業系）およびリース・レンタル会社から排出される情報処理機器です。

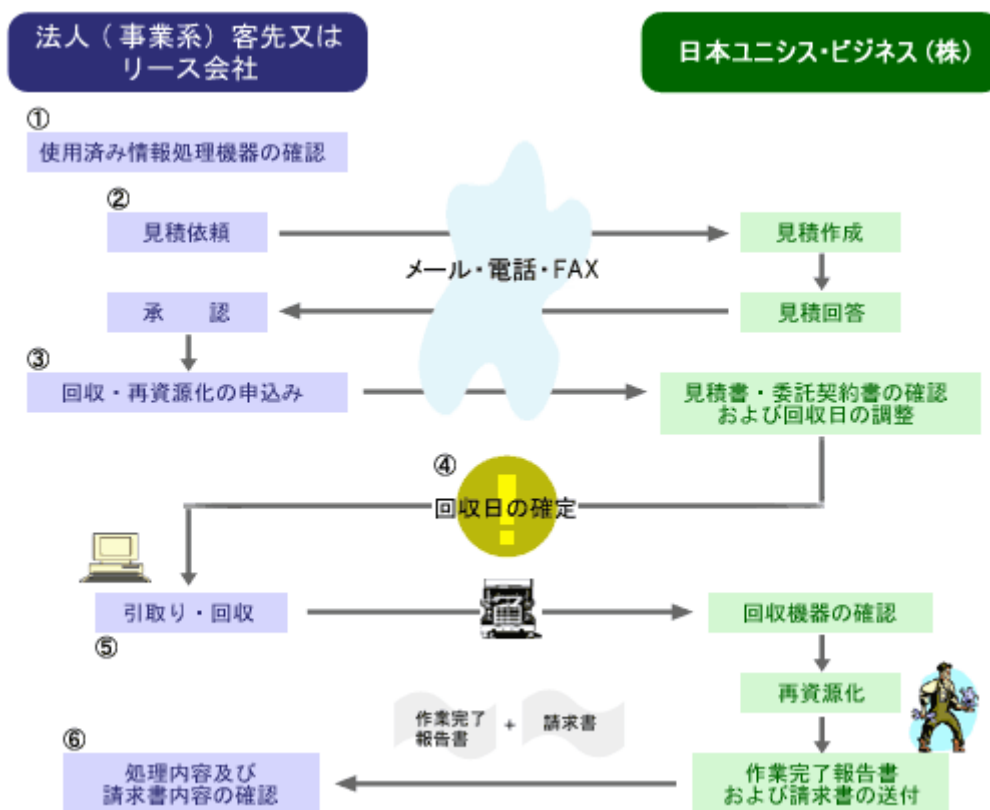
### ● サービスの概要

- i. 当該サービスは循環型社会への貢献を目的として行うもので、見積りから請求までの一連の処理を、日本ユニシスより委託を受けた日本ユニシス・ビジネスが運用します。
- ii. 全国対応の産業廃棄物収集運搬業者によって回収を行います。
- iii. 都道府県知事又は保健所設置市市長の許可を受けた産業廃棄物処分業者と日本ユニシスが契約して、再資源化・廃棄処理を行います。
- iv. お客様によるマニフェストの発行・管理が不要になります。産業廃棄物の処理に当っては、従来はお客様がマニフェスト（産業廃棄物管理票）の発行・管理を行う必要がありましたが、このサービスでは日本ユニシス並びに日本ユニシス・ビジネスが産業廃棄物を管理することが義務付けられておりますので、お客様は本サービスに委託した産業廃棄物に関し、マニフェスト（産業廃棄物管理票）の発行・管理が不要になります。
- v. 委託契約書が1種類になります。委託契約書については、従来はお客様が複数の収集運搬業者および産業廃棄

物処分業者と締結しておりましたが、このサービスでは日本ユニシス・ビジネスに委託することで 1 種類の委託契約で処理が可能となります。

vi. 回収・再資源化処理が完了次第、「作業完了報告書」を発行します。

● 見積り依頼～申込み～回収～請求までの流れ



- 回収・再資源化を行う機器を確認して下さい。（品名、台数等）
- メール・電話・FAX 等により、お客様からの見積り依頼に対応いたします。
- 見積り書の内容を確認し、回収・再資源化の申込みをお願いします。
- 回収日を確認します。
- 定められた日程に従い、産業廃棄物収集運搬業者が指定場所へ回収に伺います。
- 回収した機器の入荷検品作業確認後に作業完了報告書を送付し、その後、請求書を郵送します。

（注意事項）

機器がリース物件の場合は所有者（リース会社）をご確認ください。本サービスは所有者（リース会社）とのご契約が前提となります。

● 回収・再資源化の見積り依頼、申込みおよび問い合わせ先

受付窓口：日本ユニシス・ビジネス株式会社 リサイクル担当

電話番号：03-4579-1348

受付時間 : 月～金、9:00～17:30 (休日 : 土、日、祝日、年末年始等の当社休日)

FAX 番号 : 03-5546-7821

- お問い合わせ : [こちらのフォームよりお願いします](https://www.unisys.co.jp/inqsys/inquiry_form.html?product_id=641) >

[https://www.unisys.co.jp/inqsys/inquiry\\_form.html?product\\_id=641](https://www.unisys.co.jp/inqsys/inquiry_form.html?product_id=641)

- 料金について

回収場所、機器の種類、台数、重量等を確認させていただいた上で、お見積させていただきます。見積内容は収集運搬費、再資源化処理費、諸経費等です。

なお、次の内容については、別途、割増費用が発生します。

- ・ 土、日、祝祭日の指定引取
- ・ 夜間指定引取
- ・ 時間指定の指定引取
- ・ 階段担ぎ作業
- ・ クレーン車使用
- ・ 養生等の作業
- ・ その他特殊作業

- 料金のご請求・お支払について

使用済情報処理機器の回収及び入荷検品作業確認後、月末締めにて請求書を発行し、お客様へ郵送いたします。請求書のお支払期日までに、弊社の指定口座へお振込をお願いします。

- データ消去サービスについて

HDD 上のデータについては、リサイクル・廃棄処理工程において破砕処理を行いますが、データ消去を保証するものではありません。お客様の重要なデータが流出するトラブルを回避するためには、先ずお客様の責任において消去することをお奨めします。

お客様のデータ消去作業を支援する「データ消去サービス」も提供しておりますので、詳細は弊社のお客様担当営業にお問合せください。尚、「データ消去サービス」は有料となります。

- 委託契約書について

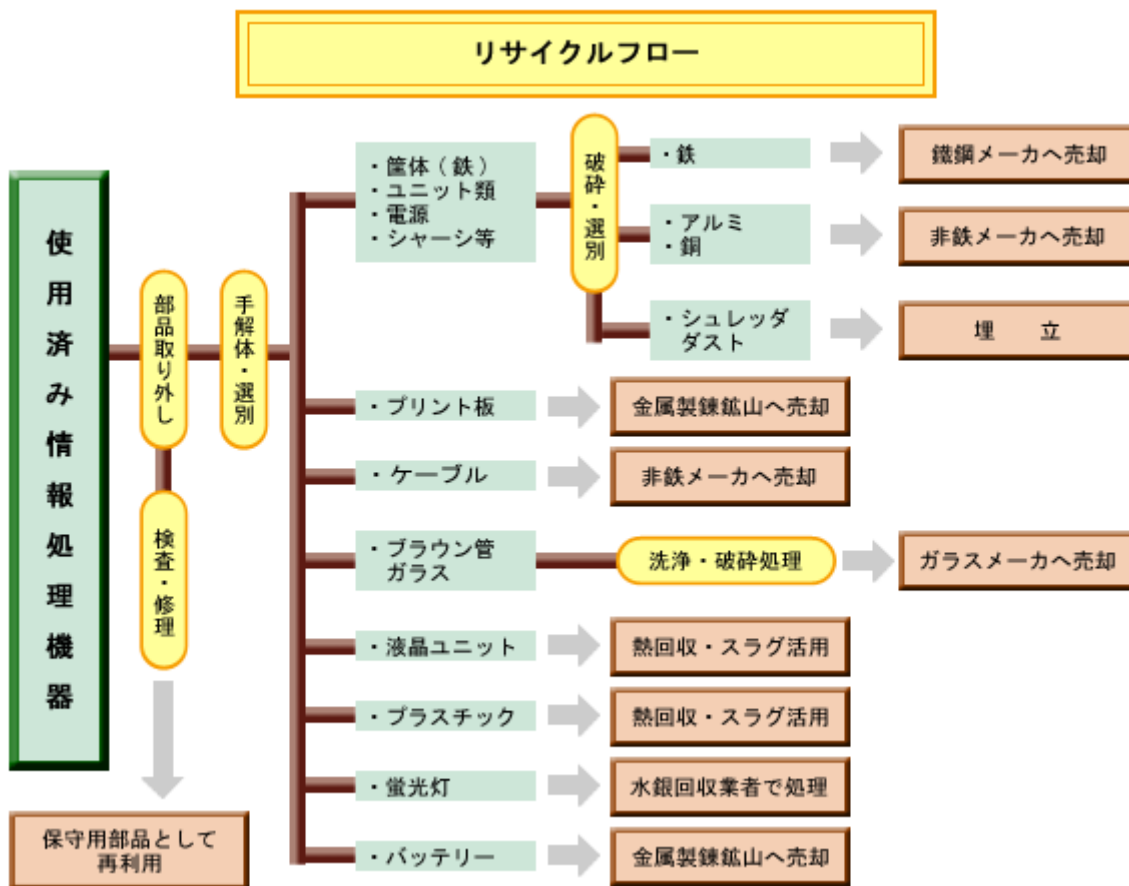
申込されるお客様は委託契約書の内容に同意して頂き、その後、回収申込み手続きを実施することになります。委託契約書の内容をよくお読みになり、同意頂ける場合のみ、弊社は回収・再資源化業務を請負うことが出来ます。

FAX で申込されるお客様は、「使用済情報処理機器の回収・再資源化申込書」の裏面に記載されている「広域再生利用指定産業廃棄物処理委託契約書」の内容を確認いただき、表面の排出事業者欄にご署名、ご捺印の上、返送いただくことにより、委託契約手続きを完了することになります。



● リサイクルフロー

回収されたパソコン等使用済み情報処理機器は、各再資源化拠点にて解体・分別されます。分別された部品等は、保守用部品として再利用（リユース）され、その他 鉄、銅、アルミ等は原材料として再資源化されます。



● 用語集

回収・再資源化サービスにともなう用語を以下の通り纏めました。ご参考ください。

【廃棄物処理法】

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」(1970年制定、1991年、1997年、2000年に大幅改正)の通称が「廃棄物処理法」、または「廃掃法」です。廃棄物の排出規制と生活廃棄物の適性処分を進めるための法律です。廃棄物に関する国民の責務、および事業者（法人）の責務などが定められています。廃棄物は、事業者（法人）から排出される産業廃棄物とそれ以外の一般廃棄物(主に家庭系から排出される廃棄物)に分類されています。

【3R】

Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）のことです。

3Rの推進とは

- Reduce：小型化、省資源化、長寿命化、アップグレード性の確保などにより、廃棄物の発生量を抑制する。
- Reuse：汎用的ユニット/部品の採用、抜去/清掃の容易性の確保などにより、製品または部品を再使用する。
- Recycle：再利用可能な材料の採用、材料名表示などにより、原材料として再利用する手法をパソコンなどの製品に取込む。

従来のリサイクル中心の規制から、廃棄物の発生抑制、部品等の再利用を含めた総合的な対策を講じることにより、資源の有効利用を目指すものです。

#### 【マニフェスト管理】

マニフェスト管理とは、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）」により定められたマニフェスト（産業廃棄物管理票）制度にもとづく産業廃棄物の管理のことです。この制度により、排出者であるお客さまには、以下が義務づけられています。

不法投棄の防止などの適正な処理を確保することを目的に、事業系（法人）の排出者が収集運搬業者・処分業者に委託した産業廃棄物の処理の流れをマニフェスト（産業廃棄物管理票）により、自ら把握・管理する義務。

排出者に課せられている具体的な義務は次の通りです。

- 前年度分マニフェストをもとに、産業廃棄物の処理状況を都道府県知事へ年 1 回報告する義務。
- 委託先業者から中間処理終了票（D 票）が 90 日以内、また最終処分終了票（E 票）が 180 日以内に戻らない場合には、速やかに報告する義務。

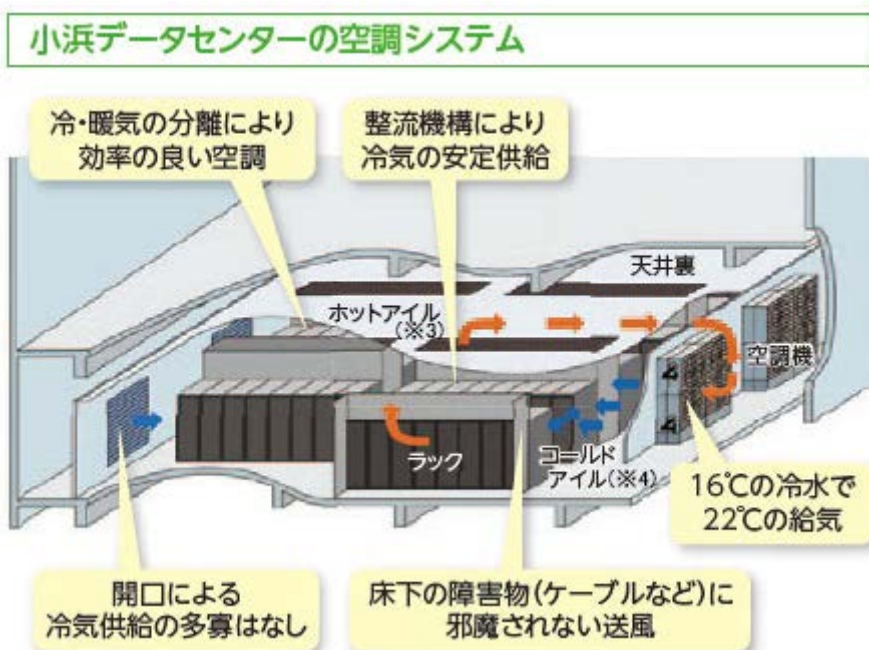
尚、この用語解説でご紹介しています「広域再生指定制度」により指定を受けている事業者が産業廃棄物の処理を委託する場合は、当該事業者がお客さまに代わって産業廃棄物を管理するため、お客さまによるマニフェストの発行・管理が不要となります。

### 環境配慮型・省エネデータセンター

日本ユニシス小浜データセンター(福井県小浜市)は、最新の空調技術「壁吹き出し方式空調システム」を採用しています。この方式は、空調機械室間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹き出し方式に比べ空調システム系の大幅な電力低減が可能となります。

また、冷気と暖気を混ぜない完全な循環型にすることや整流機構を設けることで 22℃の給気でも十分に IT 機器を冷却することができます。

さらに寒冷地に立地している利点を活かした外気冷房やフリークーリング(※1)の併用で、想定電力の 100%使用時には PUE(※2) = 1.2 台を実現できる環境配慮型省エネデータセンターとなっています。



(※1) フリークーリング : 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

(※2) PUE (Power Usage Effectiveness) : データセンターのエネルギー効率を示す指標。データセンター全体の消費電力をデータセンター内の IT 機器の消費電力で割った値。1 に近いほど効率が高い。

(※3 : 図中) ホットアイル : サーバールックの列で区切られたサーバールーム内の空間のうち、サーバの排熱だけを集めた空間。

(※4 : 図中) コールドアイル : 空調機が送り出してサーバが吸引する冷気を集めた空間。

• サーバールックの列で区切られたサーバールーム内の空間のうち、ホットアイルは、サーバの排熱だけを集めた空間のこと。コールドアイルは、空調機が送り出してサーバが吸引する冷気を集めた空間のこと。

• [日本ユニシスグループのアウトソーシングセンター](#) >

[http://www.unisys.co.jp/solution/tec/outsourcing/dc\\_summary.html](http://www.unisys.co.jp/solution/tec/outsourcing/dc_summary.html)

### 気候変動問題の緩和および適応

#### 1. ICT を活用した環境負荷軽減活動

環境推進活動では日本ユニシスグループのスローガンである「ICT が地球のためにできること」を目的に、7 項目の削減対象を設定し、グループ全部門が独自のテーマ選定を行い、年間を通じて環境負荷低減のための活動を行っています。

- 削減対象 7 項目

1. エネルギー消費量
2. 人の移動量
3. 物の移動量
4. 物の消費量
5. 倉庫スペース
6. オフィススペース
7. 廃棄物排出量

#### 2. グリーン調達の取り組み

当社グループでは、「グリーン調達ガイドライン」に従って、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しています。2008 年度から「グリーン調達ガイドライン」に従った環境保全に関するアンケート調査を定期的に行っており、お取引先様との連携により環境負荷の少ない製品・サービスなどの調達を推進しています。2014 年度には、環境保全の項目に加え「紛争鉱物不使用の取り組み状況」の確認を盛り込むこととし、2015 年度には、121 社のお取引先様に対して環境保全に関する項目に、紛争鉱物不使用の取り組み状況についての項目を追加したアンケート調査を行いました。

- [「日本ユニシスグリーン調達ガイドライン」2016 年度版](http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/eco_green-guideline201607.pdf) > 別ウインドウ [PDF] (316KB) 付録 参照  
[http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/eco\\_green-guideline201607.pdf](http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/eco_green-guideline201607.pdf)

## 環境パフォーマンスデータ

### エネルギー等使用量

| 項目                                | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| CO2排出量 (t) ※1                     | 17,417 | 18,855 | 21,804 | 19,792 |
| CO2排出原単位(t/m <sup>2</sup> ) ※2    | 0.1708 | 0.1595 | 0.1940 | 0.1787 |
| エネルギー使用量 (kl) ※3                  | 9,830  | 11,120 | 10,521 | 10,049 |
| エネルギー使用原単位(kl/m <sup>2</sup> ) ※2 | 0.0904 | 0.0938 | 0.0899 | 0.0836 |
| 紙使用量 (万枚) ※4                      | 2,520  | 2,420  | 2,775  | 2,709  |

※1 : CO2 排出量の算出に用いる排出係数は、対象サイト（ビル）のエネルギー供給会社（電力、ガス）が公表する排出係数を使用（重油等の燃料については環境省の発表する排出係数を使用）

※2 : 原単位：事業所の単位面積当り。集計範囲は日本ユニシス単体

※3 : エネルギー使用量：原油換算値

※4 : 複合機印刷枚数

### 廃棄物量

| 項目          | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 廃棄物総発生量 (t) | 790    | 512    | 628    | 574    |
| サイクル率 (%)   | 50.91  | 82.24  | 70.76  | 73.27  |

### 化学物質の適正管理

| 項目                    | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 揮発性酸化物 (VOC) 排出量 (t)  | 0      | 0      | 0      | 0      |
| PRTR法届対象物質の排出・移動量 (t) | 0      | 0      | 0      | 0      |

## 環境保全コスト

| 項目        | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 事業エリア内コスト | 2      | 2      | 2      | 2      |
| 上・下流コスト   | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 管理活動コスト   | 35     | 37     | 39     | 36     |
| 研究開発コスト   | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 社会活動コスト   | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 環境損傷対応コスト | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 合計        | 41     | 43     | 45     | 42     |

## 集計範囲：

### 2015年度の集計範囲：

日本ユニシス（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、ユニアデックス（株）、（株）国際システム、（株）エイタス、（株）トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス（株）、健康保険組合、企業年金基金

### 2014年度までの集計範囲：

日本ユニシス（株）、USOL 北海道（株）、USOL 東北（株）、USOL 東京（株）、USOL 中部（株）、USOL 関西（株）、USOL 中国（株）、USOL 九州（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、ユニアデックス（株）、（株）国際システム、（株）エイタス、（株）トレードビジョン、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）、健康保険組合、企業年金基金

日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

# 公正な 事業慣行



Foresight in sight

## 公正な事業慣行

|  |   |
|--|---|
| 公正な事業慣行 .....  | 1 |
| バリューチェーンにおける社会的責任の推進 .....                           | 1 |
| ビジネスパートナーとの価値創造 .....                                | 1 |
| 協力会社様との連携 .....                                      | 1 |
| コンプライアンス遵守の取り組み .....                                | 2 |
| 社会的責任に配慮した購買取引 .....                                 | 2 |
| 主要なお取引様に対する CSR 調査 .....                             | 2 |
| 日本ユニシスグループ購買取引行動指針 .....                             | 3 |
| 情報セキュリティ .....                                       | 6 |
| 情報セキュリティ基本方針 .....                                   | 6 |
| 活動方針 .....   | 7 |
| 推進体制 .....   | 7 |
| セキュリティ文化の定着・拡大に向けて .....                             | 7 |
| ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証取得状況 ..... | 8 |
| プライバシーマーク取得企業 .....                                  | 8 |
| 腐敗防止への対応 .....                                       | 9 |



## 公正な事業慣行

### バリューチェーンにおける社会的責任の推進

#### ビジネスパートナーとの価値創造

日本ユニシスグループが事業活動を通じて社会的責任を果たしていくうえで、ビジネスパートナーとの協力は欠かせません。当社グループの事業活動のプロセスであるバリューチェーンのなかで、とくにシステム設計、構築、運用・保守の部分は、多くの「協力会社様」と連携しています。さらに、ハードウェア製品およびソフトウェア製品、サービス商品などの調達先である「お取引先様」を合わせた「ビジネスパートナー」とともに、CSR を意識して新しい価値創造に努めています。

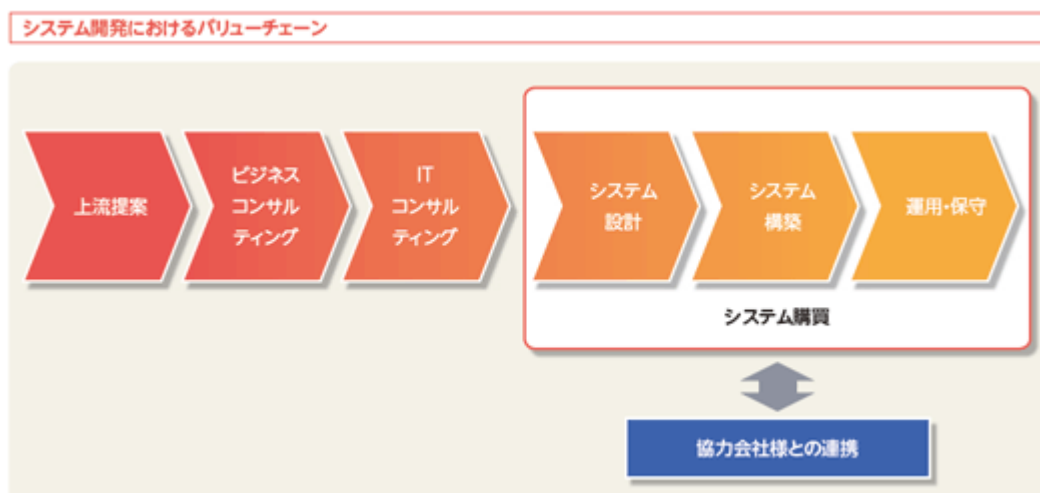
#### 協力会社様との連携

当社グループは、協力会社様とのコミュニケーションをより密接なものとして互いの信頼関係を構築し、公正かつ公平なシステム購買（※）を実現するために、定期的に協力会社様に対する業務説明会を開催するとともに、協力会社様向け Web サイトを通して継続的に情報提供を行っています。

新規あるいは改正された法規に関する情報提供と、それにとめない変更される当社購買ルールを説明するとともに、既存のルールに関して事例を含めて説明したうえで遵守をお願いするなど、適正なシステム購買業務を遂行するために必要な情報を説明会でお伝えしています。あわせて当社グループの CSR に関する方針や取り組みについてご説明するとともに、共に取り組んでいくことをお願いしています。

※システム購買：「情報成果物委託」と「役務提供委託」の総称

#### システム開発におけるバリューチェーン



## コンプライアンス遵守の取り組み

協力会社様とのシステム購買においては、「日本ユニシスグループ コンプライアンス基本方針」のもと、関連法令と当社の関連諸規程の遵守、経済産業省ガイドラインに準拠する施策の厳守などを通じて、公正かつ公平で適正な取引を行っています。担当者と責任者などによるダブルチェックは必ず実施し、当社システム購買部門による監査などを通じ、コンプライアンス遵守を推進しています。

## 社会的責任に配慮した購買取引

ハードウェア製品およびソフトウェア製品を調達する物品購買、サービス商品を調達するサービス購買、システム購買などの各種購買取引にあたっては、「購買取引行動指針」を定め、国内外の各種法令・社会規範を遵守し、公正かつ透明な購買活動を行っています。また、環境保全を推進しているお取引先からの調達、および環境負荷が少ない製品やサービスなどの調達の推進に加えて、2014年8月には購買取引行動指針の改訂により「紛争鉱物不使用の推進」を盛り込み、紛争地域の資金源となる紛争鉱物が使用されていないハードウェアの調達を行っています。

## 主要なお取引様に対する CSR 調査

当社グループの、主要なお取引様に対して、環境保全をはじめとした CSR 調査を毎年実施しています。2015年度は、紛争鉱物不使用等の取り組み状況に関する項目を追加し調査を実施しました。

- アンケート送付社数：121社（回答68社）
- 調査内容
  - ISO14001/KES(環境マネジメントシステム・スタンダード)等の取得状況
  - 環境管理・グリーン調達への取り組み
  - 紛争鉱物への対応方針
  - ISO9001（品質マネジメントシステム）
  - ISO27001/ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）
  - プライバシーマーク

環境保全に関しては、独自の方針の策定を含め何らかの取り組みを実施している企業は半数程度でした。

第三者機関による認証の取得率は、ISO14001（環境マネジメントシステム）が 26%、ISO9001（品質マネジメントシステム）が 34%、ISO27001/ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）が 37%、プライバシーマークが 29%でした。紛争鉱物については、方針を制定している企業は僅かでした。今後、お取引様と連携し取り組みが不十分な点について改善し、サプライチェーンを通じた CSR 活動に取り組んでまいります。

## 日本ユニシスグループ購買取引行動指針

私たち日本ユニシスグループは、お客様に提供するハードウェア製品及びソフトウェア製品（以下「物品」という。） 、サービス商品（以下「サービス」という。）並びにシステム開発及びソフトウェア開発の情報成果物委託（以下「システム開発」という。） 、システムエンジニアリングサービス（以下「SES」という。）を調達するにあたっては、「公正かつ透明な購買」を基本信条とし、国内外の各種法令・社会規範を遵守し、日本ユニシスグループ企業行動憲章に則り、常に信頼と誠実に基づいた公正かつ透明な購買活動を実施します。

また、お取引先様にもご協力をいただけるようパートナーとしての信頼関係を醸成し、持続的な相互発展に努めて参ります。

### 1. 公平・公正な取引

私たちは、取引先様に対し、誠実かつ公平・公正な購買取引を行います。

### 2. 法令・社会規範の遵守

私たちは、下請法、不正競争防止法などの各種法令・社会規範を遵守し、健全で公正な企業活動を行います。なお、反社会的勢力とは、購買取引を含め、いかなる取引も行いません。

### 3. 環境への配慮・グリーン調達の推進

私たちは、「ICT が地球のためにできること」を基本理念とし、地球環境保全への取り組みを経営上の重要課題として捉え、環境に配慮した物品、サービス並びにシステム開発、SES を優先的に調達することを推進します。

### 4. 紛争鉱物不使用の推進

米国「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）を尊重し、紛争地域の資金源となる紛争鉱物が使用されないハードウェア製品の調達に取り組めます。

### 5. 知的財産権の尊重

私たちは、物品、サービス並びにシステム開発、SES の購買取引において、第三者の知的財産権を尊重します。

### 6. 情報の厳格な管理・保持

私たちは、取引先様を通じて知り得た機密情報（個人情報を含む）を厳格に管理し、機密を保持します。

### 7. 取引先様の選定

私たちは、取引先様の選定にあたっては、企業の信頼性、安定供給の可能性及び品質、価格、納期、技術、環境保全等について、合理的かつ明確な基準に則り総合的に評価し、選定します。

### 8. 私的利益授受の禁止

私たちは、購買取引行動において、取引先様との不適切な個人的授受（接待、贈答など）は一切禁止します。

### 9. CSR の推進

私たちは、社会の持続的発展のため CSR（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、お客様への配慮、コミュニティへの参画など）に取り組むとともに、取引先様に対してもご理解いただき、共に推進していきます。

## 10. 相互発展

私たちは、取引先様とは、誠実で公平な協業関係を築き、相互信頼を醸成し、持続的な相互発展に努めます。

私たち日本ユニシスグループは、上記の購買取引行動指針のもと、次の運用を行います。

### 1. 購買取引（物品、サービス並びにシステム開発、SES）

私たちが取引先様より物品、サービス並びにシステム開発、SES を調達する権限は、各々の購買部門（\*）が持っており、購買部門からの注文書またはこれに準ずる書面の発行あるいは EDI（電子データ交換）に基づき、購買取引が成立するものとします。

### 2. 正当な権限に基づく購買取引の実施

物品、サービス並びにシステム開発、SES の購買取引にあたり、購買部門（\*）が発行する注文書またはこれに準ずる書面なき場合は、正当な権限に基づく購買行為の申込にはあたりません。このような無権限の行為には、効果が及ばないこととなります。無権限行為による申込に対しては、一切の責任を持ちません。

万一、購買部門以外からの購買申込があった場合は、誠に恐縮ながら購買部門へご一報下さるようお願い致します。

#### • グリーン調達ガイドライン

日本ユニシスでは、「日本ユニシス グリーン調達ガイドライン」に従って、環境保全を推進しているお取引先からの調達、環境負荷が少ない製品・サービスなどの調達を推進しています。

- [「日本ユニシス グリーン調達ガイドライン」2016 年度版 >](#) 別ウインドウ [PDF] (316KB)

[http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/eco\\_green-guideline201607.pdf](http://www.unisys.co.jp/csr/eco/pdf/eco_green-guideline201607.pdf)

• 購買部門 (\*)

日本ユニシスグループが提供する物品、サービス並びにシステム開発、SES の購買部門は、以下のとおりです。

| 会社名              | 区分                          | 購買責任者                                       |
|------------------|-----------------------------|---|
| 日本ユニシス株式会社       | 物品<br>サービス                  | 日本ユニシス株式会社<br>購買担当部長                        |
|                  | システム開発<br>SES               | 日本ユニシス株式会社<br>業務部長                          |
| ユニアデックス株式会社      | 物品                          | ユニアデックス株式会社<br>事業推進部 商品購買担当部長               |
|                  | サービス                        | ユニアデックス株式会社<br>事業推進部 保守購買管理室長               |
|                  | システム開発<br>SES               | 日本ユニシス株式会社<br>業務部長<br>(日本ユニシス株式会社 業務部に業務委託) |
| エス・アンド・アイ株式会社    | 物品<br>サービス<br>システム開発<br>SES | エス・アンド・アイ株式会社<br>管理本部企画部長                   |
| G&U システムサービス株式会社 | 物品<br>システム開発<br>SES         | G&U システムサービス株式会社<br>企画管理部長                  |
| 株式会社ユニエイド        | システム開発<br>SES               | 株式会社ユニエイド<br>管理部長                           |
| 北京優益天亜信息技術有限公司   | 物品<br>サービス<br>システム開発<br>SES | 北京優益天亜信息技術有限公司<br>総合管理部長代理                  |
| 株式会社トレードビジョン     | 物品<br>サービス<br>システム開発<br>SES | 株式会社トレードビジョン<br>システムサービス部長                  |

## 情報セキュリティ

当社グループは、お客様の経営情報や情報システムに携わる立場として、グループ会社・協力会社様における横断的な情報セキュリティレベルの確保を図っています。

### 情報セキュリティ基本方針

2014年7月7日 改訂

1. 日本ユニシスグループの管理下にある重要な情報資産を情報セキュリティによる保護の対象とします。また、情報資産に接する日本ユニシスグループに所属する全ての役員・従業員ならびに協力会社の従業員等を情報セキュリティの適用対象とします。
2. 日本ユニシスグループ各社の経営陣は、情報資産に対し、物理的、技術的、組織的及び人的なセキュリティの各側面において適切な情報セキュリティ対策を講じ、情報資産を漏洩、破壊、改ざん、不正アクセスまたはサービス妨害などの脅威から保護する責務を負います。
3. 日本ユニシスグループは、情報セキュリティの推進にあたり、お客様との契約および関連法令を順守します。
4. 日本ユニシスグループ各社の役員・従業員は、別途定める日本ユニシスグループ情報セキュリティポリシー並びに関連する各社の社内諸規程及び諸規範に基づき、誠実に行動します。なお、違反した場合には、就業規則違反等により懲戒、並びに法的措置の対象とします。
5. 日本ユニシスグループ各社の経営陣は、役員・従業員ならびに協力会社の従業員等に対し、情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産を適切に取り扱うよう周知徹底を図ると共に、継続的に教育を実施します。
6. 日本ユニシスグループは、万一、情報セキュリティ上の事件または事故が発生した場合、迅速に対処する体制を確立し、被害を最小限にとどめると共に再発防止に努めます。
7. 日本ユニシスグループは、地震・災害及びインフルエンザの流行又は情報システムの重大な故障、情報資産の毀損や消滅等によって、事業活動が中断・停止することを最小限に抑えるために、物理的・技術的・組織的及び人的な予防措置を講じます。また、万一の事態に備え、事業継続計画を策定し、事業活動と重要な業務プロセスの継続を確保します。
8. 日本ユニシスグループは、本基本方針に基づく情報セキュリティ目的を定め、その目的の達成に向けた活動を継続的に実施・改善してゆく体制及び仕組みを確立するために情報セキュリティマネジメントシステムを導入し、情報セキュリティの推進を図ります。

日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長 平岡 昭良

## 活動方針

当社グループでは 1990 年に「情報セキュリティ委員会」を立ち上げて以来、長年情報セキュリティ対策に取り組んできました。2004 年に「第一次総合戦略」を、2006 年に「第二次総合戦略」、2008 年に「総合戦略 2008」を策定し、中長期的な視点からグループ会社一体となった情報セキュリティ対策を推進してきました。

2013 年度からは、外部環境、内部環境の急激な変化にタイムリーかつ柔軟に対応することを目的として、従来からの複数年度にまたがる情報セキュリティ総合戦略活動を改め、情報セキュリティの新たな 3 つの枠組み「維持」、「発展」、「進化」のなかで、年度単位での情報セキュリティ施策を企画、推進しています。

こうした取り組みを通じてセキュリティレベルの着実な向上が図られ、現在（2016 年 7 月）、ISO27001（ISMS）認証を 12 社・関連団体が取得するとともに、プライバシーマーク認証についても 8 社が取得しています。

## 推進体制

推進体制として、総合セキュリティ委員会、推進チーム会議、グループ運営会議、事故対応技術支援チーム（CSIRT）を設置しています。また、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）と個人情報保護マネジメントシステム（PMS）の内部監査を統合することにより、セキュリティ推進活動の効率化と現場部門の負荷軽減に努めています。

また、協力会社様との契約に情報セキュリティに関する内容を含めているほか、セキュリティに関する調査の実施、必要に応じた実地検、教育の促進など、協力会社様と一体となった高度なセキュリティレベルの確保を図っています。

## セキュリティ文化の定着・拡大に向けて

セキュリティ文化のさらなる定着をめざし、PC 起動時のイントラネット画面での啓発や、情報セキュリティの役員・組織長向け研修、新入社員研修、中途社員研修、全社員を対象とした e ラーニング研修に加え、協力企業様に対しても計画的な研修を実施しています。

また、サイバーセキュリティリスクへの対応として標的型攻撃メール対応訓練を行っています。訓練対象者が実際に模擬訓練用のメールを受信する実体験を通じ、危機意識の醸成、当事者意識、攻撃を受けた際の適切な対処方法が理解できる工夫を行っています。

その他、セキュリティの観点から“攻めの情報活用”を推進していくため、リモートアクセスサービス「SASTIK®サービス」や携帯電話やスマートフォンから社内システムを安全にアクセスできる「mobiGate®」などを利用し、全社員が社外においてもセキュリティの確保された状態でイントラネットにアクセスできる環境を整備しています。



【イントラネット画面による啓発】

- [USB メモリ型認証キーデバイス SASTIK サービス >](http://www.unisys.co.jp/solution/tec/sastik/index.html)

<http://www.unisys.co.jp/solution/tec/sastik/index.html>

- [モバイルアクセスゲートウェイソリューション mobiGate® >](http://www.unisys.co.jp/solution/tec/mobile/mobigate/index.html)

<http://www.unisys.co.jp/solution/tec/mobile/mobigate/index.html>

## ISMS (ISO/IEC27001:2013 / JIS Q 27001:2014) 認証取得状況

(2016年7月現在)

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリューションズ株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- 株式会社エイファス
- ユニアデックス株式会社
- USOL ベトナム有限会社
- 株式会社国際システム
- G&U システム・サービス株式会社
- 株式会社ユニエイド
- 株式会社トレードビジョン
- 日本ユニシス・ビジネス株式会社
- 日本ユニシス福祉会

## プライバシーマーク取得企業

(2016年7月現在)

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリューションズ株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- ユニアデックス株式会社
- 株式会社国際システム
- エス・アンド・アイ株式会社



- 株式会社トレードビジョン
- 日本ユニシス・ビジネス株式会社

## 腐敗防止への対応

日本ユニシスグループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。

当社グループでは、「グループ・コンプライアンス基本方針」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において不正防止に関する基本姿勢を明確化し、「公務員等に対して接遇を行う際の事前届出に関する規程」を定めるとともに、社員研修などの教育により、贈収賄防止の徹底を図っています。

日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

# お客様への配慮

## (消費者課題)



Foresight in sight

## お客様への配慮

|   |    |
|---|----|
| お客様への配慮 .....                                     | 1  |
| 製品・サービスの品質保証 .....                                | 1  |
| 品質保証の体制 .....                                     | 1  |
| ISBP（Information Services Business Process） ..... | 1  |
| 開発プロジェクトにおける品質保証プロセス .....                        | 1  |
| 運用・保守サービス、アウトソーシング・サービスにおける品質保証プロセス .....         | 2  |
| 個人情報保護の徹底 .....                                   | 3  |
| 個人情報保護基本方針 .....                                  | 3  |
| 個人情報のお取り扱いについて .....                              | 4  |
| 当社ウェブサイト上における個人情報の保護について .....                    | 8  |
| 顧客満足度向上 .....                                     | 10 |
| システムトラブルの対応 .....                                 | 10 |

## お客様への配慮

お客さまに満足いただける情報システムとサービスの提供ができるよう、品質保証体制を整備するとともに、「お客さま満足」に関する調査の結果を、グループ会社全体での横断的な品質改善活動に反映させる仕組みを構築しています。

## 製品・サービスの品質保証

### 品質保証の体制

社会インフラとしての情報システムに求められる品質レベルが従来より遥かに高くなっているなか、日本ユニシスグループでは、高品質の商品、サービスを提供するために品質保証の体制・仕組みを構築・整備しています。この仕組みを通じて、日本ユニシスグループはソフトウェア、ハードウェア、サービスについて徹底した品質保証を行い、「システムやサービスの提案、開発から保守・運用まで安心して任せられる企業」をめざしています。

### ISBP（Information Services Business Process）

ISBP は高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた標準の業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- エンジニアリングプロセス お客様の要求に適した開発の手段を提供します。
- プロジェクト管理プロセス プロジェクトの状況を見える化しコントロールします。また、その状況をお客様と共有します。
- 品質保証プロセス 正しい手続きでシステムが作られていることを各工程で確認し保証します。

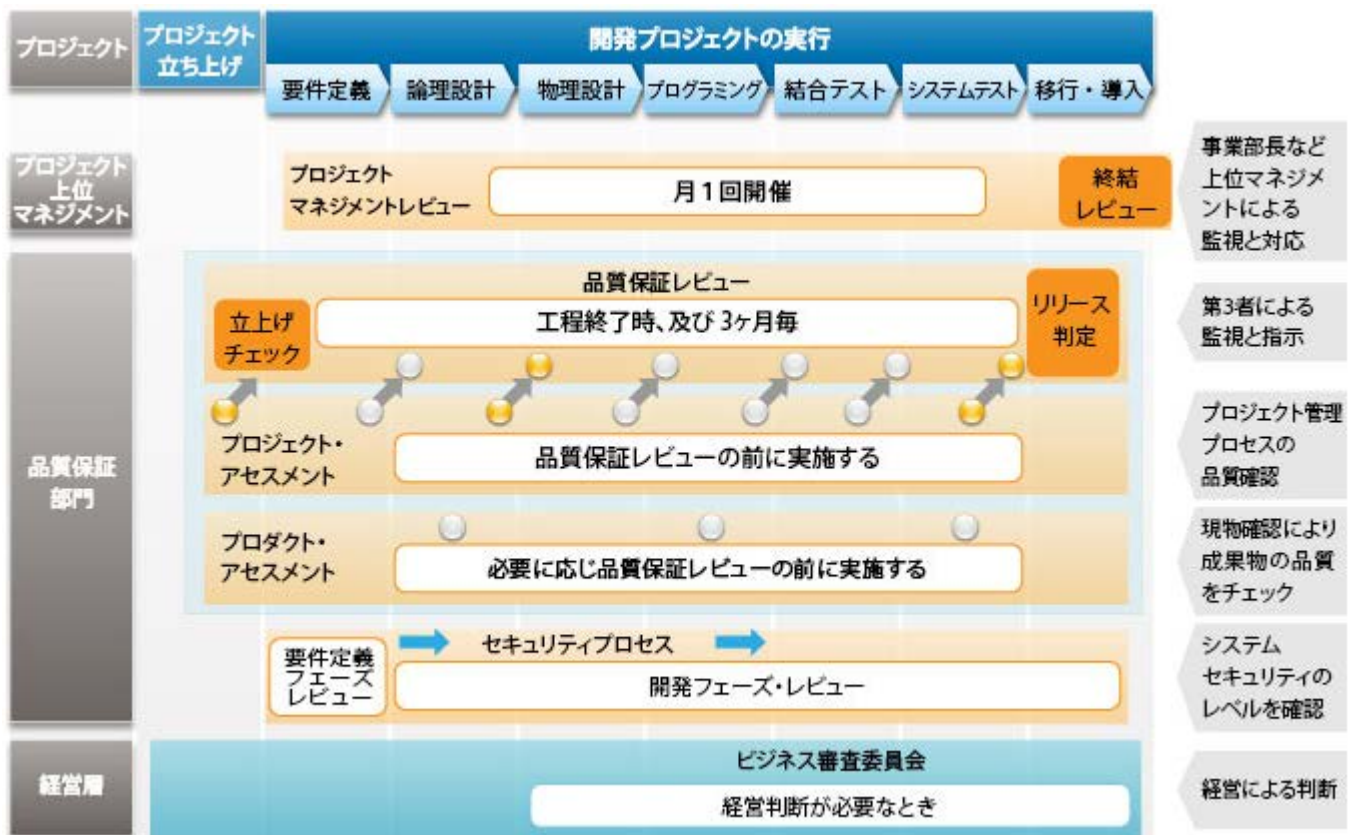
### 開発プロジェクトにおける品質保証プロセス

お客様のシステムを開発する場合の品質保証プロセスでは、プロジェクトが開発しながら実施する品質管理活動だけでなく、プロジェクトの外側からプロジェクトが健全に稼働しているか、成果物の品質が保たれているかを、継続的かつ組織重層的に確認、必要に応じ是正処理を講じています。

## 運用・保守サービス、アウトソーシング・サービスにおける品質保証プロセス

お客様のシステムの開発が終了したあとも、お客様が安心してシステムやサービスをご利用いただける様、運用・保守やアウトソーシング・サービスなどにてお客様より運用管理を委託されたシステムにおいて、サービスの品質が保たれているかを継続的に確認しております。

さらに、当社の品質保証部門では、上記サービスを実施しているシステムに対し、経済産業省から公表されている「情報システムの信頼性向上に関するガイドライン」をベースに、弊社独自の障害未然防止策を取り込んだ「システム点検チェックリスト」をもとに、定期的にシステムの健全性を確認し、障害の未然防止を図っております。



## 個人情報保護の徹底

当社グループは、個人情報の適切な取り扱いと保護の重要性を認識し、企業にとっての社会的責務として、個人情報保護の基本方針を定め、当社グループの役員及び従業員に周知・徹底を図り、コンプライアンスを重視した企業活動を推進していきます。



プライバシーマークは、個人情報の適切な保護のために体制を整備している事業者に対して認定・付与されるマークです。

## 個人情報保護基本方針

### 日本ユニシス個人情報保護基本方針

制定日 2004年10月22日  
最終改定日 2011年6月29日

日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長 平岡 昭良

日本ユニシス株式会社（以下「当社」といいます）は、情報システムサービス等の事業活動を通じてお客様の企業価値を創造するとともに、良き企業市民として社会の持続的発展に貢献していきます。

当社は、個人情報の適切な取り扱いと保護の重要性を認識し、企業にとっての社会的責務として、以下のとおり個人情報保護の基本方針を定め、日本ユニシスグループの役員及び従業員に周知・徹底を図り、コンプライアンスを重視した企業活動を推進していきます。

1. 個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守するとともに「個人情報保護責任者」を設置し、適切な個人情報の取扱いの管理を行います。
2. 個人情報の取得にあたっては、業務上必要な範囲に限定して適切に行うものとし、取得時には利用の目的、本人に対する窓口等を明確にした上で、適法かつ公正な手段によって取得します。
3. 取得した個人情報は特定した利用目的の範囲内で利用し、法令に基づく場合等を除いて、本人の同意を得ることなく目的外利用、第三者への提供及び開示は行わないものとし、そのための措置を講じます。また、本人の同意を得て第三者に提供・開示を行う場合には、本人の個人情報を適切に管理するよう提供先に対して措置を講じます。
4. 保有する個人情報の漏えい、滅失又はき損を防止するため、必要かつ適切な安全対策を講じるとともに、これらの問題が発生した場合は、その原因を特定し、遅滞なく是正措置を講じます。

5. 個人情報を取扱う業務を外部に委託する場合、委託先に対し合理的な安全対策を講じるよう適切な契約や指導・管理を行います。
6. 個人情報保護に関するマネジメントシステムを確立し、実施・維持するとともに継続的に見直し・改善を行います。
7. 本人からの自己の個人情報の開示、訂正又は削除等の要請、問合せ、苦情及び相談については、対応窓口を設け、適切かつ迅速に対応します。

【個人情報の取扱いに関する問合せ先】

〒135-8560 東京都江東区豊洲 1-1-1

日本ユニシス 個人情報保護推進委員会 事務局

電話：03-5546-4111（大代表）

以上

## 個人情報のお取り扱いについて

日本ユニシス株式会社  
個人情報保護責任者  
執行役員 笹尾 忍

## 個人情報の取得と利用目的について

個人情報の取得、利用にあたっては、個人情報保護法及び日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステム-要求事項（JIS Q 15001:2006）」等を遵守し、適正な手段で行います。当社が取得する個人情報及び当社が保有する個人情報の利用目的は、以下の通りです。

尚、当社において、予めお知らせしました利用目的の範囲を超えて個人情報を利用する必要性が生じた場合には、個人情報保護法等により例外として取扱うことが認められている場合を除き、利用目的等について再度、ご本人の同意をいただくものとします。また、16歳未満の方または事理を弁識する能力を欠く方が当社に個人情報を提供される場合は、法定代理人等の同意が必要となります。

### 1.ご本人から直接書面によって個人情報を取得する場合の利用目的

あらかじめ、ご本人に対して、利用目的等の一定事項を書面（電子的方式、磁気的方式による記録を含む）により、都度明示させていただきます。ただし、次の各号に該当する場合を除きます。

- i. 人の生命、身体又は財産の保護のために、緊急に必要がある場合。又は必要がある場合であって、ご本人の同意を得ることが困難であるとき

- ii. ご本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- iii. 当社の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合  
国の機関又は地方公共団体が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、利用目的をご本人に通知・公表することによって、又はご本人の同意を得ることによって、当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合
- iv. 取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合
- v. 法令に基づく場合
- vi. 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、ご本人の同意を得ることが困難であるとき

**2. 個人情報を書面以外の方法で直接ご本人から取得する場合及び公開情報・第三者等から間接的に取得する場合の利用目的並びに当社が保有する個人情報の利用目的は、次の通りです。なお、すべての開示対象個人情報の利用目的（個人情報保護法 第 18 条第 4 項第 1 号～第 3 号までに該当する場合を除く）は、下記の a.～h.に記載のとおりです。**

a. お客様の個人情報

- ・商品・サービス・サポートのご提案・販売・提供
- ・当社及び当社グループ企業の取扱う商品・サービス等のご案内
- ・当社及び当社グループ企業が開催（主催、共催、協賛）するイベント（各種セミナー、展示会他）等のご案内
- ・当社及び当社グループ企業が提供するサービス等の利用登録
- ・『Club Unisys』等の各種刊行物の発送
- ・お客様との連絡・商談・打ち合わせ・契約の履行等
- ・お客様からのお問合せやご依頼への対応
- ・研修の運用管理
- ・各種アンケートの実施
- ・ ※当社企業グループにつきましては、[こちら](#)（日本ユニシスグループ一覧）をご覧ください。 >  
<http://www.unisys.co.jp/com/group.html>

b. お取引先（パートナーを含む）の個人情報

- ・お取引先との連絡・商談・打ち合わせ・契約の履行
- ・お取引先からのお問合せやご依頼への対応

c. 株主の皆様の個人情報

- ・会社法等に基づく権利の行使・義務の履行
- ・各種便宜の供与
- ・株主と会社の関係の円滑化を図る為の各種株主施策の実施
- ・各種法令に基づく株主管理



- d. 入社を希望される方、退職された方の個人情報
  - ・応募者への情報提供・連絡・通知
  - ・採用選考手続き
  - ・法定で定める退職者の人事労務業務（福利厚生含む）
  - ・退職者への会社情報の提供、懇親等の必要に応じた連絡、その他退職者管理
  
- e. 公開情報（官報、ウェブサイト、市販の書籍・名簿等）及び第三者から取得した個人情報
  - ・当社及び当社グループ企業の商品・サービス・イベント（各種セミナー、展示会他）等のご案内や各種アンケートの実施
  
- f. 当社施設へ来訪された方の個人情報（入退記録、録画映像等）
  - ・防犯・防災等のセキュリティ確保及び入退管理
  
- g. 電話録音情報
  - ・会話内容の正確性確保及び適切な対応
  
- h. その他当社が明示した利用目的に同意いただいた上で取得した個人情報
  - ・その利用目的の範囲内での利用
  
- i. 受託業務に伴い取扱いの委託を受けた個人情報
  - ・システム開発、コンサルティング、システム・サポート、教育・研修等の受託業務における委託元との契約の履行

**当社が個人情報を利用する主な事業は以下の通りです。**

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・サービス及びシステム関連サービス、人材育成サービス及び e ラーニングサービスの提供、コンピュータ・システム（ハードウェア、ソフトウェア）の販売等

## 個人情報の取扱いの委託と共同利用について

### 1.取扱いの委託

当社では、業務の全部又は一部を委託し、当該委託先に対して、利用目的の達成に必要な範囲内で個人情報の取扱いを委託する場合があります。この場合には、当社の定めた基準を満たす者を委託先として選定するとともに、安全管理が図られるように個人情報の取扱いに関する契約の締結や適切な管理・監督を行います。

### 2.共同利用

当社は、当社グループ企業と共同して事業活動を行うときに必要となるお客様等の個人情報（氏名、会社名、部署名、電話番号、FAX 番号、電子メールアドレス等）を当該グループ企業と共同利用する場合があります。この場合には、あらかじめ、ご本人に利用目的などの通知等を行います。また、安全管理が図られるように当社とグループ企業間で締結された個人情報の共同利用に関する協定に従い、適切な管理を行います。

## 個人情報の第三者への提供・開示について

当社は、原則として取得した個人情報をご本人の同意を得ることなく、第三者に提供又は開示いたしません。ただし、次の各号に該当する場合を除きます。尚、ご本人の同意を得て、第三者に提供又は開示する場合には、当該提供先又は開示先に対して、個人情報の保護のための適切な措置を講じます。

- i. 法令に基づく場合
- ii. 人の生命、身体又は財産の保護のために必要な場合であって、ご本人の同意を得ることが困難であるとき
- iii. 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、ご本人の同意を得ることが困難であるとき
- iv. 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、ご本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき
- v. 既にご本人から情報の提供に関して、再提供を含めた同意を得ている提供者から取得した場合
- vi. 役員及び株主の公開情報で、あらかじめ、第三者提供などの一定事項をご本人に通知等しているとき

## 開示等の請求手続きについて

当社が保有する個人情報のうち「開示対象個人情報」に該当するものについて、ご本人又はその代理人から「利用目的の通知、開示、訂正・追加又は削除、利用停止・消去又は第三者提供の停止（以下、「開示等」という）」のご請求をされる場合は、「開示等の請求手続きのご案内」をご参照ください。

ご本人又は代理人であることを確認させていただいた上で、合理的な期間、範囲内で対応いたします。

- 開示等の請求手続きのご案内 >

<http://www.unisys.co.jp/com/privacy/guide.html>

（注）「開示対象個人情報」とは

特定の個人情報を容易に検索できるように体系的に構成した個人情報であって、当社がご本人等から求められる開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止の求めのすべてに応じることができる権限を有するものをいいます。ただし、次のいずれかに該当する場合は「開示対象個人情報」として扱いません。

当該個人情報の存否が明らかになることによって、

- i. 本人又は第三者の生命、身体又は財産に危害が及ぶおそれのあるもの
- ii. 違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれのあるもの
- iii. 国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれのあるもの
- iv. 犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共の安全と秩序維持に支障が及ぶおそれのあるもの

## 個人情報に関するお問合せ・苦情等のお申出先

個人情報の取扱いに関するお問合せ、苦情、相談等につきましては、個人情報を直接ご提供されたソリューション/サービス等の各問合せ先までご連絡ください。

上記問合せ先が不明な場合は、下記までお申出ください。内容確認の上、対応させていただきます。

名称：日本ユニシス株式会社

申出先：個人情報保護推進委員会事務局

住所：〒135-8560 東京都江東区豊洲 1-1-1

電話：03-5546-4111（大代表）

連絡先：郵便、電話で上記までご連絡いただくか、問合せフォームからご連絡ください

•問合せフォームは [こちら](#) >

[https://www.unisys.co.jp/inqsys/inquiry\\_form.html?product\\_id=525](https://www.unisys.co.jp/inqsys/inquiry_form.html?product_id=525)

## 当社の所属する「認定個人情報保護団体」の名称及び、苦情の解決のお申出先

名称：一般財団法人 日本情報経済社会推進協会

申出先：個人情報保護苦情相談室

住所：〒106-0032 東京都港区六本木 1-9-9 六本木ファーストビル 12F

電話：03-5860-7565、0120-700-779

【当社の商品・サービスに関する問合せ先ではございません。】

## 当社ウェブサイト上における個人情報の保護について

通常、当社のウェブサイトにはご自身の個人情報を一切明かさことなく、アクセスすることができます。ただし、個人情報をご提供して頂けない場合には、ご覧頂けないコンテンツやご利用頂けないサービスがございますことを予めご了承願います。

## 通信途上での盗聴防止（SSL）について

お問合せ、お申込み等でご提供いただく個人情報は、「SSL（Secure Socket Layer）」によって暗号化され保護されます。SSLに対応していないブラウザをご利用の場合は、当社のウェブサイトへアクセスできなかったり、情報の入力ができない場合があります。

## IP アドレス等の利用について

当社ウェブサイトへのアクセスの傾向を分析するため、また、当社ウェブサイトで発生した問題を解決するために、アクセスのなされた IP アドレス、ドメインを記録することがあります。しかし、そのようなデータからは、個人を特定することはできません。

## クッキー（Cookie）および Web ビーコン（クリア GIF）について

Web ビーコンによる統計データは、当ウェブサイトの機能向上又は当社のサービス向上若しくは業務の改善などの目的に利用させていただきます。

Web ビーコンとクッキーとを合わせて使用することにより、詳細な統計的情報を取得できるようになります。取得した情報には閲覧したユーザーの属性集計や利用状況集計が含まれていますが、個別のユーザーを特定するような情報は一切含んでいません。

### ※「クッキー」：

利用者の情報をブラウザ内に保存することで、再入力の手間を省いたり、利用者にとって最適なコンテンツを表示することができる機能。利用者は、ブラウザの設定により、クッキーの受け取りを拒否したり、クッキーを受け取ったとき警告を表示させたりできます。但し、その場合は Web ページ上のサービスの全部または一部が使えないなどの制約が生じることがあります。

### ※「Web ビーコン」：

利用者のパソコンからのアクセス状況を把握して、特定の Web ページの使用率等に関する統計を取ることができる技術（"クリア GIF"と称されることもあります）。

## 他のウェブサイトへのリンクについて

当社のウェブサイトからリンクされている当社以外のウェブサイトにおける掲載内容については関与いたしません。又、当該ウェブサイトでの個人情報の取り扱い・安全確保についても責任は負いかねますので、ご了解を願います。

## 顧客満足度向上

当社グループは、日常の活動を通して直接頂戴するお客様の声や、開発システムの稼働後に行っている「お客様満足度調査」でのアンケートご回答やコールセンターに寄せられるお客様の声を真摯に受け止め、その貴重なご意見をグループ各社・各部門の改善活動へ着実につなげています。

## システムトラブルの対応

当社グループでは、万が一お客様で発生した障害に対して、発生した段階での社内関連部署への迅速な情報伝達、的確なお客様への初動対応と報告、その後の状況フォローが重要と考えています。

このため、お客様より運用管理を委託されているシステムに対し、経済産業省ガイドラインならびに IPA/SEC の定義に準拠し、上記の障害管理を高品質で迅速に実施するために、障害報告システムを運用しています。

また、障害報告システムに蓄積された障害情報は随時分析し、必要に応じ防止策の横展開を実施しています。

日本ユニシスグループ

UNISYS

# CSRレポート 2016

## 分野別 2015年度 パフォーマンス報告

### コミュニティへの 参画 及び コミュニティの 発展

#### (社会貢献活動)



Foresight in sight

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展（社会貢献活動）

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 .....        | 1  |
| 社会貢献活動方針・制度 .....                  | 1  |
| 社会貢献活動方針 .....                     | 1  |
| 活動の評価 .....                        | 1  |
| 社会貢献活動休暇・休職制度 .....                | 1  |
| NPO・NGO との協働 .....                 | 2  |
| NPO・NGO と社員との意見交換・合同プログラム .....    | 2  |
| イベントを通じた交流 .....                   | 2  |
| 2015 年度活動一覧 .....                  | 4  |
| 地域との連携 .....                       | 5  |
| 地域ネットワークへの参加 .....                 | 5  |
| 地域のクリーン活動 .....                    | 5  |
| 地域イベントへの協力 .....                   | 5  |
| 販売会の実施 .....                       | 6  |
| コミュニティとのかかわり .....                 | 7  |
| 社員による自発的な社会貢献活動 .....              | 7  |
| ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップによる活動 ..... | 7  |
| 日本ユニシス実業団バドミントン部 .....             | 9  |
| 被災地支援 .....                        | 9  |
| 教育貢献 .....                         | 10 |
| e-ネットキャラバンへの社員派遣 .....             | 10 |
| 海外インターンシップへの協力 .....               | 10 |
| 社会貢献パフォーマンスデータ .....               | 11 |

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

日本ユニシスグループは、企業理念に則り、すべての人たちとともに人と環境にやさしい社会づくりに貢献します。

### 社会貢献活動方針・制度

#### 社会貢献活動方針

1. ICT サービスを通じて人と環境にやさしい社会づくりに貢献します
2. 社会の期待と要請に対する感性を磨く人材育成の一環として、社員によるボランティア活動などの自発的な社会参加を支援します
3. ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、コミュニティに参画し、コミュニティの発展に寄与します

#### 活動の評価

「社会の視点」と「日本ユニシスグループの視点」から活動を評価するとともに、地域コミュニティや寄付先、活動パートナーと積極的に意見交換を行い、今後の取り組みに活かしていきます。

### 社会貢献活動休暇・休職制度

|          |                       |
|----------|-----------------------|
| 社会貢献活動休暇 | 連続または分割して月に5日、年に12日以内 |
| 社会貢献活動休職 | 原則1か月以上2年以内           |



## NPO・NGO との協働

NPO・NGO などの団体とは、社員との直接対話する機会や、イベントを通じた交流の機会を通じて、さまざまな関わりを持ち、協働しています。

## NPO・NGO と社員との意見交換・合同プログラム

日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」の寄付先団体の方と社員が直接対話する会を定期的を開催しています。

### 目の不自由な方の ICT 利用に関する体験講座を実施

2015 年 6 月に、日本ユニシスグループの新入社員を対象に、目の不自由な方が ICT を利用して、どのように情報を得ているかを体験する講座を実施しました。講座では、NPO 法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)※ 理事長 北神様より、視覚障がい基礎知識および、音声によるパソコン・携帯電話・スマートフォン等の操作に関してデモを交えて説明を受けました。講座の中では、二人一組のペアになって、アイマスクをしている仲間を誘導する体験や、アイマスクをしたままパソコンから自分の名前を入力する体験も行いました。



アイマスクをつけて歩行体験



アイマスクをつけてパソコンで文字を入力

※視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)：視覚障がい者がもっと生き生きと、活躍できる社会を目指して、パソコンや情報通信技術の利用促進を通して、視覚障がい者の未来を切り拓く活動をしている NPO。日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」の 2015 年度寄付先。

## イベントを通じた交流

年間を通じて実施するイベントで、様々な団体と関わりを持ち、協働しています。

## 1. 盲導犬イベント

日本盲導犬協会および盲導犬総合支援センターに協力いただき、毎年、盲導犬ふれあい教室および盲導犬チャリティグッズ販売会を実施しています。盲導犬や盲導犬の育成について、また、街で視覚障がい者の方や盲導犬に出会ったときにできることなどを学ぶ機会となっています。



盲導犬との歩行体験

## 2. ステナイ生活キャンペーン

全国のグループ社員の協力で読み終わった本や書き損じハガキなどを集め、社内向けのチャリティ販売会や換金による収益をシャプラニール＝市民による海外協力の会に寄付、国際協力や震災復興支援に役立てる「ステナイ生活キャンペーン」を毎年実施しています。チャリティ販売会では、フェアトレード商品の販売や、寄付先の紹介なども実施。交流と気づきの場となっています。



販売会風景

## 2015 年度活動一覧

| 日付               | 内容  | 開催場所           | 団体  | 備考                         |
|------------------|---|----------------|---|----------------------------|
| 2015年6月          | 目の不自由な方のICT利用に関する体験講座                                 | 東京エデュケーションセンター | 視覚障害者パソコンアシストネットワーク (SPAN)                          | 寄付先連携                      |
| 2015年9月          | チャリティ社内販売会  | 本社             | シャプラニール=市民による海外協力の会、のびのび作業所フーズ、ワークセンターつばさ、第三あすなる作業所 | 地域貢献、国際貢献、東日本大震災復興支援、寄付先連携 |
| 2015年9月～10月      | 台風18号に伴う大雨災害 支援募金                                     | 全国             |   | 台風18号に伴う大雨災害 被災地支援         |
| 2015年11月         | 盲導犬ふれあい教室&盲導犬チャリティグッズ販売会                              | 本社             | 日本盲導犬協会、盲導犬総合支援センター                                 | 寄付先連携                      |
| 2015年12月         | チャリティコンサートで盲導犬チャリティグッズを販売<br>チャリティコンサートを訓練犬の訓練の場として提供 | 豊洲シビックセンターホール  | 日本盲導犬協会、盲導犬総合支援センター                                 | 寄付先連携                      |
| 2015年12月～2016年3月 | 古本等の収集 チャリティキャンペーン<br>チャリティ社内販売会                      | 全国             | シャプラニール=市民による海外協力の会、江東区障害者福祉センター、おあしす福祉会            | 国際貢献、地域貢献、寄付先連携            |
| 2015年12月         | チャリティ社内販売会  | 北海道支店          | 札幌市手をつなぐ育成会   | 地域貢献、寄付先連携                 |
| 2016年2月          | チャリティ社内販売会  | 本社             | のびのび作業所フーズ、ワークセンターつばさ、第三あすなる作業所                     | 地域貢献                       |
| 2016年3月          | 盲導犬チャリティグッズ販売会  | 中部支社           | 盲導犬総合支援センター   | 寄付先連携                      |

## 地域との連携

### 地域ネットワークへの参加

江東区に事業所がある企業・大学などが集まる、「江東区社会貢献ネットワーク」（こらぼら）に参加し、「江東区における社会貢献活動の活性化」をテーマに活動を行っています。定例会での情報交換を行う他、地域の合同清掃、江東区民まつりなどの区内イベントに合同で参加しています。

### 地域のクリーン活動

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。

近年はその輪が広がり、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。また中部支社での堀川清掃など、支社支店でもさまざまなクリーンアップ活動を行っています。



本社周辺のクリーンアップ活動

### 地域イベントへの協力

豊洲フェスタは、公益財団法人 江東区文化コミュニティ財団が、豊洲地域の企業や団体と地域の方々との交流のために毎年秋に開催しているイベントで、当社グループは、2005 年度から毎年「すべての人たちとともに人と環境にやさしい社会への貢献」をテーマにしたブースを設置しています。

2015 年の豊洲フェスタでは、バドミントンのトップアスリートに挑戦できるバーチャル・バドミントンゲーム、手ぶらで空中操作を楽しみながら情報を得ることのできる魔法の鏡のようなミラーサイネージ、手を触れずに描くことのできる空間書道などを出展。2 日間で、お子様を中心にのべ 1000 名の方々にアトラクションを体験いただきました。



バーチャル・バドミントンゲームでトップアスリートと対戦

## 販売会の実施

江東区内の障がい者通所施設で作られた製品の販売会を定期的の実施しています。  
販売は、施設利用者の方々とボランティア社員が合同で行い、交流の場ともなっています。



販売会風景

## コミュニティとのかかわり

### 社員による自発的な社会貢献活動

#### ● 社会貢献クラブ「ユニハート」

「ユニハート」は、社員の自発的な社会貢献活動の推進を奨励し、社会に貢献することを目的に 2006 年に設立しました。会員は 976 名（2016 年 3 月末日現在）。会員自らが企画・運営を行うチャリティイベントや、NPO への寄付など幅広く活動しています。

#### ユニハート寄付先 (2015 年度)

- ◇ 一般財団法人 マルチメディア振興センター(e-ネットキャラバン)
- ◇ 一般社団法人 江東ウイズ
- ◇ 一般社団法人 札幌市手をつなぐ育成会
- ◇ NPO 法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)
- ◇ バリアフリー映画鑑賞推進団体 シティ・ライツ
- ◇ NPO 法人 シネマアクセスパートナーズ
- ◇ 認定 NPO 法人 シャプラニール=市民による海外協力の会(子どもの夢基金)
- ◇ 社会福祉法人 東京聴覚障害者福祉事業協会(たましろの郷)
- ◇ 認定 NPO 法人 東京盲ろう者友の会
- ◇ 公益財団法人 日本盲導犬協会
- ◇ 認定 NPO 法人 ピープルズ・ホープ・ジャパン
- ◇ 認定 NPO 法人 ファミリーハウス
- ◇ NPO 法人 福岡中失難聴者支援福祉協会
- ◇ 認定 NPO 法人 ブリッジフォースマイル
- ◇ NPO 法人 わんぱくクラブ育成会

### ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップによる活動

当社グループは川島成道氏のオフィシャルパートナーとして、公演を支援するほか、川島氏のオフィシャルサイトの運営サポート、社員によるボランティア活動を行っています。

川島氏は、英国と日本を拠点に、国内外でソリストとして精力的な活動を展開しているヴァイオリニストです。

デビュー当初より音楽活動の傍ら、積極的に国内外でチャリティコンサートを行い、高校の現代文の教科書に文章が使用されるなど、社会派アーティストとして多方面に影響を与えています。

当社グループは、川島氏の医療・福祉・教育分野における活動に共感し、1998 年のデビュー時から応援し続けています。

本活動は、従来のメセナ（文化・芸術支援）に加え、「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」に寄与する活動として、また、コンサートでの社員ボランティア活動は当社の企業理念に掲げる「社員の社会の期待と要請に対する感性を磨く」ための人材

育成の一環として捉えています。

- ニューイヤーコンサートにおけるボランティア活動

川畠氏のニューイヤーコンサートにおいては、視覚障がいのある方々をご招待し、ホール内外では当社グループ社員が誘導のサポートを行っています。これまでのご招待者は約 1700 名、ボランティアとして参加した社員はのべ 350 名を超えました。本活動は、ひとりでも多くの方々が素晴らしい音楽に触れ、感動と安らぎを覚えることができればという思いから行っている社会貢献活動ですが、ボランティアとして参加した社員にとっても、自らが社会の一員であることを意識し多くのことを学ぶ貴重な機会になっています。

- “新しい視点”の社会貢献活動

2015 年度からは、当社グループの新しいコーポレートステートメント‘Foresight in sight®’のコンセプトである“既成概念にとらわれない先見性と洞察力”を意識し、川畠さんとともに新しい試みを展開しています。

2015 年 12 月には、これまで本社で開催していた川畠さんによるチャリティコンサートを、オープンしたばかりの豊洲シビックセンターホールで開催しました。これによって、さらに地域の方々が参加しやすいコンサートとなり、社員とその家族に加え、多くの豊洲住民の方々にもご来場いただきました。会場では、視覚障がい者の社会参加を支援するための募金を呼びかけ、集まった募金 12 万 5,210 円を公益財団法人日本盲導犬協会に寄付しました。また、同協会の訓練犬がコンサート会場に慣れるための訓練の場として提供しました。

2016 年 1 月に開催した「日本ユニシス・プレゼンツ川畠成道ニューイヤーコンサート」では、例年の点字パンフレット、大きな文字のパンフレットに加え、“音声で聞くことができるパンフレット”を用意しました。これは、お手持ちの携帯電話などから QR コードを読み込むとパンフレット内容を文字データで掲載している専用サイトにアクセスでき、携帯電話などの音声読み上げ機能を使ってパンフレット内容を聞くことができるというもの。使用した方からは「演奏曲目を自分で調べることができました」「よりバリアフリーになって喜んでいきます」と嬉しい感想をいただきました。



音声パンフレットを聞く来場者



参加した訓練犬と公益財団法人日本盲導犬協会の皆様

[川畠 成道オフィシャルサイト >](http://www.kawabatanarimichi.jp/)

<http://www.kawabatanarimichi.jp/>

## 日本ユニシス実業団バドミントン部

日本ユニシス実業団バドミントン部は、世界ランキング 1 位（※）の女子ダブルス高橋礼華・松友美佐紀をはじめとする日本を代表する選手が所属する男女チームです。

2000 年シドニーオリンピックから 5 大会連続で日本代表選手を輩出し、国内では実業団チーム対抗リーグ戦である日本リーグ 2015 で 3 度目の男女同時優勝を果たしました。

また、本社の所在する東京都江東区内の小学・中学・高校生をはじめとする多くの子どもたちを対象にバドミントン講習会を開催し、バドミンの楽しさを積極的に伝えるとともに、スポーツを通じた青少年の健全な育成に寄与していきたいと考えています。

2014 年 8 月には、東日本大震災復興支援の一環として、岩手県上閉伊郡大槌町で子どもたち向けのバドミントン講習会を実施しました。

※2016 年 6 月 16 日現在

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

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

スポーツ振興に貢献するとともに青少年の健全な育成に寄与しています。

## 被災地支援

### ● 東日本大震災復興支援活動

2012 年 4 月から 2015 年 9 月まで、2 名の技術者を岩手県上閉伊郡の大槌町役場に派遣し、ICT による町の復興支援業務のお手伝いを致しました。

日本ユニシス実業団バドミントン部は、2014 年 8 月に大槌町で次世代育成支援の一環として、子どもたち向けのバドミントン講習会を実施しました。

日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」は、2011 年度から継続して東日本大震災復興支援活動を行なっている団体に寄付を実施するほか、社内でチャリティ販売会等を実施しています。

● 過去の活動実績：[東日本大震災への対応（2011～2013 年度）>](http://www.unisys.co.jp/csr/governance/bcp/bcp.html)

<http://www.unisys.co.jp/csr/governance/bcp/bcp.html>

### ● 2015 年台風 18 号による災害に関する支援活動

被害を受けた方々を支援するために、社内募金活動を実施し、グループ社員から集まった 191,309 円を社会福祉法人中央共同募金会に寄付しました。



## 教育貢献

### e-ネットキャラバンへの社員派遣

「e-ネットキャラバン」は、子どもたちが携帯電話やスマートフォン、インターネットを安全に利用できるように、子ども・保護者・教職員を対象とした啓発活動です。

一般社団法人マルチメディア振興センターが運営、総務省・文部科学省支援のもと、情報通信分野などの多くの企業・団体が協力して、全国で「e-ネット安心講座」を実施しています。

当社グループは、「e-ネットキャラバン」の活動趣旨に賛同、2006年4月の設立当初から参加し、講師認定講習会を受講したグループ社員を講師として派遣しています。

2015年度は、全国8ヶ所で「e-ネット安心講座」を実施しました。



「e-ネット安心講座」の様子

宮城県亘理郡山元町では、日本ユニシスグループの社員とOBが数回にわたり「e-ネット安心講座」を実施しています。

日本ユニシスグループでは、震災直後より、子どもたちへの児童図書への支援、山元町で作られた製品の当社での販売会の実施、社員の現地訪問など、継続して交流を行っています。

### 海外インターンシップへの協力

独立行政法人 国立高等専門学校機構が主催する、海外インターンシップに協力、2013年から高等専門学校生をUSOL ベトナム（有）で受け入れ、3週間にわたる就業体験プログラムをサポートしています。

海外インターンシップとは

国立高等専門学校機構では、国際的に活躍できる実践的技術者養成を目的とした「海外インターンシッププログラム」を2008年度から行っています。

このプログラムは、企業との共同教育の一環として、学生が国際的に展開する企業の現場を直接見て実際に業務を体験することにより、異文化理解やコミュニケーション能力などの国際感覚を養うことを目的としています。

## 社会貢献パフォーマンスデータ

|                            | 2012年度     | 2013年度     | 2014年度     | 2015年度     |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| 社会貢献活動支出額                  | 44百万円      | 43百万円      | 44百万円      | 31百万円      |
| 社員による寄付総額                  | 4,516,346円 | 4,329,223円 | 4,927,856円 | 4,401,251円 |
| 社会貢献活動休暇取得者数               | 4名         | 5名         | 4名         | 7名         |
| 社員の社会貢献活動参加人数 <sup>※</sup> | 562名       | 565名       | 581名       | 457名       |

※物品購入・物品寄付・展示会への立ち寄りなどの参加数は含まない

集計範囲：連結グループ、および非連結子会社

GR1ガイドライン（第4版）および国連グローバル・コンパクト原則 対照表

| 項目                   | 指標   | 国連GC原則 |    |    |      | 該当URL                                | PDFページ                  |
|----------------------|--|--------|----|----|------|--------------------------------------|-------------------------|
|                      |  | 人権     | 労働 | 環境 | 腐敗防止 |                                      |                         |
| 戦略および分析              |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-1                 | 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明  |        |    |    |      | <a href="#">トップメッセージ</a>             | CSR-6                   |
| G4-2                 | 主要な影響、リスクと機会の説明  |        |    |    |      | <a href="#">トップメッセージ</a>             | CSR-6                   |
| 組織のプロフィール            |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-3                 | 組織の名称  |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-3                   |
| G4-4                 | 主要なブランド、製品およびサービス  |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-3                   |
|                      |  |        |    |    |      | <a href="#">業種別ソリューション</a>           |                         |
|                      |  |        |    |    |      | <a href="#">業務・目的別ソリューション</a>        |                         |
|                      |  |        |    |    |      | <a href="#">技術基盤・サービス</a>            |                         |
| G4-5                 | 組織の本社の所在地  |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-3                   |
| G4-6                 | 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国名  |        |    |    |      | <a href="#">グループ会社</a>               | CSR-4                   |
| G4-7                 | 組織の所有形態や法人格の形態   |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-3                   |
| G4-8                 | 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）  |        |    |    |      | <a href="#">有価証券報告書</a>              | <a href="#">有価証券報告書</a> |
| G4-9                 | 組織の規模（次の項目を含む）<br>□<br>・総従業員数 □<br>・総事業所数 □<br>・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） □<br>・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） □<br>・提供する製品、サービスの量   |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-3                   |
|                      |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-10                | ・雇用契約別および男女別の総従業員数<br>・雇用の種類別、男女別の総正社員数<br>・従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力<br>・地域別、男女別の総労働力<br>・組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外のものであるか否か<br>・雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）   |        | 6  |    |      | <a href="#">労働慣行パフォーマンスデータ</a>       | 人権・労働慣行-14              |
| G4-11                | 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率  |        | 3  |    |      | <a href="#">労働慣行パフォーマンスデータ</a>       | 人権・労働慣行-18              |
| G4-12                | 組織のサプライチェーンの記述   |        |    |    |      | <a href="#">バリューチェーンにおける社会的責任の推進</a> | 公正な事業慣行-1~5             |
| G4-13                | 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、<br>・所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） □<br>・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） □<br>・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選別や終了を含む）   |        |    |    |      | -                                    |                         |
|                      |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-14                | 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。  |        |    |    |      | <a href="#">リスク管理</a>                | 組織統治-11~12              |
| G4-15                | 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧  |        |    |    |      | <a href="#">国連グローバル・コンパクトへの参加</a>    | CSR-12                  |
| G4-16                | （企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 □<br>・ガバナンス組織において役職を有しているもの □<br>・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの □<br>・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの □<br>・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの<br>主として、組織全体レベルで保持している会員資格を指す。   |        |    |    |      | -                                    |                         |
| 特定されたマテリアルな側面とバウンダリー |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-17                | 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。<br>・組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。<br><br>組織は、この標準開示項目に関する報告を、一般に入手できる連結財務諸表または同等文書に掲載している情報を引用して行うことができる。  |        |    |    |      | <a href="#">会社概要</a>                 | CSR-4                   |
|                      |  |        |    |    |      |                                      |                         |
| G4-18                | 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。<br>・組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。  |        |    |    |      | <a href="#">CSR情報開示の考え方</a>          | CSR-1                   |
| G4-19                | 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。  |        |    |    |      | <a href="#">マテリアリティ(重要課題)</a>        | CSR-10~11               |
| G4-20                | 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 □<br>・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する □<br>・当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する<br>- G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、<br>- G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 □<br>・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する |        |    |    |      | -                                    |                         |
|                      |  |        |    |    |      |                                      |                         |

|                          |  |  |  |  |   |   |
|--------------------------|--|--|--|--|---|---|
| G4-21                    | 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。<br>□<br>・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する<br>□<br>・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する<br>□<br>・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する                  |  |  |  |   |   |
| G4-22                    | 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。  |  |  |  | 該当なし  |   |
| G4-23                    | スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。   |  |  |  |   |   |
| <b>ステークホルダー・エンゲージメント</b> |  |  |  |  |   |   |
| G4-24                    | 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。  |  |  |  | <a href="#">ステークホルダーとの対話</a>  | CSR-14~18   |
| G4-25                    | 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。  |  |  |  | <a href="#">ステークホルダーとの対話</a>  | CSR-14~18   |
| G4-26                    | ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する。またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。   |  |  |  | <a href="#">ステークホルダーとの対話</a>  | CSR-14~18   |
| G4-27                    | ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。   |  |  |  | 【お客さま】お客さまへの配慮<br>【社員・家族】労働慣行<br>【株主・投資家】株主・投資家情報<br>【ビジネスパートナー】バリューチェーンにおける社会的責任の推進<br>【地域社会】コミュニティへの参画・コミュニティの発展<br>【地球環境】環境  | CSR-14<br>人権・労働慣行-12<br>公正な事業慣行-1<br>社会貢献-1~11<br>環境-16<br>CSR-2  |
| G4-28                    | 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。  |  |  |  | 報告対象期間  | CSR-2   |
| G4-29                    | 最新の発行済報告書の目付（該当する場合）。  |  |  |  |   |   |
| G4-30                    | 報告サイクル（年次、隔年など）。   |  |  |  | CSR情報開示の考え方   | CSR-1   |
| G4-31                    | 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。  |  |  |  | お問い合わせ  | 表表紙   |
| <b>報告書のプロフィール</b>        |  |  |  |  |   |   |
| G4-32                    | 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。<br>b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する。<br>c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。  |  |  |  | CSR情報開示の考え方<br>GRIガイドライン対照表および国連グローバル・コンパクト原則 対照表   | CSR-1<br>対照表  |
| G4-33                    | 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。<br>b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。<br>c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。<br>d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。   |  |  |  |   |   |
| <b>ガバナンス</b>             |  |  |  |  |   |   |
| G4-34                    | 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。   |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制</a>  | 組織統治-1~4  |
| G4-35                    | 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制</a>  | 組織統治-1、2  |
| G4-36                    | 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。  |  |  |  |   |   |
| G4-37                    | ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則（株主をはじめとするステークホルダーとの関係）</a>  | <a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a>  |
| G4-38                    | 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。<br>□<br>・執行権の有無<br>□<br>・独立性<br>□<br>・ガバナンス組織における任期<br>□<br>・構成員の他の重要な役  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制（取締役および取締役会）</a><br><a href="#">役員一覧</a><br><a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則（株主をはじめとするステークホルダーとの関係）</a><br><a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> | <a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a><br><a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a><br><a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> |
| G4-39                    | 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制</a>  | 組織統治-3  |
| G4-40                    | 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。<br>□<br>・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか<br>□<br>・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか<br>□<br>・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか<br>□<br>・ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則（株主をはじめとするステークホルダーとの関係）</a><br><a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制様式図）</a>   | <a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a><br>組織統治-2  |
| G4-41                    | 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。<br>Y<br>・役員会メンバーの相互就任 Y<br>・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い Y<br>・支配株主の存在 Y<br>・関連当事者の情報  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示）</a>  | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>   |
| G4-42                    | 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員役の役割を報告する。  |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況）</a>   | 組織統治-1、環境-3、CSR-9、14~16、人権・労働慣行-6   |
| G4-43                    | 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。   |  |  |  | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（機関構成・組織運営等に係る事項）</a>  | 組織統治-3~5  |

|                       |   |  |   |    |  |  |
|-----------------------|---|--|---|----|--|--|
| G4-44                 | 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。<br>最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。  |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（機関構成・組織運営等に係る事項）</a>   | 組織統治-3~5   |
| G4-45                 | 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュエリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。<br>b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。   |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況）</a><br><a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則（株主をはじめとするステークホルダーとの関係）</a>                       | 組織統治-5、6<br><a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a> |
| G4-46                 | 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。   |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制（損失の危険の管理に関する規程その他の体制）</a>   | <a href="#">コーポレートガバナンスおよび内部統制原則</a>             |
| G4-47                 | 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。   |  |   |    | <a href="#">日本ユニシスグループのリスク管理システム</a>   | 組織統治-11、12                                       |
| G4-48                 | 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。   |  |   |    | -  | -  |
| G4-49                 | 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。  |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図）</a>  | 組織統治-2   |
| G4-50                 | 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。   |  |   |    | -  | -  |
| G4-51                 | 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。□<br>・固定報酬と変動報酬<br>- パフォーマンス連動報酬<br>- 株式連動報酬<br>- 賞与<br>- 後配株式または権利確定株式 □<br>・契約金、採用時インセンティブの支払い □<br>・契約終了手当 □<br>・クローバック □<br>・退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む）<br>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。  |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（原則3-1(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続）</a>   | 組織統治-4、5   |
| G4-52                 | 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。   |  |   |    | <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書（原則3-1(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続）</a>   | 組織統治-4、5   |
| G4-53                 | 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。   |  |   |    | -  | -  |
| G4-54                 | 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。   |  |   |    | -  | -  |
| G4-55                 | 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。   |  |   |    | -  | -  |
| <b>倫理と誠実性</b>         |   |  |   |    |  |  |
| G4-56                 | 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。   |  |   | 10 | <a href="#">企業理念、企業行動憲章</a>  | CSR-5  |
| G4-57                 | 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。  |  |   | 10 | <a href="#">お問い合わせ</a>   | 裏表紙  |
| G4-58                 | 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。  |  |   | 10 | <a href="#">従業員相談窓口の設置</a>   | 人権・労働慣行-1  |
| <b>側面別指標</b>          |   |  |   |    |  |  |
| <b>経済</b>             |   |  |   |    |  |  |
| <b>マネジメント手法の開示項目</b>  |   |  |   |    |  |  |
| G4-DMA (経済)           | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。□<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み □<br>・マネジメント手法の評価結果 □<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容  |  |   |    | -  | -  |
| <b>【経済】経済的パフォーマンス</b> |   |  |   |    |  |  |
| G4-EC1                | 創出、分配した直接的経済価値（EVG&D）を発生主義ベースで報告する。これには、組織の全世界の事業所について、次に一覧表示する基本要素を含める。<br>・創出した直接的経済価値<br>- 収入<br>- 分配した経済価値<br>- 事業コスト<br>- 従業員給与と福利<br>- 資本提供者に対する支払い<br>- 政府に対する支払い（国別- 以下の手引きを参照）<br>- コミュニティへの投資<br>・留保している経済価値（「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの）<br><br>地域に対する経済影響をより適切に評価するため、影響が著しいものについてEVG&Dを国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準を報告する。 |  |   |    | <a href="#">有価証券報告書（連結財務諸表等）</a><br><a href="#">有価証券報告書（連結損益計算書）</a><br><a href="#">有価証券報告書（従業員給与と手当）</a><br><a href="#">有価証券報告書（連結株主資本等変動計算書）</a> | <a href="#">有価証券報告書（連結財務諸表等）</a>                 |
| G4-EC2                | 気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会  |  |   | 7  | <a href="#">有価証券報告書（自然災害等のリスク）</a>   | <a href="#">有価証券報告書（自然災害等のリスク）</a>               |
| G4-EC3                | 確定給付型年金制度の組織負担の範囲   |  |   |    | <a href="#">有価証券報告書（退職給付関係）</a>  | <a href="#">有価証券報告書（退職給付関係）</a>                  |
| G4-EC4                | 政府から受けた財務援助   |  |   |    | -  | -  |
| <b>【経済】地域での存在感</b>    |   |  |   |    |  |  |
| G4-EC5                | 重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）  |  | 6 |    | -  | -  |

|                                |  |  |       |   |                              |
|--------------------------------|--|--|-------|---|------------------------------|
| G4-EC6                         | 重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率  |  | 6     | - |                              |
| 【経済】間接的な経済影響                   |  |  |       |   |                              |
| G4-EC7                         | インフラ投資および支援サービスの展開と影響  |  |       |   | コミュニティへの参画・コミュニティへの発展        |
| G4-EC8                         | 著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む)  |  |       |   | 社会貢献-1~11                    |
| 【経済】調達慣行                       |  |  |       |   |                              |
| G4-EC9                         | 重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率  |  |       |   | 購買取引行動指針<br>公正な事業慣行-3~5      |
| 環境                             |  |  |       |   |                              |
| マネジメント手法の開示項目                  |  |  |       |   |                              |
| G4-DMA<br>(環境)                 | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。Y<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み Y<br>・マネジメント手法の評価結果 Y<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 |  |       |   |                              |
| 【環境】原材料                        |  |  |       |   |                              |
| G4-EN1                         | 使用原材料の重量または量   |  | 7.8   | - |                              |
| G4-EN2                         | 使用原材料におけるリサイクル材料の割合  |  | 8     | - |                              |
| 【環境】エネルギー                      |  |  |       |   |                              |
| G4-EN3                         | 組織内のエネルギー消費量   |  | 7.8   |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN4                         | 組織外のエネルギー消費量   |  | 8     | - |                              |
| G4-EN5                         | エネルギー原単位   |  | 8     |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN6                         | エネルギー消費の削減量  |  | 8.9   |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN7                         | 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量   |  | 8.9   | - |                              |
| 【環境】水                          |  |  |       |   |                              |
| G4-EN8                         | 水源別の総取水量   |  | 7.8   | - |                              |
| G4-EN9                         | 取水によって著しい影響を受ける水源  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN10                        | リサイクルおよびリユースした水の総量と比率  |  | 8     | - |                              |
| 【環境】生物多様性                      |  |  |       |   |                              |
| G4-EN11                        | 保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN12                        | 保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN13                        | 保護または復元されている生息地  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN14                        | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する  |  | 8     | - |                              |
| 【環境】大気への排出                     |  |  |       |   |                              |
| G4-EN15                        | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)  |  | 7.8   |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN16                        | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)  |  | 7.8   | - |                              |
| G4-EN17                        | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)   |  | 7.8   | - |                              |
| G4-EN18                        | 温室効果ガス(GHG)排出原単位   |  | 8     |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN19                        | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減量   |  | 8.9   |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN20                        | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量  |  | 7.8   | - |                              |
| G4-EN21                        | NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出   |  | 7.8   |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| 【環境】排水及び廃棄物                    |  |  |       |   |                              |
| G4-EN22                        | 水質および排出先ごとの総排水量  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN23                        | 種類および処分方法別の廃棄物の総重量   |  | 8     |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15        |
| G4-EN24                        | 重大な漏出の総件数および漏出量  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN25                        | バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN26                        | 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値  |  | 8     | - |                              |
| 【環境】製品およびサービス                  |  |  |       |   |                              |
| G4-EN27                        | 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度  |  | 7.8,9 |   | 事業を通じた環境への取組み<br>環境-7~12     |
| G4-EN28                        | 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区分別)   |  | 8     | - |                              |
| 【環境】コンプライアンス                   |  |  |       |   |                              |
| G4-EN29                        | 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数  |  | 8     | - |                              |
| 【環境】輸送・移動                      |  |  |       |   |                              |
| G4-EN30                        | 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響  |  | 8     |   | 自社における環境負荷軽減活動<br>環境-14      |
| 【環境】環境全般                       |  |  |       |   |                              |
| G4-EN31                        | 環境保護目的の総支出と総投資(種類別)  |  | 7.8,9 |   | 環境パフォーマンスデータ<br>環境-15~16     |
| 【環境】サプライヤーの環境評価                |  |  |       |   |                              |
| G4-EN32                        | 環境クワイアティアにより選定した新規サプライヤーの比率  |  | 8     | - |                              |
| G4-EN33                        | サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)、および行った措置   |  | 8     | - |                              |
| 【環境】環境に関する苦情処理制度               |  |  |       |   |                              |
| G4-EN34                        | 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数   |  | 8     | - |                              |
| 労働慣行とディーセント・ワーク                |  |  |       |   |                              |
| マネジメント手法の開示項目                  |  |  |       |   |                              |
| G4-DMA<br>(社会:労働慣行とディーセント・ワーク) | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。□<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み □<br>・マネジメント手法の評価結果 □<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 |  |       |   |                              |
| 【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】雇用         |  |  |       |   |                              |
| G4-LA1                         | 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳)   |  | 6     |   | 労働慣行パフォーマンスデータ<br>人権・労働慣行-14 |
| G4-LA2                         | 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと)   |  |       |   |                              |
| G4-LA3                         | 出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別)  |  | 6     |   | 労働慣行パフォーマンスデータ<br>人権・労働慣行-16 |
| 【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】労働関係       |  |  |       |   |                              |
| G4-LA4                         | 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)   |  | 3     | - |                              |
| 【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】労働安全衛生     |  |  |       |   |                              |
| G4-LA5                         | 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率  |  |       |   |                              |
| G4-LA6                         | 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)   |  |       |   |                              |

|   |  |   |  |  |                |                      |
|---|--|---|--|--|----------------|----------------------|
| G4-LA7                                    | 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数  |   |  |  | -              |                      |
| G4-LA8                                    | 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ   |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】研修および教育</b>        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-LA9                                    | 従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別)  | 6 |  |  | 労働慣行パフォーマンスデータ | 人権・労働慣行-18           |
| G4-LA10                                   | スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援   |   |  |  | -              |                      |
| G4-LA11                                   | 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)  | 6 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】多様性と機会均等</b>       |  |   |  |  |                |                      |
| G4-LA12                                   | ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)  | 6 |  |  | 労働慣行パフォーマンスデータ | 人権・労働慣行-14~17        |
| <b>【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】男女同一報酬</b>         |  |   |  |  |                |                      |
| G4-LA13                                   | 女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)   | 6 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】サプライヤーの労働慣行評価</b>  |  |   |  |  |                |                      |
| G4-LA14                                   | 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率  |   |  |  | -              |                      |
| G4-LA15                                   | サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置   |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:労働慣行とディーセント・ワーク】労働慣行に関する苦情処理制度</b> |  |   |  |  |                |                      |
| G4-LA16                                   | 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数  |   |  |  | -              |                      |
| <b>人権</b>                                 |  |   |  |  |                |                      |
| <b>マネジメント手法の開示項目</b>                      |  |   |  |  |                |                      |
| G4-DMA<br>(社会:人権)                         | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。<br>□<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み □<br>・マネジメント手法の評価結果 □<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】投資</b>                          |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR1                                    | 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率   | 2 |  |  | -              |                      |
| G4-HR2                                    | 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む)   | 1 |  |  | 推進体制と取り組み      | 人権・労働慣行-1            |
| <b>【社会:人権】非差別</b>                         |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR3                                    | 差別事例の総件数と実施した是正措置  |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】結社の自由と団体交渉</b>                  |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR4                                    | 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策   | 3 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】児童労働</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR5                                    | 児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策  | 5 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】強制労働</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR6                                    | 強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策  | 4 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】保安慣行</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR7                                    | 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率  | 1 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】先住民の権利</b>                      |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR8                                    | 先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置   | 1 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】人権評価</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR9                                    | 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率  | 1 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】サプライヤーの人権評価</b>                 |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR10                                   | 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率  | 2 |  |  | -              |                      |
| G4-HR11                                   | サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)および実施した措置  | 2 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:人権】人権に関する苦情処理制度</b>                |  |   |  |  |                |                      |
| G4-HR12                                   | 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数  | 1 |  |  | -              |                      |
| <b>社会</b>                                 |  |   |  |  |                |                      |
| <b>マネジメント手法の開示項目</b>                      |  |   |  |  |                |                      |
| G4-DMA<br>(社会:社会)                         | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。<br>□<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み □<br>・マネジメント手法の評価結果 □<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:社会】地域コミュニティ</b>                    |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO1                                    | 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率  | 1 |  |  | -              |                      |
| G4-SO2                                    | 地域コミュニティに著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業  | 1 |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:社会】腐敗防止</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO3                                    | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク   |   |  |  | 10             |                      |
| G4-SO4                                    | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修   |   |  |  | 10             | コンプライアンス<br>腐敗防止への対応 |
| G4-SO5                                    | 確定した腐敗事例、および実施した措置   |   |  |  | 10             |                      |
| <b>【社会:社会】公共政策</b>                        |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO6                                    | 政治献金の総額(国別、受領者・受益者別)   |   |  |  | 10             |                      |
| <b>【社会:社会】反競争的行為</b>                      |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO7                                    | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果   |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:社会】コンプライアンス</b>                    |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO8                                    | 法規制への違反に対する相当額以上の罰金額および罰金以外の制裁措置の件数  |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:社会】サプライヤーの社会への影響評価</b>             |  |   |  |  |                |                      |
| G4-SO9                                    | 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率  |   |  |  | -              |                      |
| G4-SO10                                   | サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)および実施した措置   |   |  |  | -              |                      |
| <b>【社会:社会】社会への影響に関する苦情処理制度</b>            |  |   |  |  |                |                      |

|                                 |  |  |  |  |  |         |            |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|---------|------------|
| G4-SO11                         | 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数  |  |  |  |  | -       |            |
| <b>製品責任</b>                     |  |  |  |  |  |         |            |
| <b>マネジメント手法の開示項目</b>            |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-DMA<br>(社会:製品責任)             | 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。<br>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。<br>□<br>・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み □<br>・マネジメント手法の評価結果 □<br>・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 |  |  |  |  | -       |            |
| <b>【社会:製品責任】顧客の安全衛生</b>         |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-PR1                          | 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率   |  |  |  |  | -       |            |
| G4-PR2                          | 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)  |  |  |  |  | -       |            |
| <b>【社会:社会】製品およびサービスのラベリング</b>   |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-PR3                          | 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率   |  |  |  |  | -       |            |
| G4-PR4                          | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)   |  |  |  |  | -       |            |
| G4-PR5                          | 顧客満足度調査の結果   |  |  |  |  | 顧客満足度向上 | お客様への配慮-11 |
| <b>【社会:社会】マーケティング・コミュニケーション</b> |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-PR6                          | 販売禁止製品、係争中の製品の売上   |  |  |  |  | -       |            |
| G4-PR7                          | マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)  |  |  |  |  | -       |            |
| <b>【社会:社会】顧客プライバシー</b>          |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-PR8                          | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数  |  |  |  |  | -       |            |
| <b>【社会:社会】コンプライアンス</b>          |  |  |  |  |  |         |            |
| G4-PR9                          | 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額  |  |  |  |  | -       |            |



## 日本ユニシス株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

広報部 報道・CSR推進室

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

TEL: 03-5546-4111 (大代表)



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.