



ITが人と社会にできること

日本ユニシスグループ CSR報告書 2006

N i h o n U n i s y s G r o u p C S R R e p o r t 2 0 0 6

UNISYS

目次

編集方針	01
社長メッセージ	02
【スペシャルメッセージ】心の底から音楽を表現したい 川島 成道さん	03
【特集1】若手社員が考えるCSR－ITが人と社会にできること	07
【特集2】IT活用のこれからに向けて、シニアの知恵を活かすとき	11
日本ユニシスグループ ステークホルダーとともに	15
お客さまとともに	17
社員・家族とともに	24
株主・投資家のみなさまとともに	28
地域・社会とともに	29
地球環境のために	31
日本ユニシスグループについて	34
CSR推進体制とマネジメント	35
ステークホルダーからのメッセージ	37
用語解説	39

編集方針

私たち日本ユニシスグループは、『ITが人と社会にできること』をスローガンとして、長年にわたってCSR活動を推進してきました。また最近では、社会に対して企業のCSR報告を望む声が高まってきています。こうした背景から、昨年度には社内のCSR体制を整備するとともにCSR報告書としての第1号を発刊しました。今年度も内容を吟味し、より一層の充実を図った『日本ユニシスグループ CSR報告書 2006』を作成・発刊します。今回は「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針として掲げ、当社グループ社員の家族も読者として位置づけ、一般の方にも分かりやすい表現を目標に編集しました。

具体的には当社のデータや文章の解析ソフトウェアである「MiningPro21[®]（マイニングプロ21）」を使用し、文章の作成について中学3年生の教科書で使用されている語句の使用率を80%以上とすることを目標としました。また、お客さまに対し商品やサービスを提供している当社グループの社員が、「お客さまに満足していただくために日頃どのように考え・行動しているか」という観点から、多くの社員の声を紹介しています。社員の声から日本ユニシスグループとして事業に対する取り組みやめざしている方向などが理解いただければ幸いです。今後もさまざまなステークホルダーのみなさまに信頼される企業となるべくCSR活動を推進していきます。みなさまのご意見、ご要望などをお聞かせいただきますよう、お願いいたします。

報告書概要

●対象期間

本報告書は、原則として2005年度（2005年4月～2006年3月）の日本ユニシスグループのCSR活動について記載していますが、一部2006年度以降の将来目標についても掲載しております。

●対象範囲

日本ユニシスと日本ユニシスグループ（ユニアデックス、日本ユニシス・ソリューション、日本ユニシス・エクセリュションズ、国際システム、G&Uシステムサービス、日本ユニシス・ラーニング、日本ユニシス情報システム、日本ユニシス・サプライ、エイタス、トレードビジョン、ユーエックスビジネス、日本ユニシス・ビジネス、日本ユニシス・アカウンティング、NULシステムサービス・コーポレーション）を対象として記載してあります。ただし、対象企業全ての事務所の情報を網羅しているわけではなく、各社の本社をはじめ主要な事業所を対象としています。

●対象読者

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

●次回発行予定年月

次回の報告は2007年7月を予定しています。

報告書に関するお問い合わせ先

日本ユニシス株式会社 CSR推進室

〒135-8560

東京都江東区豊洲1-1-1 TEL.03-5546-5757 FAX.03-5546-7819

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

私たち日本ユニシスグループは、「ITが人と社会にできること」をスローガンに、CSR（企業の社会的責任）の活動に取り組んでいます。

日本ユニシスグループにとっての社会的責任とは、まず「本業をきちんとやること」であると考えています。当社グループの本業はITですから、ITを活用してお客さまの経営改革や効率改善を行い、それによってお客さま企業の価値向上に貢献する、それが基本です。

こうした企業活動を続けていく上で一番大切なことは、お客さまに満足していただくこと。そのためには、製品やサービスの品質を高めることが不可欠です。品質には二つの側面があり、一つは提供する製品・サービス自体の「モノ」としての品質、もう一つはそれを提供する「人」、つまり社員としての総合的なクオリティです。この二つの側面から品質の向上を図る必要があります。このうち、製品・サービスの品質向上については、先に、技術力の強化を推進する「総合技術研究所」、品質保証体制の強化に取り組む「品質保証部」の二つの専門組織を新設しました。これからは、これらを中心に、製品・サービスの一層の品質向上を図っていきます。

もう一つである「人」の品質向上については、「意欲・やる気（モチベーション）」が高いことが一つのポイントです。そのためには、まず、社員の働きやすい環境をつくること、社員の生活の向上に努めることなど、色々あると思いますが、実のところモチベーションというのは社員個々がその気にならなければどうにもならない。その気になるような環境をつくることはできますが、最終的にモチベーションを向上させるのは社員個々の問題です。

そう考えると、一番大切なのは社員と経営との間の信頼関係ではないかと考えています。社員

と経営の双方がお互いを理解し、それぞれの任務と責任をきちんと果たすこと、それが重要です。それによってお互いが信頼し合えたとき、意欲もやる気も出てきます。つまり、社員のモチベーションは経営のモチベーションであり、「人」の品質は経営の品質でもあるわけです。私自身、自分に何ができるのか、そしてそれをきちんとできているのかを常に念頭に置いています。今年度の報告書では、品質向上について日頃どのように考え行動しているかという観点から、当社グループの社員の声を多数紹介しております。CSRという言葉は外国から入ってきたものですので、新しい何か、特別な何かと思われがちですが、日本の企業においては以前から優れた製品やサービスの提供、雇用の創出、税金の納付といった形で社会への貢献を果たしてきました。日常的な仕事の中で、お客さまに提供している製品やサービスをより良いものにする、少しでも品質を向上させお客さまに満足してもらう、それがすなわち社会に貢献すること、CSRにつながるはずです。

「モノ」と「人」の品質向上という地に足のついた企業活動を行うこと、それによって業績を高め株主やお客さまに満足していただき、結果として社会的に一流の企業として認知していただく、これがCSRの基本だと考えています。私たち日本ユニシスグループは、そうした視点に立って、特殊でも目新しいものでもない“普段着のCSR”をめざしていきます。

この「CSR報告書 2006」もそうした視点より、「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集の方針としました。できるだけ多くの方にご覧いただき、私たちの基本的な姿勢をご理解いただくとともに、それに対する忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

“普段着のCSR”をめざして

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長

萩井 勝人



いま目の前にある課題のクリアに 全力を注ぐ

まず、川畠さんがプロのソリストを目指した
きっかけからうかがいたと思います。

川畠 8歳のときに米国旅行中に病気を患っ
てほとんど視力を失いました。将来、食べて
いくため、独り立ちするためには手に職をつ
けなければならない。そう考えた両親からヴァ
イオリンはどうかと聞かれ、「やる」と答
えて、初めてヴァイオリンを手にしたのです。
10歳のとき、今から25年前のことです。ヴァ

イオリニストを目指すには遅すぎるスタート
でしたし、しかも視力の問題もありオーケス
トラのメンバーにはなれない。最初からプロ
のソリストを目指してやるしかない。かなり
無謀ですが、その可能性にけるしかなかった
という状況でした。

「プロのソリストになる」ためにどのような
ことをされたのですか。

川畠 当時は混乱していましたし、どうした
らいいかわからない、先も見えないという状
態でした。ですからヴァイ
オリンを始めて、毎日、課題を
こなす、今日はこれが弾けるよう
になったとか、それがとてもうれし
かったです。毎日毎日、目標を立てて
それをクリアしていく。それが心の拠り
所となって、私も私の家族も救われました
し、解放されました。

当時から毎日8時間、休日には10時間も
練習されていて、それは今も変わ
らないと聞いていますが…。

川畠

25年間、変わらない
です。皆さんも会社で毎
日8時間以上、お仕事されてい
ますよね。それと同じようなものだ
と思います。毎日、課題を持って練習し、
ひたすら課題をこなすことに力を注ぐ。遠い
先のことも、いま目の前にある課題をク
リアすることに全力を尽くす。それをクリア

ス ペ シ ャ ル メ ッ セ ー ジ

心の底から音楽を表現したい

かわばた・なりみち

川畠 成道さん

—自分の表現したい音楽、川畠成道の音楽を追求していきたい—

世界を舞台に活躍するヴァイオリニスト川畠成道さんは、常にその気持ちを胸に
日々の練習やコンサートに臨んでいると言います。多くの試練を乗り越えソリス
トをめざした日々、プロの演奏家としてのモチベーションを維持する方法、ファ
ンや日本ユニシスへの想い、そしてチャリティ・コンサートをはじめとしたボラ
ンティア活動について。さまざまな角度から川畠さんにせまる最新インタビューです。

できるとやはりうれしいですね。

日々、自分なりにベストを尽くしてきたと思います。とくに「プロとして」とか「プロだから」とかいうことを思ったことはな

いです。

遠い先のことよりも、 いま目の前にある課題をクリアすることに 全力を尽くす。

そうした厳しい練習を毎日続けられるパワーはどこから出てくるのでしょうか。

川島 自分ができるのにやらないということが納得できないのです。また、いったんやり始めて途中で投げ出すということも好きではないですね。とことんやらないと気がすまないという性格なのかもしれません。

大切なことは 「自分の音楽を表現したい」 という強い気持ちを持つこと

現在、国内・海外でコンサートを開き、またCDやDVDも次々リリースされて、いずれも大変な人気です。これについては、どうとらえていらっしゃるのか。

川島 コンサートでもCDなどでも、大勢の方に聴いていただくというのは、とても力を与えられます。私の音楽への取り組みにエネルギーを与えていただいた。まだデビューする前には、暗闇の中を手探りで進んでいるように感じていましたが、デビューして多くの方々に演奏を聴いていただくようになって、大きな勇気を与えられたように感じています。日々の音楽活動の中で、プロとしてのモチベーションを維持する、あるいは高める秘訣というのはありますか。

川島 大切なことは、「心の底から音楽を表



現したい」という気持ちを持つことですね。そういう気持ちを持って日々練習すること。そうすると自分が何をどんなふうに表現したいのかを考えるようになります。音楽というのはこれが正解というものはありません。だからおもしろいとも言えます。自分の表現したい音楽を追求し続けたい。その気持ちを持ち続けることが、モチベーションを高く維持するための私なりの方法なのかも知れません。演奏するときに調子が思わしくないということはないですか。

川島 今日は演奏するのが楽しみというときには良いのですが、今日は弾きたくないということもあります。コンサートで自分の音楽を表現するためには身体も心も技術もベストな状態にないとなかなか難しい。ですから毎日しっかりと納得がいくまで練習し、体調を整えて演奏に臨むよう心がけています。

新しい楽曲にチャレンジするとき、どのような気持ちで取り組まれますか。

川島 もちろん新しい楽曲を始めるというときにはどう表現するか、自分なりの表現を求めて気持ちが高まります。一方、毎日練習している曲でも、自分がそれまで気がつかなかったことを見つけたり、新しい表現の仕方に気づいたり、飽きることはないですね。

昨年にはイギリスの永住権を取得され、海外でのコンサート活動を本格化されていますが、何か変化したことはありますか。

川島 国内でも海外でも気持ちの持ちようと



Kawabata Narimichi ● Profile

1971年東京生まれ。10歳よりヴァイオリンを始め、12歳で日本学生音楽コンクール入賞。その後、桐朋学園大学音楽学部を経て、英国王立音楽院大学院に留学。在学中から数多くの音楽賞を受賞し、首席で卒業。同音楽院で史上2人目となるスペシャル・アーティスト・ステータスの称号を授与される。1998年3月、小林研一郎指揮、日本フィルハーモニー交響楽団との共演で日本デビューし、現在は英国をベースにソリストとして国際的に音楽活動を続けている。CD売上は、デビュー以来、ヴァイオリン部門の第1位を継続中。8歳のとき薬害が原因といわれる難病を患い、後遺症として視覚障害を持つ。国内外を問わず、精力的にチャリティ・コンサートや福祉施設などへの訪問コンサートに取り組んでいることでも知られる。公式ホームページ「川島成道の世界へようこそ」 <http://www.narimichi.jp/>



HISTORY OF KAWABATA NARIMICHI

か演奏のスタイルとかは変わりませんね。自分の思いを、音楽を通して伝えていく。それが基本的なスタンスです。

去年はボローニャ歌劇場でのコンサートなど、1年目として良いスタートが切れたと思います。今年4月はワシントンDCでコンサートを行うことができました。また、6月には中国でのコンサートを予定しており、初めての中国公演を楽しみにしています。秋にはロンドンでの演奏会も予定しています。これから、海外での演奏も少しずつ増やしていきたいと思っています。

川島さんはファンの方を大切にする、コンサートでも何曲もアンコールに応じてくださいますね。あのエネルギーはどこから出てくるのでしょうか。

川島 音楽は生きているし、コンサートも生きています。ですから生きた対応をしていくことが大切だと感じています。それはどの国のどのコンサートでも同じですね。自分の心の声に耳を傾けて、音を通してそれを伝える。そうすると観客の皆さんからエネルギーが返ってきます。伝えたいことが伝わっているなと実感しますし、皆さんから返ってきたエネルギーがそのまま演奏する私自身のエネルギーになっていくように感じます。

自分にできるなら
なんでもやりたい。
ボランティアは大きな喜び

次に日本ユニシスグループと川島さんの関わりについてうかがっていききたいと思います。

川島 私のデビューは小林研一郎さん指揮で日本フィルと共演させていただいた1998年のコンサートです。それが幸運にも日本ユニシス発足10周年の記念コンサートでもあり

ました。先にお話ししたようにデビューする以前は手探りの状態でしたから、あのコンサートは忘れられません。あのとき日本ユニシスとの出会いがなかったら、現在の自分はなかったと思います。

それ以来、ずっと共感を持って支援していただいていることに、心から感謝しています。音楽家は孤独なものですから、こうした応援によって勇気も湧いてきますし、精神的にも大きな支えになっています。

年末恒例の日本ユニシスの社内コンサートは、社員の方お一人お一人と身近にお話ができるので、とても楽しみにしています。また、年が明けての目の不自由な方々もたくさん来場されるニューイヤーコンサートも、毎年楽しみに準備しています。

「日本ユニシス・プレゼンツ ニューイヤーコンサート」では当社の社員ボランティアメンバーが、一人ではなかなかコンサートに行けないという目の不自由な方の送迎や会場内外のサポートをしています。川島さんも福祉施設などへの出張コンサートやチャリティ・コンサートなど広範なボランティア活動をされていますね。

川島 一人でも多くの方に音楽を聴いて楽しんでほしいということがありますね。実は出張コンサートを思い立ったきっかけのひとつには、ニューイヤーコンサートでの皆さんのボランティア活動もありました。コンサート会場にいらっしゃることができない方たちにも音楽を届けたいと思ったのです。

自分ができること、音楽を通じてできることなら可能な限りしていきたいと思っています。実際にはそうした活動を通じて、私自身のほうが教わることもたくさんあり、大きな喜びを持って取り組んでいます。

当社はITの会社ですが、多くの方に音楽を聴いていただくという点で、川島さんと一緒に取り組んでいけることがありそうですが。



▲被災地での慰問コンサート

川島 少し前、ワシントンDCでのコンサートでは私の演奏がインターネット配信されました。翌日には聴かれた方から連絡がありました。米国・ワシントンDCで行っている演奏をイギリスでも日本でも同時に聴くことができる、世界の距離がずいぶん縮まったと感じました。こうした仕組みを利用してもっともっとすばらしいことができるような気がします。

最後に今後の展望についてお聞かせいただけますか。

川島 短期的にはやはりコンサートを充実させていくことですね。それに



皆さんから返ってきたエネルギーが
そのまま演奏する私自身のエネルギーに
なっていくように感じます。

は毎日の取り組みがとても大切で、新鮮な気持ちを持って取り組んでいきたいと思います。

長期的には、やはり自らの音楽を表現すること、モチベーションを高く保って、川島成道の音楽表現を追求していきたい。現在、34歳ですが、40代、50代になったときのような表現ができるようになっていくか楽しみです。

本日は長い時間お付き合いいただき、ありがとうございました。



聞き手＝日本ユニシス CSR推進室 中垣 由佳

スペシャル・プレゼント



http://www.unisys.co.jp/csr/report/csr2006_present.html

にアクセスしてください。川島成道さんの演奏を視聴できます。

KAWABATA NARIMICHI
and
NIHON UNISYS

1



川島成道さんと日本ユニシス

1998年3月、東京サントリーホール。川島成道さんが日本フィルハーモニー交響楽団との共演により国内デビューを飾ったこのコンサートが、日本ユニシス10周年記念コンサートであった。この出会いが機縁となり、日本ユニシスは川島さんの音楽活動に協力。現在は継続的に年間オフィシャルスポンサーを務めており、コンサート協賛のほか、川島さんの公式ホームページの制作・運用保守のサポートなども行っている。2002年発足のオフィシャル・ファンクラブ「川島成道の会」の会長には当社の元代表取締役社長 天野順一が就任している。また2001年から毎年恒例となっている「社内コンサート」は、川島さんの賛同を得て2005年からはチャリティ・コンサートとして開催されている。

2



川島成道 ニューイヤーコンサート

日本ユニシスグループでは、毎年、川島成道さんの「ニューイヤーコンサート」に協賛するとともに、日本点字図書館の協力によりそのコンサートに目の不自由な方々をご招待し、社員ボランティアが会場内外でサポートする活動を続けている。ボランティア社員は事前に誘導講習を受け、当日は最寄り駅から会場までの送迎、会場内での点字プログラム配布、座席やトイレへの誘導等のサポートを行う。この活動をきっかけに他のボランティア活動始める社員も多く、社員のダイバーシティや社会貢献への意識高揚にも結びついている。



若手社員座談会 特集

1

若手社員が考えるCSR —ITが人と社会にできること

CSRの基本はIT企業としての本業をきちんとすること。そのためにはお客さまに満足していただける高い品質のサービスを提供すること。これが日本ユニシスグループの姿勢です。それでは、お客さまに満足していただくために、社員として何をどうすればいいのか、何ができるのか。こうしたテーマで、入社3年から9年の若手社員たちに語り合ってもらいました。お客さまに「人」を信頼してもらうことが大切。そのためにはお客さまの立場に立って愚直でも誠実に対応すること、ITスキルを磨くだけでなく、人として成長しなくては…。若手社員一人ひとりの熱い思いが伝わってきました。司会進行は日本ユニシス人事担当役員の佐伯常務が務めました。



お客さまに信頼していただくために…

佐伯 お客さまに満足していただくというのはなかなか難しい。それについて、みなさんはどのようなことを考えながら仕事をしているのか。何か常日頃から心がけていることなどはありますか。

江口 営業担当としては、お客さまの思いをしっかりと理解し、それにきっちり応える提案をすること。それが第一です。また、そのためにも、提案時やサービスを提供するときにグループ内の人たちと連携しながら、お客さまの思いをスタッフでしっかりと共有すること、その際の調整役をきちんと果たすことも営業として重要だと感じています。

美馬 私は新規のお客さまが対象なので、まず名刺を集めるところから始めます。実に多種多様、いろいろなお客さまがいます。どんな小さなことでもご相談に応じる、お話を伺う。できることがあれば関係するスタッフに相談して、協力して解決のお手伝いをします。小さなことから始めて、まず当社の名前を知っていただく。

笠貫 私も新規のお客さまが多いので、まずどんなお客さまなのかを自分なりにしっかりと知る。その次に、私たちのことをよく知ってもらうということですね。受注後は、やはりチームで気持ちを一つにしてお客さまに対応することが大切だと思います。お客さまにとっては日本ユニシスもユニアデックスも日本ユニシス・ソリューションも全部同じ「ユニシスさん」ですから。

佐伯 まさに三位一体、チームワークでお客さまにサービスを提供するということですね。

鈴木 少し前に、お客さまのシステムを構築したのですが、本番で予期しない不具合が発生してしまい、お客さまの信頼を損ねてしまいました。そのシステムは中国でオフショア開発したのですが、そうした場合にはその目的や仕様、使い方まで細かく伝えることが不可欠だと思いました。品質の確保にもコミュニケーションは重要です。

北嶋 私も今まで新規のお客さまのところに伺うことが多かったのですが、お客さまのお話やお気持ちを理解する上で、幅広い知識を

- 01 佐伯 基憲 日本ユニシス 人事担当役員
02 鈴木 尚子 日本ユニシス・ソリューション インダストリーシステム開発本部
03 井上 陽一郎 日本ユニシス・ソリューション 共通技術開発本部
04 笠貫 由起子 日本ユニシス 金融第一事業部
05 美馬 知恵子 ユニアデックス ソフトウェア事業グループ 営業統括部 官公ビジネス部
06 萩原 大輔 ユニアデックス MSCオペレーション管理部
07 北嶋 智幸 日本ユニシス 金融アウトソーシングセンター
08 江口 順司 日本ユニシス 産業流通事業部ダイレクターマーケティング営業部



吸収するように心がけています。経営や財務、システムといった専門部署の方が出てこれますから、経営の話題でもシステムの話題でもある程度対応できるようでない、お客さまの課題や要望もうまく理解できませんし、人として信頼してもらえませんから。

佐伯 確かに、人間力というか、人間としての魅力は信頼を得る大きな要素ですね。また、社員一人ひとりの人間力の総和が企業の価値と言えるかもしれません。個々の人間力をどう高めていくか、それが課題ですね。

技術力+人としての誠実さが決め手

佐伯 井上さんは技術部門ですが、毎日頃心がけていることというところ。

井上 個人としての技術力を高めること、お客さまに信頼される技術をしっかり身につけるということですね。

佐伯 当社グループの技術力についてはどのように考えていますか。

井上 要素技術を新たに開発するということではなく、登場した要素技術を具体的な業務に適用する、実践的な新しいシステムとしてお客さまに提供するという点で、優れた技術力を発揮していると思います。

萩原 技術力はお客さまから評価をいただいていると思います。ただ、技術力があるのが前提で、競合他社と同様といった評価でしょう。どこで差をつけるか、当社グループを選んでもらえているポイントは何かというところ、「誠実さ」だと実感しています。

笠貫 競合他社の中には提案の段階でこれでもできるあれもできると言って、実際の構築になってできない、お客さまは困ってしまうと

いうのがあります。当社の場合には良くも悪くも正直で、できないことはできないと言う。それはできないから、それをどうカバーしていくかを一緒に考えましょうというスタンスですね。

佐伯 確かに、できないことはできない、できると言ったことはきちんとやる。言行一致で、誠意を持って誠実に仕事に取り組むというのは長期的には信頼につながるでしょうね。

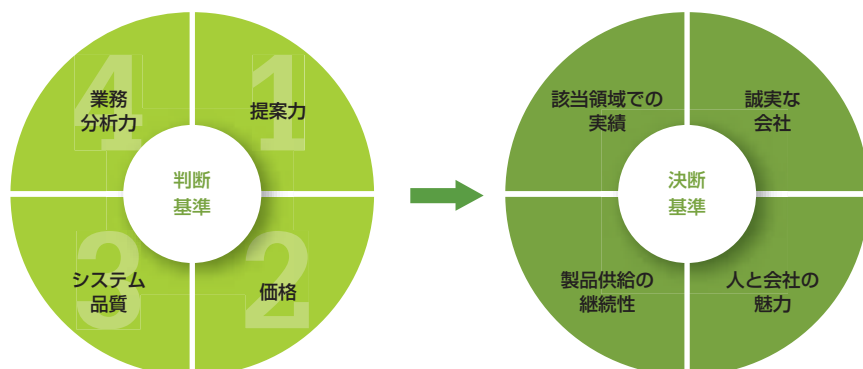
北嶋 お客さまの視点で見ると、技術力についてはベースとしてあって、決め手になるのは営業や技術者の“人柄”だったり、そのバックにある“会社柄”だったり、「人」の要素が大きい。お客さまも人間対人間で見えて、一生懸命さというのは見て理解してくれているように感じます。

江口 私は流通分野で営業をしています



が、この分野には当社独自のソリューションが多いです。そういうオリジナルな開発力、技術力は高いと思っています。それに実際にそうしたソリューションをつくってきた先輩が周囲にいて、お客さまにこう使っていただければ効果が上がるという信念がある。だからとても説得力がありますし、その熱い思い

ベンダーの選定基準



がお客さまに伝わります。そんな先輩のようになれたらと思いますね。

お客さまにとって、 安心して長く付き合える会社に

佐伯 情熱を持って仕事に取り組むというのはやる気がある、つまりモチベーションが高いということですね。一般にやる気になるというのは、理解して納得するからやる気も起きます。みなさんはどのようにしてやる気を高めていますか。

江口 誰かに言われてやるのではなくて、何をするかを自分で考えて行動するということですね。自分で考えるとやろうという気になります。

北嶋 モチベーションというのはそれぞれの個人に関わる問題で、誰かに言われてやる気になるというのはないのではないかと思います。私は誰かに喜んでもらうというのが好きで、たとえば、こうすればお客さまに喜んでもらえるのではないかとと思うとやる気になります。

萩原 自分個人のモチベーションを上げるため、自分が褒められているシーンを思い浮かべてから仕事をしています。また、説明もなく、「いいからやれ」と言われるとモチベーションはさがってしまいますので、説明と納

得というプロセスを重要と考えています。

美馬 自分でやる気が起きないとかコントロールできないというときには、仕事場で、みんなががんばっている中に身を置きます。そうするとみんなと一体感を持って、やる気が起きてきます。

井上 私の場合は、何のためにこれをやるのか、きちんと目的意識を持つことです。何のためにが明確なら納得してできる。上司から納得できるように言ってもらおうというのももちろんですが、私たちも上司を納得させる、きちんとした説明をするということも大切だと思います。

佐伯 これからの目標ということについてはどうでしょう。私は最近「若者は社長をめざせ」と言っていますが、そうした気概、意気込みを持って仕事に取り組んでほしい。

笠貫 就職活動中、母親に言われたのは、会社員になるということは組織の歯車になるということ、ただ「替えのきかない歯車」をめざせということです。私でなくてはできないそんな存在をめざしたいですね。

萩原 私の所属する部門では30代の中堅の先輩が少ない。自分の目標となるような先輩が見つげにくいわけです。ただ後輩はどんどん入ってくる。ですから、いまこんなふうにならば3年後はこうなる、5年後はこうなるといった後輩のモデルになれるようにしたいと思っています。

佐伯 これから、みなさんにはビジネスを継続して発展させてもらわないといけない。お客さまにとって、安心して長く付き合えるユニシスグループにしてほしい。それがCSRの基本だと思います。今回、みなさんの話を聞いて、お客さまを第一に考えるという企業文化がしっかり根付いていることがわかり、とても頼もしく感じました。



企業が心がけること

- 信用され、信頼される会社
- なくてはならない会社
- 期待され、信任される会社

人を磨き、組織力を高め、
お客さまの信頼に応えること

すべては、
お客さまの成功のために



シニア社員のCSRトーク 特集

2

IT活用のこれからに向けて、 シニアの知恵を活かすとき

ITはどのように私たちの生活や社会に貢献したのか、あるいはしていけるのか—国内にITという言葉が浸透する以前から、ITの現場に携わってきた日本ユニシスグループのシニア社員たちに「ITが人と社会にできること」をテーマに語り合ってもらいました。そこから浮かび上がったのは、IT活用の社会全体への広がりやを自ら担ってきたシニア社員だからこそ、「今、果たすべき役割」の重要性でした。司会進行は日本ユニシスCSR担当役員の柏木常務が務めました。

培った知識・ノウハウを 新たな価値の創造に活かす

柏木 みなさんは、コンピュータが国内で利用され始めた頃から第一線に立ち、これまで、ITの急速な浸透を自らの仕事を通じて体感してきたわけですが、そうした変化をどのように感じていますか。

原 当初は、ITで既存の業務を効率化する、省力化するというのがほとんどでした。それが最近ではITでビジネスそのものを変える、ビジネスを創り出すというように、IT活用の視点が大きく変化してきていますね。

三口 確かに、お客さまの中でも「このITを使えば、ビジネスをどう変えられるのか」といったITのビジネスへの活用法について質問される方が多くなっています。

柏木 私たちに期待される役割そのものが変わってきたということですね。

原 システムの提案ではなくて、ビジネスの提案が求められるという変化があります。

吉川 情報技術や通信技術が急速に進化して、その適用範囲が大きく広がってきました。それに対し、システムや技術を提案したり提供したりすることを通じて、私たちもさまざまな技術や知識・ノウハウを蓄えてきたわけです。それがベースとなって、今は、変化が少し先まで見通せるようになり、お客さまが私たちに求める役割の変化を少し先取りする形で応えられるのではないかと感じています。

高柳 今、ユビキタスの時代になって、携帯電話とかICタグとか便利な技術が次々に登場していますが、それらの成功事例のほとんどは、これまで培ってきた知恵、あるいは暗黙知の組み合わせ、分野の異なる二つあるいは三つの知恵を組み合わせで生み出されたと言えると思います。私たちIT技術者の中に蓄積された知恵だけでなく、広くさまざまな知恵と組み合わせることで、さらに新しい価値を生み出していけるはずですね。

柏木 ITが生活やビジネスに貢献というとき、そこにはこれまでの技術やビジネスの変化に対応しつつ蓄積してきた知恵、知識やノウハウというものがベースとしてあって、そこから新しい価値を生み出していけるということですね。

- 01 柏木 直哉 日本ユニシス CSR担当役員
02 三口 充高 日本ユニシス 情報セキュリティ部門
03 小川 豊 ユニアデックス ソフトウェアプロダクト部門
04 高柳 滋 ユニアデックス 商品企画部門
05 原 潔 日本ユニシス 総合技術研究開発部門
06 小田村 和江 日本ユニシス ソフトウェアプロダクト部門
07 吉川 章 日本ユニシス 金融企画部門



IT活用を支えるには 知恵の継承がポイントに

柏木 今後もそうした貢献を続ける、新しい価値を生み出し続けていくためには、みなさんの持つ知恵、知識やノウハウを後輩の若い社員にうまく継承していくことが課題になりますよね。

小田村 継承という点では、私が入社した当時はチームで仕事をしていまして、チームの中には「すごいなあ、こんなふうになれたら」という先輩がいました。一緒に仕事しながらいろいろと技術もノウハウも見習い、吸収してきたわけです。ところが最近では技術が細分化していますし、その技術の変化もすごく速い。チームの中で学ぶという余裕があまりなくなっている気がします。

高柳 確かに、変化のスピードが速すぎて、先輩の技術やノウハウを習得しても5年くらいしか持たない（笑）。次々と新しいものが出てきて、一人ではカバーしきれないし、みんなで試行錯誤しながら身につけるという状態。それも5年くらいしか使えない。

柏木 ただ、そうした追い立てられるような変化の一方で、私たちは金融機関とか航空会社、電力会社とか、いわば社会のライフラインのシステムを担っていますよね。こちらの場合には変化への対応というより、絶対に止めないことが第一義。万が一、ストップしたら社会的な影響も大きなものになります。

原 障害を起こさない。万一、障害が発生しても、短時間で復旧させる。システムが停止しても業務を継続させていく、という視点からも、私たちは、技術やノウハウを活かしてきました。そのようなノウハウも一部は若い

世代に伝えられています。

小川 金融とか電力とか、ライフラインに関わる基盤システム部分の運用・保守の主力は40代、50代が担っているというのが実情です。まさにその分野のスペシャリストが担って、万が一に対応している。近い将来、こうしたシニアのスペシャリストはリタイアするわけで、若いスタッフにこうした基幹システムの運用・保守の技術やノウハウをどう継承していくかが課題になっています。そういったシステムの運用や保守のための技術に習熟するためには数年はかかりますから。

吉川 お客様の中にも、とくにメーカーな



どでは技術の継承という、いわゆる「2007年問題」が大きな課題になっています。最近では、退職する熟練技術者のノウハウをITでなんとかカバーできないかといった相談を受けることも少なくありません。

柏木 なるほど。そうした面でのITの可能性が検討されているということですね。金融や電力のシステム運用・保守については、どんな対策がとられていますか。

小川 やはりシニア社員の持つ知識やノウハウは貴重であり、若手の技術者が学ぶべき事

IT活用の進展と日本ユニシスの役割の変化

IT活用の進展

電算機の時代

コンピュータが登場。従来手作業で処理されていた給与計算、売上集計などに利用され始めた。

→1955年、日本初の商用コンピュータ「UNIVAC-120」が上陸
(写真)



シニア社員の証言

オンライン処理の時代

コンピュータ処理の大規模化が進む一方、オフコンの普及でさまざまな業務にコンピュータが利用され始める。

→1968年、日本初のオンラインバンキングシステム稼働
→1970年、超大型コンピュータ UNIVAC1110が登場 (写真)
→1988年、日本ユニバックとパロースが統合、日本ユニシスが誕生



- 「日本ユニシスは最初から、ハードウェアだけでなくソフトウェアや運用管理などのサービスも含めたトータルなシステムとして、お客さまに提供してきた。」
- 「コンピュータは当初、業務の効率化、省力化・省人化を目的に導入・活用されてきた。」

項は多いと思います。シニア社員の持つそれらの知恵と若手技術者が協調して業務を遂行していくということが重要ではないかと思えます。蓄積したノウハウを最先端の技術で実現していくことが今後ますます要求されてくるのではないのでしょうか。

望ましいIT活用のあり方を提唱していくという役割も

柏木 2007年問題にも関連しますが、当社では高齢者や女性、ハンディキャップを持った方にも積極的に活躍してもらおうとさまざま



な取り組みをしてきました。そうしたさまざまな人材を活用して全社のパワーを高めていこうということですが…。

小田村 女性の立場でいうと、制度としては早くからできていたのですが、実際にそれを利用しようとするとなかなか難しい面もあります。それぞれ組織内で役割を担って仕事をしているので、多様な人の状況を踏まえたマネジメントも容易ではない。そうした面で今後の課題かもしれません。

原 この話題については、在宅勤務制度や成

果主義などが取りざたされていますが、それよりも多様な環境で仕事を行える設備を準備することと、目的を共有してやりがいを感じられるコミュニケーションの場を持つことで、私たちシニアにとっても女性にとっても、さらに働きやすくなると思います。

柏木 少子高齢化が進んで、これからはできるだけ多くの人たちのパワーを活かす必要が出てきます。ITやネットワークの環境はすでにそれを可能にする段階になっている。ネットワークでつないで出社しなくても仕事ができる、少しの空き時間に仕事ができる。そうした仕事の環境をつくっていくということでも、ITは社会に貢献できますよね。

三〇 確かに、世界中がネットワークで結ばれて、どこでもいつでも仕事ができる、ITを基盤にワーキングスタイルも雇用の仕方も大きく変わりつつあるのが現状でしょう。仕事をする上でも生活する上でもますます便利になってきます。ただ、そうした環境に応じた新しい枠組みは必要だと思います。

小川 便利になった反面というのは確かにありますね。24時間仕事ができるということは、それを求められるということにもなりますから（笑）。

柏木 私たちシニアはこれまでIT活用の広がりをずっと見てきたわけで、仕事や生活を便利にしてきた反面、影の部分というかある種の危うさも知っているわけですね。我々のように多くの経験やノウハウを持っているシニアが、それを活かして社会に対していろいろな提言をしていくこと、またそれらの知恵をどのように継承していくか、それがシニアに問われている重要な役割の一つでしょうか。

オープン・ネットワークの時代

さまざまなコンピュータ・システムをネットワークでつないで、業務全体のスピードアップと効率化が図られる。PCの普及で仕事のスタイルが大きく変化する。

- 1995年、Windows95が登場、PCの普及が本格化
- 1997年、ネットワーク専門会社・ユニアデックスが誕生
- 2000年、オープンエンタープライズサーバー「ES7000」が登場（写真）

- 「個々の技術やシステムではなく、それを使ってどんなビジネスができるのか、どんな価値を生み出せるのかに視点が移ってきた。」
- 「経営課題に対し、ITを活用してその解決策を提案する、“ソリューション”という言葉が最初に使い始めたのは日本ユニシスではなかったか。」



ユビキタス・ネットワークの時代

無線通信技術やIC技術の進化により、携帯電話、ICカードなどが普及。これらをネットワークで結び、仕事や生活全体をITネットワークが支える時代が到来した。

- 2005年、愛知万博の設備資材管理にICタグを利用しリサイクルを行う

- 「ITが高度化、細分化され新技術が次々登場する中でも、当初からトータルシステムを提供してきた私たちの知識・ノウハウや技術がベースになっている。」
- 「いま、お客さまは企業価値の向上にITをどう使うかという視点からの提案を強く望んでいる。」



お客さまとともに

ITを通じてお客さまの事業活動に貢献していくことで、ITパートナーとしてお客さまから信頼される企業をめざします。

■お客さま満足向上への取り組み

お客さま満足度調査を継続的に実施し、サービスの改善に活かしています。

■日本ユニシスグループの目線から

お客さま満足の向上に向けた当社グループ社員の思いや具体的活動について、事例を紹介します。

■ユニシス研究会

当社グループのお客さまに参加いただいている「ユニシス研究会」では、経営やITをテーマとしたさまざまな研究活動を実施しています。

■タウンミーティング

お客さまとのコミュニケーション向上を目的としたイベントとして、2005年度から「タウンミーティング」を開催しています。

■コミュニケーションツール

ホームページや機関誌を中心に、当社グループについての各種情報を発信しています。

→17-23p



日本ユニシスグループ ステークホルダーとともに

日本ユニシスグループの事業活動は、お客さま、株主・投資家のみなさま、社員とその家族、地域・社会、地球環境など、さまざまなステークホルダーによって支えられています。日本ユニシスグループは、それらすべてのステークホルダーに対する責任を果たし、そして信頼される企業であり続けたいと考えています。



株主・投資家のみなさまとともに

株主・投資家のみなさまから信頼されるため、企業情報を適時・適切に開示し、透明な経営をめざしています。

■ユニシス・コーポレーションとの関係について

ユニシス・コーポレーションが当社の株式を売却し、主要な株主構成が変わりました。

■商標使用料等に関する契約改定について

ユニシス・コーポレーションに対する技術情報・技術援助の提供および商標使用権の設定に関する契約の内容改訂を行いました。

■社会的責任投資株価指数の構成銘柄に採用。

日本ユニシスは「モーニングスター社会的責任投資株価指数」の構成銘柄に採用されました。

■コミュニケーションツール

株主・投資家のみなさまに対し、さまざまな情報発信に努めています。

→28p





社員・家族とともに

社員の個性を尊重し、
活力のある職場環境の実現に努めています。



■ダイバーシティ（多様性）への取り組み

多様な個性を持った社員が、それぞれの能力を十分に発揮できる職場環境を提供するために、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。

■モチベーション向上に向けて

お客さまに満足していただくためには社員のモチベーションが重要であるとの立場から、関連するさまざまな施策を実施しています。

■人材育成

高い品質の商品やサービスを提供するためには、社員の技術力を高めることが重要となります。当社グループの人材育成のための取り組みを紹介しています。

■社内コミュニケーションツール

グループとしての総合力を高めるために、さまざまな方法で社内コミュニケーションを図っています。

→24-27p



地球環境のために

■日本ユニシスグループと環境との関わり

当社グループの事業活動で使用するさまざまな資源とその使用量を紹介しています。

■事業活動にともなう環境への負荷

当社グループの事業活動によって環境に与える負荷データを紹介しています。

■使用済み情報処理機器の回収・再資源化への取り組み

使用済み情報処理機器は、資源の有効活用の観点から積極的に再資源化を推進しています。

■環境コミュニケーション

Webサイトを利用した環境に関連する情報発信や全社員に対するeラーニングによる啓発活動を実施しています。

→31-33p



UNISYS



地域・社会とともに

良き企業市民として社会貢献、文化・芸術・スポーツ活動の支援を積極的に行っています。

■社員のボランティア活動支援

当社グループ社員によるボランティア活動や活動支援のための制度について紹介しています。

■地域貢献とスポーツ振興

地域のみならず信頼される企業でありたいとの思いから、多くの活動を行いました。

■教育分野での協力

高校生向けの将来体験学習プログラムの提供など、当社グループの人材育成のノウハウを提供しています。

→29-30p



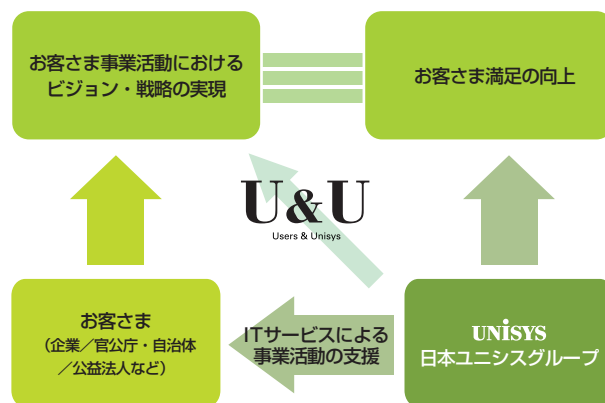
お客さまとともに

私たち日本ユニシスグループは“顧客第一主義”を表すスローガンとして「U&U (Users & Unisys)」を掲げ、ITパートナーとして、お客さまの事業活動におけるビジョン実現に向けてともに歩んでいきます。



お客さま満足向上への取り組み

ITの普及にともない、情報システムは企業経営やさまざまな事業活動の中核に位置づけられるようになってきています。日本ユニシスグループのお客さまは金融／製造・流通／社会公共など幅広い事業領域にわたっていますが、ITサービスの提供を通じて個々のお客さまにおける“ビジョン・戦略の実現”をお手伝いすることにより、お客さま満足向上に努めています。

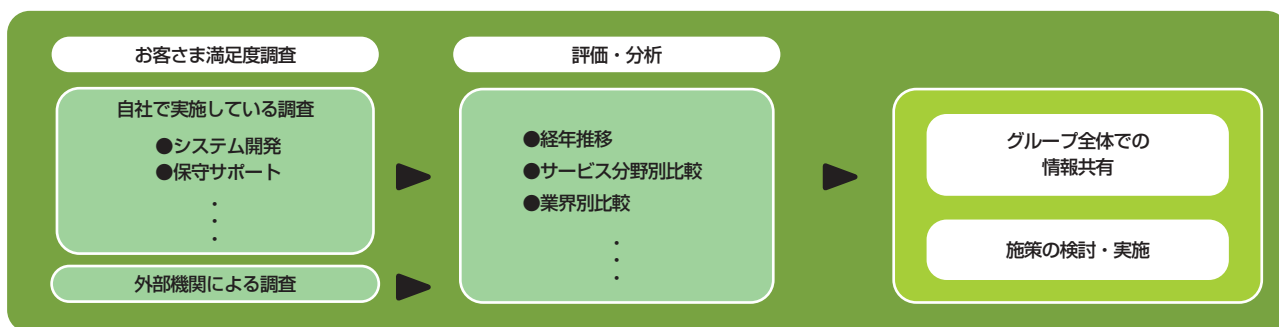


●お客さま満足度調査の実施

お客さまの声をサービスの向上に反映していくため、お客さまへのアンケート形式による満足度調査を実施しています。また、お客さま満足の実状についてより客観的に把握するために、外部機関がITサービス業界を対象に実施している調査結果についても同様に評価を行い、改善策の検討・実施に役立てています。

今後の方針としては、こうしたお客さま満足度調査の結果を日本ユニシスグループ全体として有効活用していけるよう、これまでシステム開発や保守サポートなどサービス部門ごとに実施していた調査について、日本ユニシスグループ全体で情報共有し、サービス全般を通じた施策の検討・実施につなげていきます。

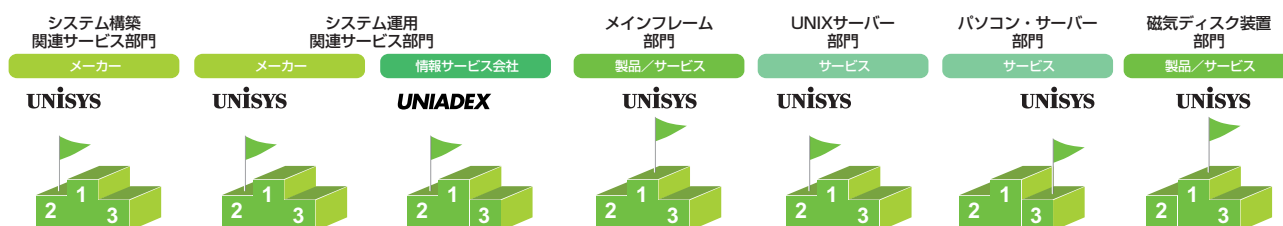
●日本ユニシスグループにおける「お客さま満足度調査」活用フロー



●日経コンピュータ「顧客満足度調査」

外部機関による調査の一つとして、日経コンピュータが実施している「顧客満足度調査」の結果を指標として活用しています。

毎年1回行われている同調査の結果について、同時期における自社の調査データと対比させながら、課題の明確化やサービス向上に活かしています。



※日経コンピュータ2005年 第10回顧客満足度調査

日本ユニシス サービスインダストリー事業部
ヘルスケア営業部
高橋 誠樹



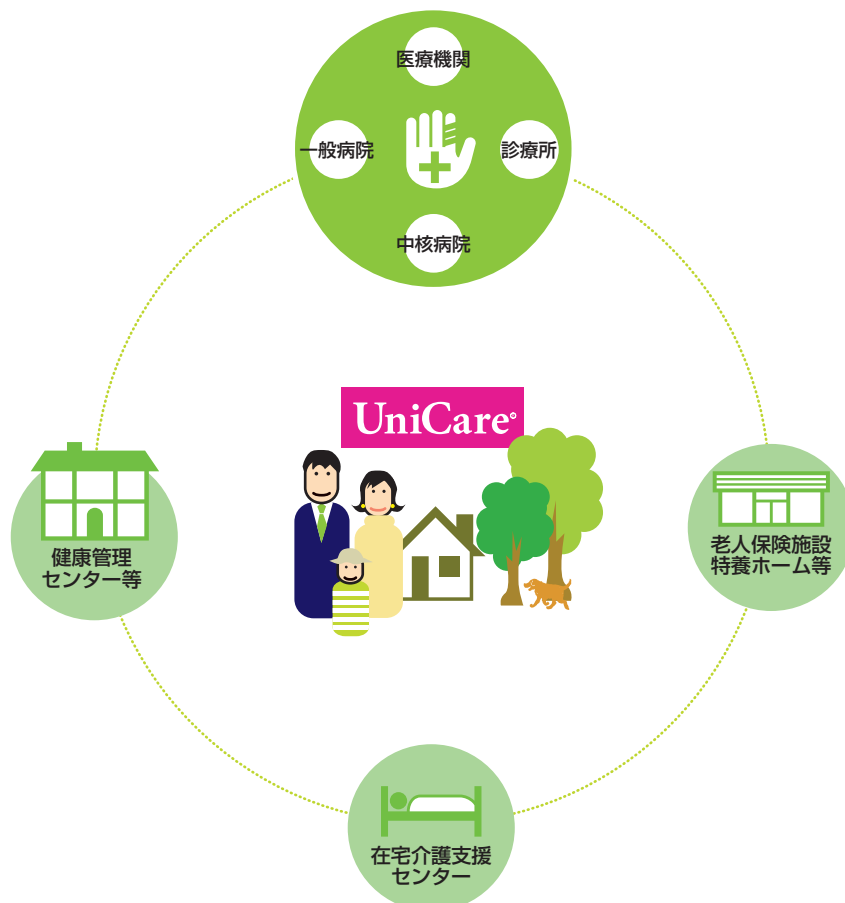
変革期に直面している医療分野

ここ数年、医療分野は大きな変化の波にさらされています。地域間医療格差や医療費制度の見直し、疾病構造の変化などの新たな課題が生じる一方で、高齢化社会を背景に、従来以上に「安心・信頼の医療の確保」や「医療サービスの効率化」が求められています。そうした状況の中、ITの活用によって医療の安全性・効率性を高めることが検討されており、国レベルでも、2001年の「e-Japan戦略」以来、重点分野の一つとして医療分野でのIT利用が推進されています。私自身、長年にわたり医療情報システム分野を担当していますが、今、この分野が大きな変革期に直面していることを強く感じています。

一口に“病院業務のIT化”と言っても、検討すべき事項は数多くあります。たとえば電子カルテの導入に際しては、画面入力的方式や数百種類にも上る文書類の取り扱い方法など、各病院の実業務に合わせて一つひとつ定義しなければなりません。電子カルテ以外にも、医事会計やオーダーリング、医用画像などITの適用領域は多岐におよんでおり、病院経営全般の業務改革が必要になってきます。

日本ユニシスグループでは、病院業務全体のトータルソリューションとして総合医療情報システム「UniCare®（ユニケア）」を核としたシステム構築サービスを提供しています。それぞれの病院によってIT化のニーズはさまざまですが、目先の課題を解決するだけでなく、各病院の将来まで見据えたIT化をお手伝いしていきたいですね。

●日本ユニシスグループ医療ソリューションの適用領域



お客さまの声を糧として

ITサービスは「人」を介して提供されるものですから、システムの品質以上に、“人として”お客さまから認めていただけることが大切だと思っています。

営業職として毎日のようにお客さまと接していると、私たちのサービスに満足いただけているか、「生の声」をよく聞かせていただきます。改善すべき課題があれば、エンジニアや保守サポートの担当者と一緒に対応し、より大きな課題については他の部門とも連携しながら対応しています。そうした積み重ねの結果、長くお付き合いいただいているお客さまから信頼を得られたことを実感できたときには、受注したとき以上に嬉しく思います。

お客さまの満足を高めていく上で、お客さまから最も身近な存在である営業職の役割は非常に大きいと思います。何かあったら真っ先にあの人に相談しよう—そう思っている存在になれるよう、これからも努めていきます。

日本ユニシス ITソリューション部
倉田 菜生子



教育変革をお手伝いする

パートナーとして

フリーターやニートの増加、若者の労働意欲の低下や基礎学力・問題解決能力の不足といった問題は、高等教育での人材育成が社会的な成果に結びついていないことを意味していると思います。これからの日本社会を支える人材の教育のあり方は大きな課題であり、IT企業として教育機関を支援していくことは、日本ユニシスグループの社会的責任の一つと言えるでしょう。

「ITを活用して大学教育をいかに変革するか」という視点から、当社グループを含む産官学連携プロジェクトが1998年に立ち上がりました。それ以来8年間にわたって、当社グループはいくつかの教育機関とともにノウハウを育んできました。このプロジェクトを通じて開発されたのが「RENANDI®（レンナンディ）」です。このRENANDI®は、自己学習から教室での集合学習、グループ内やグループ間での協調演習・グループ実習などさまざまな学

習スタイルを可能にする学習支援基盤システムです。

“大学全入時代”を目前にして教育の質が問われており、多くの大学から「RENANDI®」導入の要望が相次いだことから、商品化しました。当社グループでは、単に「RENANDI®」を提供するだけでなく、それぞれの大学固有の教育シーンへの適用や運営を支援し、個々のビジョンに沿った教育変革をお手伝いするパートナーでありたいと願っています。

現在、「RENANDI®」を教育の枠組みにとどまらず「知」を創発する基盤へと成長させるための研究開発を進めています。知識社会の中で、お客さまの新たな価値の創造やイノベーションに貢献していくことをめざしたいですね。

チーム一丸となって

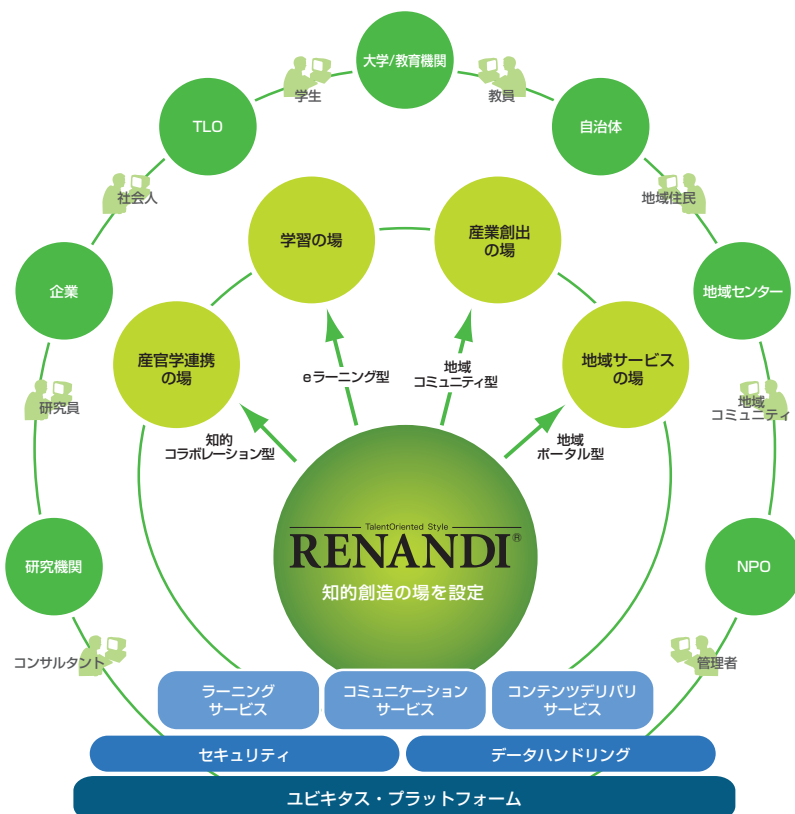
お客さまに価値を提供する

高等教育分野への本格的な参入は日本ユニシスグループとしても初めてのことで、当初は周囲の理解を得ること自体が大変でした。その意味で、現在の部門のメンバーは、創業期を支えてくれた“戦友”のような存在といえます。

私たちのチームでは、日々の仕事のひとつひとつ、また人との出会いがすべて自己実現の場であるとの視点から、「Talent Oriented®（人財重視）」という言葉チームのコンセプトに掲げています。最近ではさらに踏み込んで、「お客さまや社会に貢献する」という共通の目標に向かってともに苦労を重ね、達成したときの喜びを分かち合う「Talent Sharing（人財共有）」をめざしています。さまざまな取り組みを進めるなかで、一喜一憂しながらもチーム一丸となって新しいことにチャレンジしていきたいと思っています。



●TalentOriented®な知的創造の場を支援



ユニアデックス サービス統括二部
柏野 泰慶



常にお客さまの視点に立って考える

私たちサービス統括二部は、メインフレームや大規模オープン系システムのサポートサービスを担当しています。お客さま企業は約500社。すべてのお客さまのシステムが安定稼働を続けられるように、現場のエンジニアは24時間365日体制でサポートしています。日々のサービスを提供する上で最も重要なことは、やはりお客さまとの信頼関係を築くことに尽きると思います。私たちは、日々のサービス現場で「Face-to-Face（直接顔を合わせて）」のコミュニケーションを心がけるとともに、常に「お客さま」や「お客さまにとってのお客さま（＝エンドユーザ）」の視点に立って考えることを大切にしています。具体的には、障害発生時は早急な復旧によってお客さま企業の業務への影響を最小限に止めることを最優先します。そのためにはシステム構築時から高い耐障害性に配慮するとともに、あらゆる

るケースを想定した障害対応基準書、回復手順書を準備しておくことが欠かせません。また、通常の稼働時でも、自動通報による障害の早期発見と未然防止が重要になります。時には、朝のシステム立ち上げ時に自動通報により障害を検知し出動したエンジニアが、お客さまの出勤を待ち受けて、出勤と同時にメンテナンスを開始することもあり、対応の早さを褒めていただくこともあります。

また、障害対応基準書や点検時の基準書・手順書については定期的に見直しを行い、問題があれば早急に改善しています。見直しの段階で新たな問題点を発見し、お客さまに改善提案を行うこともあります。その際には、私たちの提案が本当にお客さまの視点に立っているか、その提案がお客さま企業における業務の効率化やサービスの向上に結びつくかということを念頭に置いて、改善を提案するように心がけています。

お客さまに「安心・満足・感動」

していただけるサービスをめざして

昨今のネットワーク化やオープン化の進展にともなって、サポートサービスの現場では、メインフレームからUNIX、Windows、Linuxの各サーバ、ネットワーク機器に至るまで多種多様なプロダクトに対する広範なスキルが求められています。そうした環境のもとで、私たちは幅広いプロダクトのハードウェア/ソフトウェアのスキルを兼ね備えた“マルチエンジニア”を育成し、お客さまに「安心・満足・感動」していただけるようなサービスの提供をめざします。

安定稼働を支える取り組みに、「ここまでやれば十分」というのはありません。私たちはお客さまのシステムの安定稼働を支えることを通じて、お客さまにとっての新しい価値の創造に寄与する企業であり続けられるように、これからも日々努力していきます。





お客さまとともに

ユニシス研究会

ユニシス研究会は日本ユニシスグループのお客さまが組織・運営するユーザ会です。お客さま同士の親睦だけでなく、お客さまの抱えているさまざまな課題について、業種・業態の垣根を越えて相互に交流し解決を図ることを目的としています。また新たな技術についての研究も行い、その実現化に向けた活動も行っている知識創造集団です。



研究活動について

企業の経営層から担当クラスまでの幅広い層を対象として経営課題やビジネス課題、IT活用などタイムリーなテーマに関して約10ヶ月間の研究活動を実施しています。

● 2005年度実施テーマ 合計35テーマ

ビジネスコミュニティ (CIO・部長クラス)	経営戦略としての事業継続計画立案
	CSR導入と費用対効果の考え方
マネジメントコミュニティ (課長クラス)	IT活用のステージアップ 「IT投資評価とガバナンスプロセス」
	経営主導による システムグランドデザインの進め方
	BAMによる販売・物流改革
グループ研究 (担当者クラス)	プロジェクトマネジメント、他（26テーマ）
	エンジニアリング部会（4テーマ）

参加人数

179名



参加された方の声

- 通常の業務からは得られない情報や知識を得る事ができた。
- 約1年間の研究活動に参加し、交流の輪が広がり、知識も増え意識改革になった。
- 各参加メンバーのモチベーションが高く、活動の場に参加するだけでも刺激になった。



研究活動中間報告の場 サマースクール実施

研究活動参加メンバー向けにサマースクールを札幌で開催、各グループリーダから研究活動の進捗状況の発表や、グループ間の親睦が図られました。

参加された方の声

- 異業種あるいは他支部の会員との情報交換や交流が有意義だった。
- 他支部の会員の活動状況がわかり、相互研鑽に役立った。
- 他グループの研究活動状況、進め方、アドバイザーからのコメントなどが参考になった。



全国カンファレンス（共催：日本ユニシスグループ）

毎年春に開催され、全国の会員が参加し研究活動の成果発表や優秀論文の発表などが行われます。また優秀な活動に対して贈られるエッカード賞表彰式や会員同士の情報交換会も行われています。



エッカード賞受賞3グループ



全国フォーラム

毎年秋に支部持ち回りで開催し、記念講演の他に開催地になんだ講演などが行われています。昨年度は秋田で開催され、2005年度のユニシス研究会年間テーマである「CSR」に関する特別講演や東北の地域になんだ講演、地域見学会などが行われました。全国から多くの会員のみなさまが参加されました。



なまはげ実演



参加された方の声

- 講演内容は時節にマッチしており、よかった。
- タイムリーな講演だったと思う、話もとても分かりやすかった。
- CSRを会員に周知させる事ができたのではないのでしょうか。



会員向けコミュニケーションツール

●機関誌「こらぼれ〜しょん」

機関誌として年4回発行し、会員向けに有益な情報提供を目的として研究活動報告、入選論文、全国カンファレンス/フォーラムの講演録、企業訪問などの活動報告を掲載しています。



●Webサイト

研究会活動支援を目的としたタイムリーな情報発信のほか、会員向けに過去の研究活動報告、入選論文などの検索機能も用意されています。また掲示板を用いた情報交換の場として利用することもできます。



<http://www.yuni-ken.gr.jp/>



お客さまとともに

お客さまとのより良いコミュニケーションをめざして

お客さまから信頼される企業であるためには、お客さまとのコミュニケーションが大切であると考えています。日本ユニシスグループはさまざまな手段によりお客さまとのコミュニケーションを推進しています。



タウンミーティングの開催

タウンミーティングは、お客さまとのコミュニケーション向上を目的として開催しているイベントです。2005年度は全国9ヶ所において、各地区でユニシス研究会の幹事を務めていただいている企業にご参加いただき、日頃感じておられる当社グループへのご意見やご要望を当社社長ならびに経営層が直接お聞きしました。大変有意義なご意見を多数いただき、当社グループの施策に反映しています。



コミュニケーションツール

●日本ユニシスホームページ

会社概要やIR情報、商品・サービス情報、イベント、ニュースリリースなど、最新の情報を掲載しています。



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

●ClubUnisys+PLUS

“ClubUnisys+PLUS”は、お客さまと当社グループを結ぶ、マガジン・Webサイト・電子メールを連動させたコミュニケーションツールです。ITと経営の視点から旬な話題を特集のテーマとし、有識者による見識、国内外事情、当社グループの取り組みなどをご紹介します。



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

●ユニシス技報

技報は、日本ユニシスグループの技術的成果をみなさまにご紹介するため、1981年2月に創刊されました。2006年2月に創刊25周年記念号「日本ユニシスグループのソリューション」通巻88号を発刊しました。なお、Webサイトからは、通巻50号よりご覧いただけます。

 <http://www.unisys.co.jp/tec-info/>





社員・家族とともに

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



ダイバーシティ(多様性)への取り組み

日本ユニシスグループでは、多様な個性を持った社員全員が高い意欲を持ち、能力を十分発揮し、お互いを高めあっているよう、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。

●仕事と家庭の両立支援

意欲ある社員が、仕事と家庭を両立しながら充実して働くことができるよう、各種支援制度を整えています。2006年1月には「女性いきいきプロジェクト」も活動を開始し、更なる制度の充実とともに、利用しやすい環境整備への取り組みも進められています。

●障害者とともに

ハンディキャップを持つ方を自然に受け入れられる環境をめざし、採用促進のための委員会を設置。また、民間企業主催の求人フォーラム等にも参加し、積極的に採用を進めています。



VOICE!
職場の
VOICE!

育児支援制度を利用して

制度があったことが大前提ですが、産前産後・育児休職を活用できたポイントは、制度の利用について職場の上司や同僚から理解を得られたことにありました。特に私の場合、同じ職場の夫も育児休職を取得し「夫婦二人での子育て」を周囲に認知してもらえたことが、私にとっても夫にとってもその後の働きやすさにつながっています。今は育児時間取得による時間短縮勤務をしていますが、時間に限りがあるという意識が高まった分、出産前よりも毎日の仕事に緊張感をもって集中して取り組めるようになりました。同僚との勤務時間のずれは、互いにEメールで進捗を報告し合い共有のサーバに成果物を格納することでカバーしています。夫と子育てを共同することで特別な共感が生まれ、また仕事と子育てにバランスよく取り組んでいることで、今充実しています。

日本ユニシス・ソリューション インダストリーシステム開発本部PLM開発部
三村 有紀

VOICE!
職場の
VOICE!

女性いきいきプロジェクト

女性が会社の中でより能力を発揮し活躍できる社内環境を目指し、2006年1月「女性いきいきプロジェクト」が発足しました。女性が仕事を続けていく上でもっともハードルが高いライフステージは、「出産・育児」の期間であると考え、グループ会社の女性社員を対象に「育児支援に関するアンケート」を実施し、問題の洗い出しを行いました。アンケート結果から浮き彫りになったことは、「制度はある程度整ってきたものの多くの方が時間のやりくりに苦労している」ということでした。本プロジェクトは、一人でも多くの女性社員が仕事と育児を両立していけるよう、さらには全社員が仕事と生活のバランスをとりながらいきいきと働けるよう活動していきたいと思います。

日本ユニシス CSR推進室 千葉 利理 川辺 万司美



VOICE!
職場の
VOICE!

障害者とともに

聴覚障害がある中西さんが配属されてくることになり、先ず本人と話しをし、適した仕事を選ぶことから始めました。担当する仕事に取り組むのに彼の持つハンディキャップが問題になることがない、と判断できてからは特別扱いはいしていません。グループのメンバーもはじめこそ多少の戸惑いはあったようですが、今では彼の存在は特別なことではなくなっています。配慮していることといえば、正面から互いの顔を見ながらゆっくり話すことくらい。慣れてしまえば、ほとんど意識せずにできるようなことばかりです。今は若手エンジニアとして経験を積んでいく時期ですが、彼がやっていきたい仕事や将来めざす分野において、力を存分に発揮できる環境をどう整えていくかが今後の課題であると思っています。

ユニアデックス コンサルティング&デザイン統括部
小笠原 伸博
(写真右から二人目)



人材育成

サービスを通してお客さまや社会に貢献していくためには、質の高いサービスを提供できる人材が不可欠です。日本ユニシスグループは、人材育成を、持続的にグループが成長していくための重要経営課題と考え、積極的な投資を行っています。

●2005年度人材育成の概要

2005年度にはおよそ50種類の研修プログラムが実施され、集合研修だけでも延べ9,000名の社員が受講しました。これは2004年度と比較しておよそ20%の増加になります。eラーニングの受講者も含めると約50,000名の社員が研修プログラムを利用したことになります。

●日本ユニシスグループの人材モデル

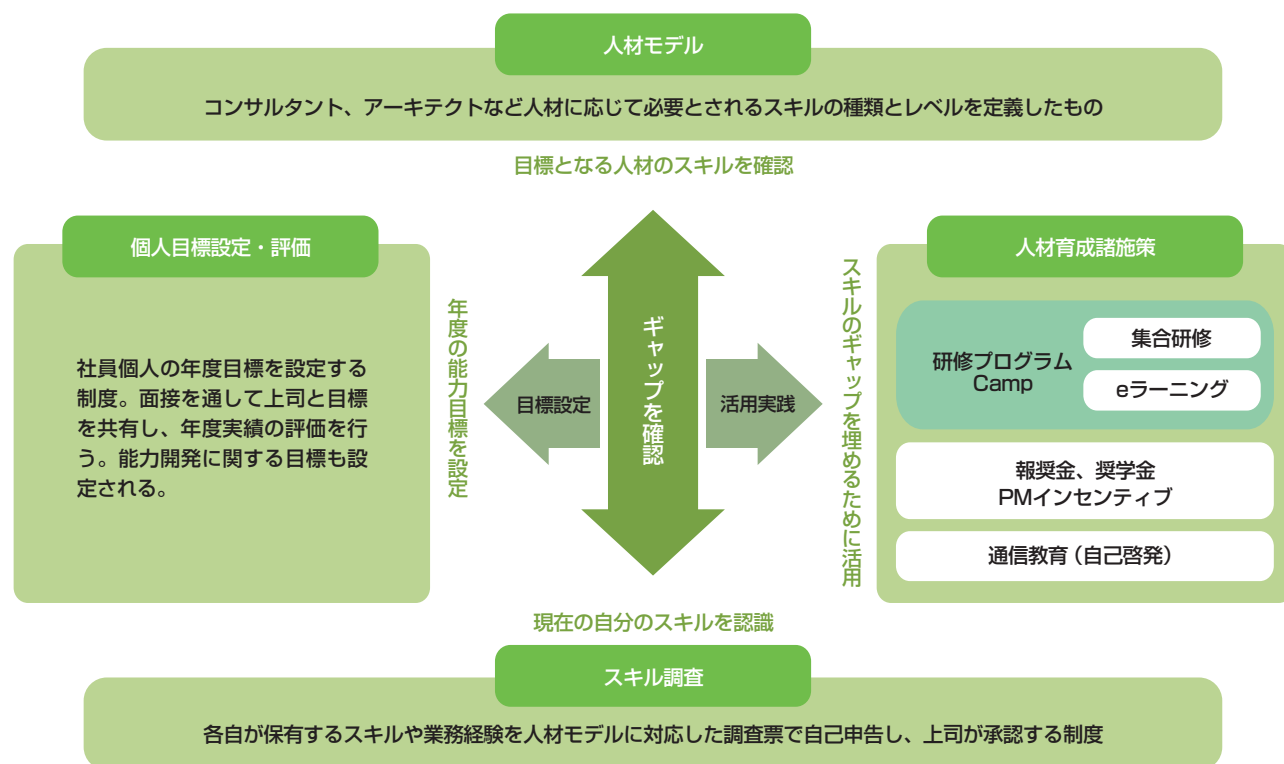
日本ユニシスグループでは技術職向けに、経済産業省が定めた、個人のIT関連能力や職種や専門分野ごとに明確化・体系化した指標「ITSS（ITスキル標準）」をベースとした人材モデルを策定しています。人材モデルは「技術者が目標とする人材モデル」に求められるスキルを

把握するための物差しとして活用されます。

そして、毎年実施されるスキル調査の結果から、現在保有するスキルと目標とする人材モデルに求められるスキルとの間のギャップが認識されます。このギャップを計画的に埋めていくために、社員と上司との間で行われる目標設定の中に能力開発に関する項目も設定されることになっています。

そして設定された能力開発目標を満たすために、高い志を持ったマネージャとプロフェッショナルスキルを育成するための研修プログラムCamp（Curriculum for Ambitious Managers and Professionals）を始めとするさまざまな施策が提供されており、社員の能力開発を支援しています。

●日本ユニシスグループ人材育成の全体図



●リーダ育成

日本ユニシスグループでは技術的なスキルの強化に加えて、次世代のリーダを育成するための教育にも力を注いでいます。2005年度に新設された「ビジネスリーダ育成プログラム」には営業・スタッフを含む40名の社員が参加し、当社グループがかかえる経営課題に関し、具体的かつ実行性の高い解決策の提言をトップマネジメントに対して行いました。

VOICE!
職場の
VOICE!

声 ビジネスリーダ育成プログラム受講者の声

研修を受講し、問題解決技法の再確認や自社財務状況の把握ができ、さらに「自社課題を考える」というテーマに「経営者の視点」で取り組めたことは非常に有益でした。またこれまで接点の無かった他部署のみなさんとの共同作業を通じ、リレーションを持てたことも今後に役立つと感じています。



日本ユニシス・ソリューション PLMサービス本部
立野 篤

●プロジェクトマネージャ育成

日本ユニシスグループではプロジェクトマネージャ（以下PMと記します）の育成にも注力しています。2005年度は日本発のPM資格P2Mから、PMSおよびPMR試験でそれぞれ61名、4名が合格し、国内取得者数企業の1位を堅持しています。また、優れた業績を残したPMを表彰する「PMインセンティブ」制度もあり、受賞者には褒賞金が授与され、後進PM育成の中心的な役割を担います。

VOICE!
職場の
VOICE!

声 PMインセンティブ制度受賞者の声

お客さまの信頼を得るPMとなるには知識と経験が必要です。研修で知識を鍛え、インセンティブ制度で経験に対して評価を受けることは、PMにとって大きな励みになります。今後は、自ら研鑽を重ねるとともに、知識と経験を周囲と共有し次世代のPMを育成することも責任の一つだと考えています。



日本ユニシス 人材育成部
宮本 文宏

●その他の支援制度

その他の能力開発支援制度としては、技術認定制度や報奨金制度、資格取得奨学金制度などがあります。

名 称	概 要
技術認定制度	上位の人材モデルに対し、実際のビジネスにおける実績も含めて能力の判定を行い認定する制度
外部資格取得報奨制度	情報処理技術者試験やベンダーが認定する資格などを取得した社員に対し、報奨金が支払われる制度
資格取得奨学金制度	高額なNPO資格取得研修に対し、資格取得奨学金が支払われる制度



モチベーション向上に向けて

社員がいきいきと高い意欲を持って働いていけるよう、社員のモチベーション向上に向けた取り組みを継続的に推進しています。

●モチベーション調査

社員のモチベーションの現状を的確に把握し、より向上させていくために、アンケート形式によるモチベーション調査を定期的に行っています。2005年度は、3回目となるモチベーション調査を、CSR推進室・労働組合の共同で当社グループ社員8,541名を対象に実施し、7,625名（＝89.3%）からの回答が得られました。調査の集計・分析結果については、イントラネット上で公開するとともに、本社および全国の支社・支店で開催された説明会を通じて、社員に向けて報告を行いました。また調査から導き出された課題事項については、当社グループにおける関連部門へ提言を行い施策に反映させるなど、より働きやすい環境づくりに活かしています。

VOICE!
職場の
VOICE!

声 モチベーション調査

モチベーション調査を担当して、仕事や職場におけるさまざまな要因が「モチベーション」に影響していることを実感しています。この調査は毎年1回をめぐりに実施していますが、調査の結果明らかになった影響要因を、施策の検討・実施につなげていき、翌年の調査でその効果を確認していく、といったサイクルを定着させていくことが重要だと思っています。また、「社員のモチベーション向上」が「お客さま満足度の向上」へもつながっていく、という観点から、今後は当社グループが実施している「お客さま満足度調査」の結果とも、相関関係を見ていくことを検討しています。仕事に対する意欲・やる気は短期間で飛躍的に向上していくものではないと思いますが、この調査が、社員一人ひとりにとって「モチベーション」について考えるためのきっかけになれば、と思っています。



日本ユニシス CSR推進室
柴田 宏一



社内コミュニケーションツール

communication tool●01

●グループイントラネット「TeamUnisys」

日本ユニシスグループ共通のイントラネットです。社員間の情報共有を図りながら、グループ総合力の向上を推進していくために、全グループ社員に向けた、各種情報を提供しています。



communication tool●02

●社長メッセージ「もみいです」

グループイントラネットを通じて社長の生の声を伝えます。社長が重視する「自由闊達なコミュニケーション」をめざし、全グループ社員へのメッセージの発信、社員からの意見窓口として、双方向コミュニケーションを実現しています。



communication tool●03

●グループ社内報「Heartware」

社員と社員を支えるさまざまな方を対象とした社内報です。年4回、全グループ社員に配布しています。



communication tool●04

●社内掲示板「ナレッジ・ヤッホー」

グループ社員同士が「営業情報」「技術情報」を交換できる掲示板です。過去の事例・経験、技術者の意見など、ナレッジ交換の場となっており、情報共有により生産性の向上に寄与しています。

投稿があると、社内「識者」にはメールで知らされるようになっています。



communication tool●05

●コミュニケーション・デー

役員も参加し、社員同士のコミュニケーションを促進する目的で、懇談会「コミュニケーション・デー」を定期的で開催しています。東京のみならず、地方拠点での交流も行われています。





株主・投資家のみなさまとともに

日本ユニシスグループは、株主・投資家のみなさまに対して、透明かつタイムリーな情報開示に努めています。



ユニシス・コーポレーションとの関係について

2006年3月15日、ユニシス・コーポレーションは同社が保有していた当社株式（発行済株式の27.8%）を売却しました。その一部（発行済み株式の10%）は当社が自己株式として買い受け、残りは複数の機関投資家に売却されました。当社は永年にわたりユニシス・コーポレーション製のコンピュータ等の日本総代理店となっていますが、製品供給および技術協力面においては引き続き従来通りの密接な関係を維持していきます。なお、今回買い受けた自己株式については、資本政策の機動性、柔軟性を確保する狙いで有効的に活用していく予定です。

●ユニシス・コーポレーションとの商標使用料等に関する契約改定について

2005年10月に、当社とユニシス・コーポレーションの間で締結している技術情報・技術援助の提供および商標使用権の設定に関する契約の内容改定を行いました。従来は所定の基準で算出した対価を毎年支払っていましたが、契約改定後は、商標使用料等を2年間で支払い、高度技術サポート料は一定額を毎期支払うこととなりました（5年後に更新）。これにより2008年3月期以降は、商標使用料等の支払いがなくなり、大幅なコスト削減が実現されます。

●株式分布状況（2006年3月31日現在）

- 発行済株式総数 109,663,524株
- 株主数 7,905名
- 所有者別分布状況

個人	金融機関・証券会社	その他国内法人	外国人・外国法人
8.64%	24.33%	43.58%	23.45%
9,475,762株 (7,532名)	26,685,038株 (102名)	47,793,031株 (128名)	25,709,693株 (143名)



日本ユニシスは「モーニングスター社会的責任投資株価指数」の構成銘柄に採用

日本ユニシスは、2005年9月1日より、モーニングスター株式会社の算出する「モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI インデックス®）」の構成銘柄に採用されました。この指数は、モーニングスター株式会社が国内上場企業約3,600社から、社会性に優れた企業と判断した150社を選定し、その株価を指数化したもので、国内初の社会的責任投資株価指数です。SRI（Socially Responsible Investment：社会的責任投資）は、企業の評価にあたり、財務状況や成長性だけでなく、その企業が果たしている社

会的責任も考慮し、投資判断に利用するもので、日本でも多くのSRIファンドが設定されています。日本ユニシスグループは「ITが人と社会にできること」をスローガンにCSR活動を推進しています。お客さま、株主・投資家のみなさまはもちろんのこととして、広く社会から信頼され、なくてはならない企業グループになることを目指して事業活動をすすめてまいります。なお、「モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI インデックス）」については、モーニングスター株式会社のホームページをご参照ください。

※注記



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



コミュニケーションツール

株主・投資家のみなさまに日本ユニシスグループの経営ならびに事業の状況をお知らせするために多様なコミュニケーションツールを整備・提供しています。

専用ホームページ

株主・投資家のみなさま向けにタイムリーな情報発信しています。



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



事業報告書

半期と通期の年2回、株主のみなさまに業績報告や経営戦略をわかりやすく伝えています。



アニュアルレポート

経営者のメッセージや当該年度の取り組み、会計情報を掲載し、英文で発行しています。





地域・社会とともに

日本ユニシスグループは、IT企業としての特色を活かし、地域・社会の豊かで健全な発展に貢献していきます。



社員のボランティア活動支援

日本ユニシスグループは、グループの社員一人ひとりのボランティア活動を支援しています。単に活動が社会貢献となるというだけでなくとどまらず、社員がボランティア活動を通じて広い視野を持ち、バランスのとれた人間になることが、結果としてお客さまの企業価値向上に寄与できる企業人になることではないかと考えているからです。

● チャリティロビーイベント

9月に本社ロビーにて(財)日本盲導犬協会職員による「盲導犬ふれあい教室」、盲導犬支援センターオリジナルチャリティグッズの販売、東京シティ・フィルハーモニック管弦楽団と声楽家塩谷靖子さんとのチャリティコンサートを開催し、寄せられた募金98,968円を(財)日本盲導犬協会へ寄付しました。



常設している募金箱への募金
チャリティコンサートでの寄付
など総額527,651円を(財)日本
盲導犬協会へ寄付しました。

● 年末・年始ステナイル生活キャンペーン

社員の自宅の大掃除で出てきた古本や中古CD/DVD/ビデオ/書き損じ年賀ハガキを収集し、2月にチャリティ販売会を実施、収益金202,230円は特定非営利活動法人シャプラニールへ寄付しました。



● バレンタイン＆ホワイトデー特別企画 ― 愛が2倍になる贈り物 ―



バレンタインデー、ホワイトデーにあわせ、江東区内の社会福祉法人「のびのび福祉会」の事業の1つである、知的障害者通所授産施設「のびのびフーズ」のクッキーを購入、社内で販売しました。大きな反響を呼び、合計400個を完売しました。

● 社会貢献クラブ「ユニハート」 ― 社員一人ひとりの「できることから始めたい」の気持ちを積極支援 ―

2006年4月、日本ユニシスグループは、社員ボランティア活動支援の核としてグループ社員有志による社会貢献活動団体「ユニハート」を設立し、活動を開始しました。社員にボランティア情報や機会を提供するとともに、会員自らの企画・運営によりチャリティイベントの実施やNPOなどの団体への寄付(会員からの毎月の会費+会社からのマッチングギフト)を行っています。初年度の目標会員数は800人です。



地域貢献とスポーツ振興

● 地域貢献とスポーツ振興

日本ユニシス実業団バドミントン部は、地域の学校や団体にバドミントン講習会を開催しています。昨年度は、地元江東区のほか高知、宇都宮など全国で6回開催しました。



● 日本ユニシス実業団バドミントン部

1990年創設。当社の山田英孝はシドニー、アテネと連続してオリンピック代表選手に選ばれました。2005年度は日本リーグ団体戦での優勝をはじめ、内外の大会で優秀な成績を収めています。

● 元気の出るコンサート

江東区内の中学生の連合吹奏楽団が、江東区提携団体の東京シティ・フィルハーモニック管弦楽団のレッスンを受け、一緒にステージで演奏する(財)江東区地域振興会主催「元気の出るコンサート」を2003年より毎年協賛しています。この協賛を通じ、健全で豊かな青少年育成、地域の音楽文化向上、そして活気や潤い、生活のゆとりを感じる町づくりを応援しています。



● 日本ユニシス・エクセリョーションズ杯少年サッカー大会

昨年に引き続き、日本ユニシス・エクセリョーションズ杯少年サッカー大会に協賛しました。今後も新宿区少年サッカー連盟と力を合わせて、より良い大会を実施していきます。



● 豊洲キレイにし隊！

活動を始めて丸2年、日本ユニシスグループ社員有志が、昼休みを利用して定期的に本社のある江東区豊洲地域の清掃活動を行っています。2005年度の参加人数は延べ277名になりました。



教育分野での協力

● 将来体験学習プログラム

2006年2月に日本ユニシス・ラーニングによる産学連携の先進的試み「高校生向け 将来体験学習プログラム」を実施、高校3年生 62名が参加しました。



● 教員の民間企業研修

2003年から毎年、(財)経済広報センターが実施している教員のための企業研修に協力しています。研修では、企業の取り組みやIT業界の姿を理解いただきます。さらにその体験や見聞を、授業を通じて子どもたちへ伝えていただくことで、次世代の人材育成に寄与できればと考えています。

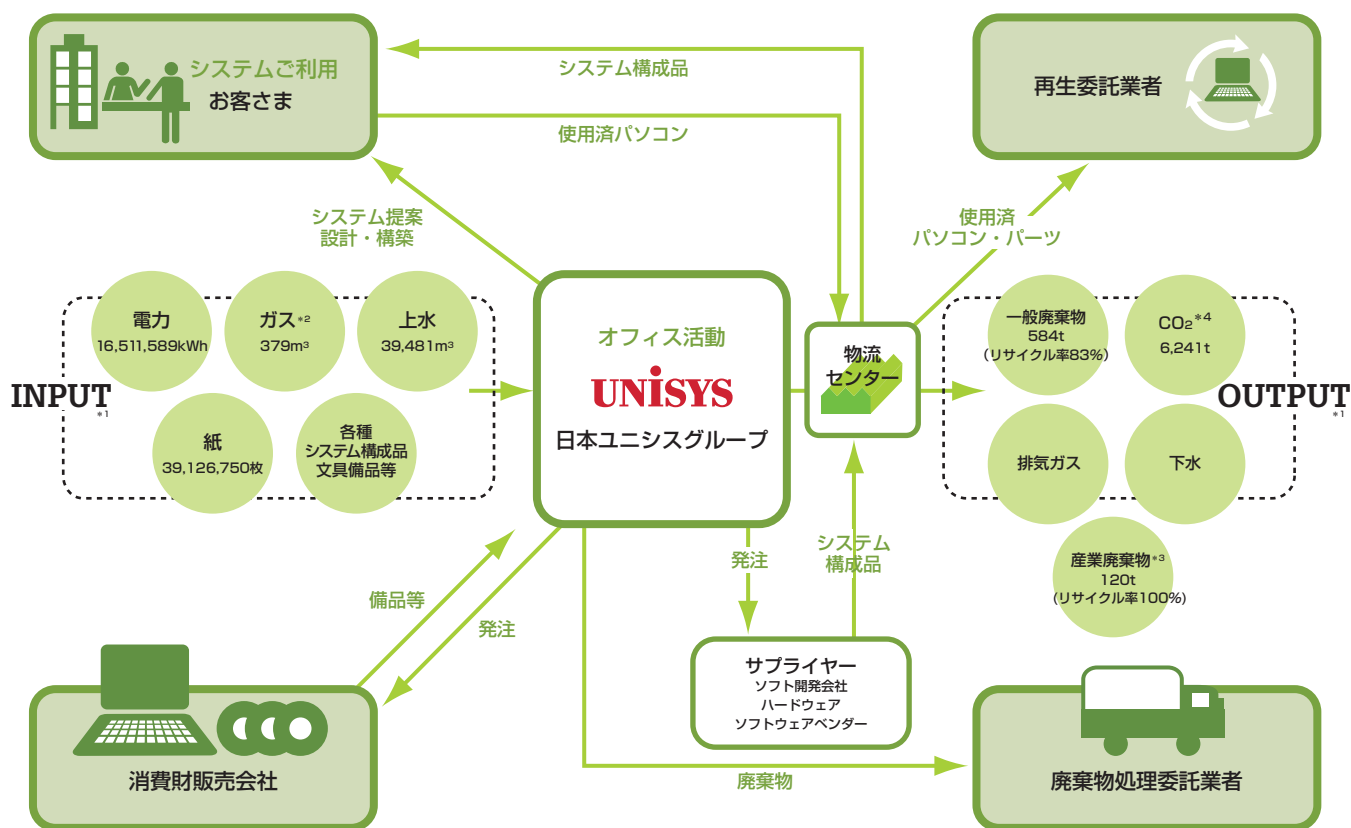


地球環境のために

日本ユニシスグループの事業活動が地球環境へ与える負荷は製造業などに比べると相対的に小さいものの、絶対量は決して小さくはありません。業種、業態にかかわらず、継続的な環境負荷の低減は企業の責務であると考え、取り組みを続けています。



日本ユニシスグループと環境との関わり



- *1 データの範囲は豊洲ONビル（日本ユニシスグループ本社ビル）
 *2 昨年度より日本ユニシスグループが使用したガスの使用量のみを記載しています。
 *3 家具・什器等
 *4 16,511,589kWh×0.378kgCO₂/kWh「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」（試案ver1.6）環境省地球環境局

● 2005年度日本ユニシスグループの環境推進活動について
 CO₂排出量の削減を推進するためにも、「チーム・マイナス6%」に参加し、クールビズの実施を始め、電気使用量の削減に努めました。また昨年度に引き続き、本業による環境負荷削減にも取り組みました。資源の有効利用を促進するためにも、3Rを実践しPCや修理用部品の回収・再生・再利用を行いました。グリーン調達に関しましても、主な調達先からの購入については、日本ユニシスグループのガイドラインに準拠しています。

● 環境負荷データの対象範囲

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
日本ユニシス	●	●	●	●
ユニアデックス	●	●	●	●
日本ユニシス・ソリューション	●	●	●	●
日本ユニシス情報システム	●	●	●	●
日本ユニシス・ラーニング	●	●	●	●
日本ユニシス・ビジネス		●	●	●
日本ユニシス・アカウンティング		●	●	●
トレードビジョン			●	●
日本ユニシス・エクセリュションズ			●	●
エイタス			●	●



みんなで止めよう温暖化
 チーム・マイナス6%

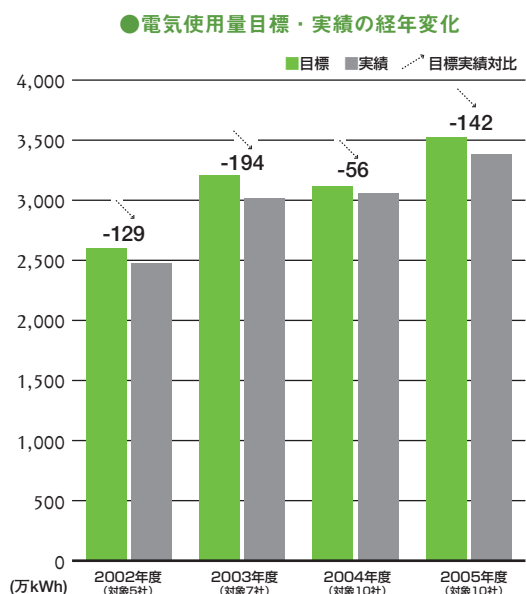
COOLBIZ
 を実践しています



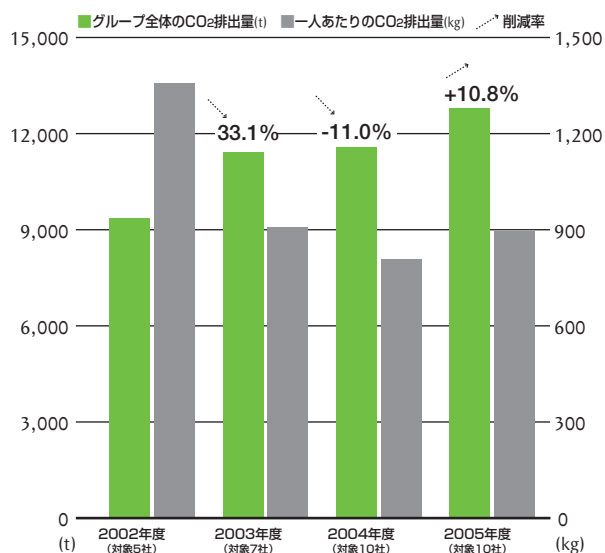
電気使用量/CO₂排出量の削減

2005年度の日本ユニシスグループのCO₂排出量は12,788トン*1でした。社員一人あたりのCO₂排出量は894kgでした。一人あたりの排出量は2002年度～2005年度の4年間で462kg、34%減少しました。

*1 対象となるグループ会社の対象サイト（ビル）での、電力使用量を、環境省温室効果ガス排出量算定方法（排出係数：0.378kgCO₂/kWh）にしたがい換算した値。対象範囲は「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。



●グループ全体と一人あたりのCO₂排出量



2002年度～2004年度の一人あたりのCO₂削減量は、クスノキ約1/2本分

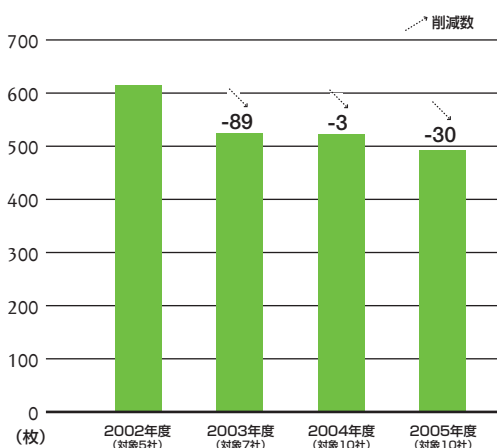
【参考】公害健康被害補償予防協会の「大気浄化植樹マニュアル」（H15.3改訂）によれば、クスノキ（直径約50cm）の総CO₂吸収量は1本あたり約1.08t-CO₂/年。



紙使用量の削減

2005年度の日本ユニシスグループ全体の一人あたり1ヶ月のコピー用紙使用量は492枚でした。2002年度～2005年度の4年間で、月あたり122枚、年間換算にして1,464枚減少しています。

●一人あたり1ヶ月コピー用紙使用量実績



2006年度の目標

●CO₂削減

IT企業として、ITで拓く持続可能な社会をめざして、ITソリューション活用によるCO₂削減量を数値化し、環境負荷削減効果を測定できるよう、測定方法を検討して社内での活用を開始します。

●用紙削減

電子承認システムと電子文書保管システムを導入する事により、日本ユニシスグループの環境推進活動での紙使用ゼロをめざします。それにより年間約35,000枚が削減されます。

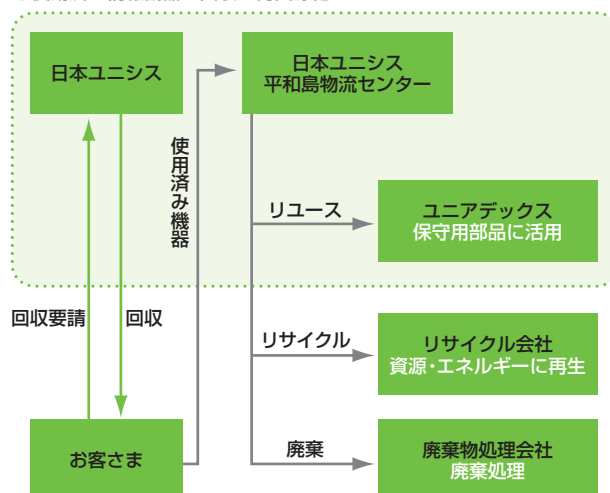


使用済み情報処理機器の回収・再資源化への取り組み

日本ユニシスグループ環境方針の基本理念である「ITが地球のためにできること」のもと、21世紀の持続的発展を可能にする「環境の世紀」とするために、広域的な運搬システム（2003年11月：広域指定、2005年11月：広域認定をそれぞれ取得）を活用して、使用済み情報処理機器の再資源化（リユース・リサイクル）に自主的・積極的に取り組んでいます。



●使用済み情報機器の回収・再資源化フロー



2001年4月に、廃棄物の発生抑制（リデュース）、部品等の再利用（リユース）、使用済み製品等の原材料としての再利用（リサイクル）を総合的に推進することを目的に資源有効利用促進法（改正リサイクル法）が施行されています。日本ユニシスはメーカーではありませんが、2002年3月に「使用済指定再資源化製品の自主回収及び再資源化に係る認定」を取得し、家庭系ならびに事業系から排出される使用済パソコンの自主回収・再資源化（注）にも取り組んでいます。

また、環境問題への関心が高まる中で、日本ユニシスグループ環境推進委員会メンバーの一員として、当社グループ内で環境関連情報を発信し、より一層の意識向上を図っていきたくと考えています。

これが、この素晴らしい地球環境を未来に継承するための大きな役割・使命だと思っています。

日本ユニシス・ビジネス 調達サービス推進部 物流・環境チーム 皆川 健三郎

VOICE!
職場の
VOICE!

注：2005年度の資源再利用率 デスクトップ型PC：70%、ノートブック型PC：43%、CRT型ディスプレイ：72%、液晶ディスプレイ：57%



社内外に向けた環境コミュニケーション

当社のホームページに設けているCSR Webサイトに環境関連の情報を掲載しています。また、全社員を対象としたeラーニングによる環境教育を毎年実施しています。2005年度には高校生を対象とした環境教育も行いました。



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



高校生への環境教育



日本ユニシスグループについて

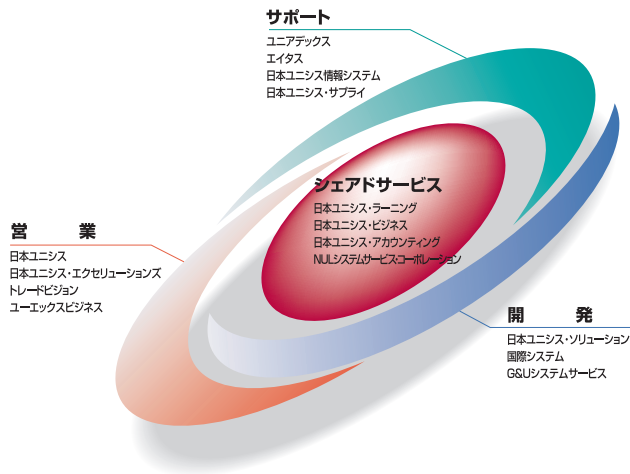
日本ユニシスグループは、金融、製造、流通、社会公共など幅広い分野での豊富な実績と業種横断的なノウハウを駆使した IT サービスを提供し、お客さまの価値向上に貢献する「ITサービス・リーディングカンパニー」を目指します。



会社概要

- 社名 日本ユニシス株式会社
Nihon Unisys, Ltd.
- 設立 1958年(昭和33年)3月
- 代表者 代表取締役社長 榎 井 勝 人
- 資本金 54億8,317万円
- 連結売上高 3,174億86百万円(2006年3月31日現在)
- 従業員数 1,902名
(連結子会社を含む従業員数: 8,508名
2006年3月31日現在)
- 主要株主 三井物産株式会社
- 本社所在地 〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1
- 事業内容 コンサルティングサービス、ITソリューション、
アウトソーシングサービス、サポートサービス
およびシステム関連サービスの提供、ならび
にコンピュータシステム(ハードウェア、ソフト
ウェア)の販売

グループ会社



(注) 2006年7月1日をもって、ユニアデックス(株)と日本ユニシス情報システム(株)は統合しました(存続会社: ユニアデックス(株))。

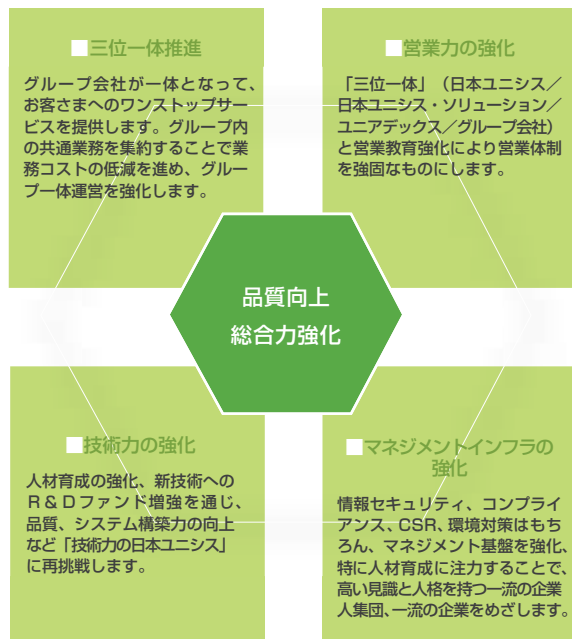


日本ユニシスグループの基本方針と基本戦略

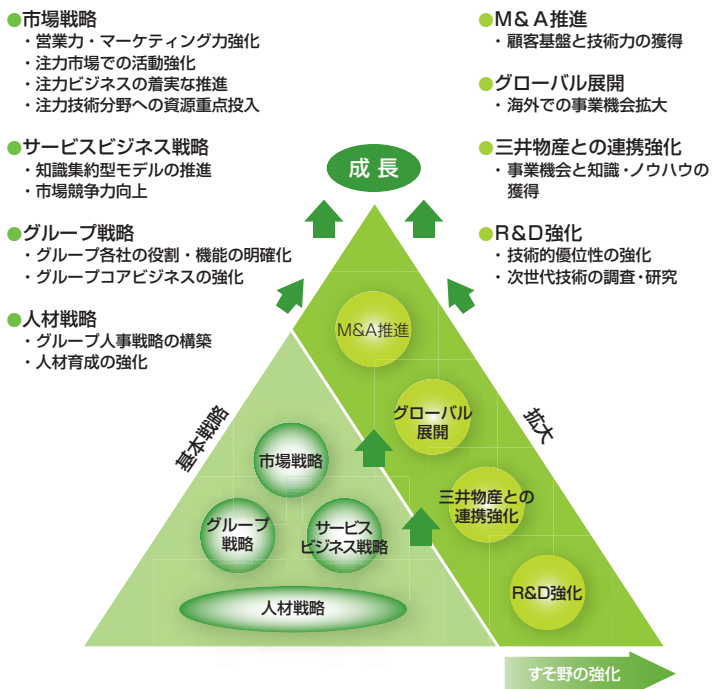
日本ユニシスグループは、金融/製造・流通/社会公共など幅広い分野への実績と、業種横断的なノウハウを保有する IT ソリューションプロバイダーです。

U&U (Users&Unisys) をスローガンとして掲げ、お客さまの経営課題の解決に向け、一貫したサービスをご提供しています。

基本方針



基本戦略





CSR推進体制とマネジメント

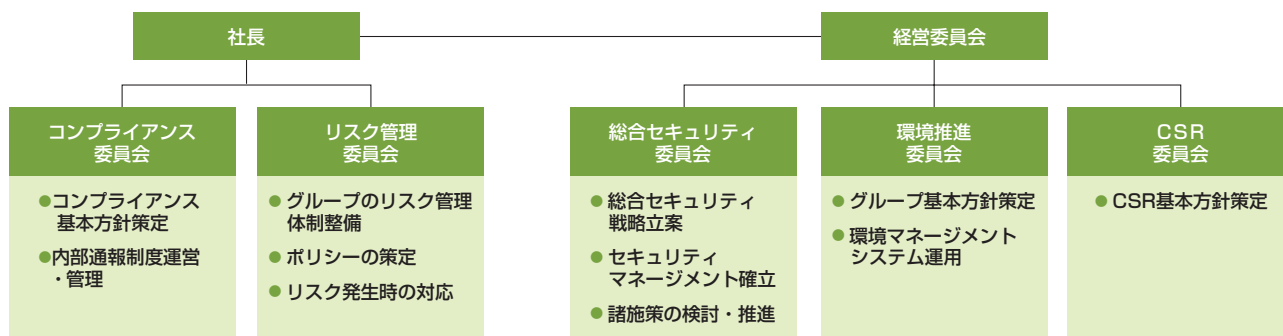
日本ユニシスグループでは、経営の透明性・倫理性を高めるべくコーポレート・ガバナンス体制の強化に努めています。そして、「コンプライアンス」、「リスク管理」、「情報セキュリティ」、「環境」、「社会貢献」など、それぞれの活動に対応した体制を整備するとともに、必要に応じて委員会や専任組織を設置し、基本方針の策定、社員に対する啓発活動の徹底を図るための諸施策を展開しています。



CSR推進体制

CSR推進という観点からは下記の五つの委員会を設置し、それぞれの委員会の連携により、コーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

●CSR推進体制図



グループ社員へのCSR活動の浸透

コンプライアンス、情報セキュリティなどを社員個人個人の課題として認識し、その規定を厳守するためには繰り返しの教育による浸透活動が必要とされます。日本ユニシスグループではグループ全社員を対象としてeラーニングにより、常に最新の課題に対する教育を実施しています（右図参照）。

～2004年度

- インサイダー取引について
- セキュリティ自己監査
- 個人情報の取扱いについて

2005年度

- セキュリティ自己監査
- 日本ユニシスグループのCSR活動について
- 秘密情報の取扱いについて

2005年度実施の「日本ユニシスグループのCSR活動について」では、CSRとは何か、CSRが重視されるようになってきた背景、日本ユニシスグループの取り組み、推進体制など、CSR活動の概要を学習しました。





日本ユニシスグループの情報セキュリティ対策

日本ユニシスグループでは1990年度より「情報セキュリティ委員会」のもと情報セキュリティ対策に取り組んできましたが、2004年度より総合的かつ広範囲な視野で中長期的な情報セキュリティ強化を「日本ユニシスグループ情報セキュリティ総合戦略」として策定し、推進中です。今年度は3ヵ年計画の最終年であり、グループ各社／主要部門のISMS認証取得、Pマーク認定取得などの制度対応を推進しています。また企業を取り巻く環境の変化をうけて、戦略およびアクションアイテムの見直しを進めています。

● 日本ユニシスグループの顧客情報漏洩対策

ビジネスを推進する上で、顧客情報の漏洩対策は最重要課題と認識しています。

物理的・技術的対応として顧客情報へのアクセス制限、アクセスログの管理、執務室への入退室管理の徹底などを実施しています。また、日本ユニシスグループ社員および協力会社のメンバーには「顧客秘密情報の取扱い要領」に基づく啓発活動を徹底し、定期的な情報セキュリティ教育、情報セキュリティ自己監査を実施しています。

● ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）

認証取得状況

2001年にISMSのベースであるBS7799（英国規格）をフルアウトソーシング事業を展開する企業として世界で初

めて取得しています。

2004年度からは本格的に組織単位の認証取得に着手し、日本ユニシス、国際システムにおいては本年度、ISO27001の統一認証※を取得する計画で対応中です。また、他のグループ会社においても、各社毎に拡大、または新規認証取得対応中です。

なお、2004年度より日本ユニシスグループ全体のセキュリティレベル向上のためにセキュリティ専任部門（40名）を編成し、情報セキュリティ強化をすすめています。

※統一認証：ISMSは通常組織単位で認証を取得しPDCAを回しますが、統一認証では会社全体が対象となります。

● 個人情報保護法対応状況

当社グループでは、「個人情報保護基本方針」、「個人情報取扱基本規定」を定めるとともに、「個人情報保護責任者（CPO：チーフ・プライバシー・オフィサー）」を任命し、社員への個人情報取扱・保護の周知・徹底を図っています。

また、保有する個人情報については適正な取扱方法と、種別・区分などに応じた安全管理措置を定め、紛失・漏洩・改ざん・不正アクセスなどの事故未然防止に努めています。なお、プライバシー・マークについてはグループ主要3社（日本ユニシス、ユニアデックス、日本ユニシス・ソリューション）を含む5社にて認定取得済みであり、2007年度には日本ユニシスグループ全社にて取得予定です。



BCP（事業継続計画）／BCM（事業継続管理）

日本ユニシスグループはお客さまの重要な経営資産である情報システムの構築、保守、運用を担当する企業として大規模災害などのリスクが発生した場合も、自らの事業

を継続することの社会的責任を強く認識し、グループ全体の事業継続計画の策定とその遂行のために事業継続管理に取り組んでいます。

2005年度は、災害時に社員とその家族の安否を迅速に確認し、安全を確保し、事業の再開に必要な体制を早急に構築できるようにするために安否確認システムを導入しました。また、グループ全体として、事業継続のために早急に復旧すべき業務の洗い出し、優先度付け、要員の割り付けの計画を策定しています。

お客さまのシステムに障害が発生した場合の対応としては、障害情報の迅速な収集、復旧のための機器、要員手配の計画を策定しています。また、お客さまのシステムの安全な稼働を確保するためには、当社自身の基幹システムの稼働が必須ですが、これに対しては、遠隔地にバックアップセンターを設置し、対応しています。

● 日本ユニシスグループ事業継続計画の必要性



ステークホルダーからのメッセージ

日本ユニシスグループ CSR報告書 2006の記載内容について、特徴、成果、改善内容について意見をいただいています。

「顧客理解度No.1」を めざしてほしい



ユニシス研究会会長（株式会社ニチレイ代表取締役社長）

浦野 光人氏

●プロフィール 情報システム部長としてIT活用を推進された経験をもとに、「CIO(最高情報責任者)=CEO(最高経営責任者)」を理想に掲げて実践されている。2003年から日本ユニシスグループのユーザ会「ユニシス研究会」会長。

今回のCSR報告書はわかりやすく、読みやすいものになっていると思います。棚田社長の「普段着のCSR」の考え方には共感しました。まず本業で社会に貢献するのが基本でしょう。興味深かったのは若手社員、シニア社員それぞれの座談会。とりわけ若手社員の間にも「お客さまに信頼していただく」という意識が浸透していることに感心しました。

ユーザとしては、今やIT戦略は経営の根幹に関わるものになっています。そこで、日本ユニシスさんにはお客さまの業界や個別企業についての理解をさらに深めて、顧客と一体化した支援や提案ができる「顧客理解度No.1」のIT企業をめざしてほしいと思います。それが信頼を得る第一歩になります。もう一つ、現在、ITの進化は「知の爆発」といってもよい状態にあります。こうした莫大な量の知を構造化して、全体が見える形で示してほしい。断片的・部分的な技術や手法ではなく、全体の中の位置づけをユーザにも理解できるように顧客との間で相互に理解を高めることが信頼の基盤になるでしょう。こうした面でも、日本ユニシスさんにさらに期待しています。

仕事への誇りが 社会からの信頼へ



株式会社インテグレックス 代表取締役社長

秋山 をね氏

●プロフィール 米系証券会社で外国債券のトレーダーを務めた後、社会責任投資（SRI）を日本に普及、定着させることを目的に、2001年6月、株式会社インテグレックスを設立、代表取締役就任。「ダイワSRIファンド」「自然環境保護ファンド（尾瀬紀行）」等に投資助言を行う。

CSRの基本は「世のため人のため」という「思い」のこもった企業理念を愚直に実現することです。本報告書では、「ITが人と社会にできること」というスローガンに思いを込め、「モノ」と「人」の品質向上という地に足のついた企業活動を行う「普段着のCSR」を実践していくという強い意志が感じられます。実践の最も重要な担い手である社員に焦点を当てることにより、随所に社員の顔が見える親しみのある報告書になっていると同時に、社員にとっては、自分達の日々の仕事は「世のため人のため」と再確認でき、一層のモチベーションの向上につながるという点でも評価できます。

「人」の品質向上に対する会社の「思い」を実現するためには、会社の「本気」と社員の「本音」に支えられた仕事への「誇り」と社会からの「信頼」を、今後、定量的に測定・見える化し、「日本ユニシスグループのCSR=Unisys SR」を企業文化としてサステナブルに推進することが重要だと考えます。

日本ユニシスグループ CSR報告書2005に対するコメント（抜粋）

■お客さまによる評価

●CSR報告書は読んでもらうことが重要であり、その観点からは読みやすい報告書だと思います。社長メッセージおよび特集記事が良かった。

●「ITが人と社会にできること」という報告書のタイトルが良い。主張したいこと、伝えたいことが明確になっていると思います。そういう意味で、事業を通じたCSRというコンセプトには共感できました。

●構成として、ステークホルダー別に説明するという方法もあったのではないのでしょうか。たとえば、お客さまへの責任、株主・投資家への責任、社員への責任というような。

●PDCAの観点から、より具体的な報告（目標値の設定、達成状況）を検討すべきだと思います。

社員の登場で 親しみのある報告書に



ASU International社代表
齋藤 慎氏

●プロフィール NYを拠点とし企業の社会責任度調査・格付けを行うシンクタンクThe Council On Economic Priorities等でコンサルタントを担当。現在はLAにてASU International社代表CSRコンサルタントとして活躍。著書に「社会起業家～社会責任ビジネスの新しい潮流」(岩波新書)などがある。

日本ユニシスグループは「ITが人と社会にできること」をCSRのテーマに、「モノ」と「人」のレベル向上をめざしている企業です。それを伝えるCSR報告書は同グループの「顔」である社員を多く登場させたことで、親しみがもてる内容になっています。ビジネスtoビジネスという業種柄、一般の生活者には事業内容がわかりにくいにも関わらず、社員が自分の言葉で語るにより、同グループによるIT技術の社会貢献度がより明確に表現されています。

欧米のCSR報告書は、主語が企業名でなくほとんどWeで語られています。社員の声や想いが反映された日本ユニシスグループの報告書に対してもWe、つまり、読み手への語りかけを実感します。日本ユニシスが2005年モーニングスターSRIインデックスの構成銘柄に採用されたのも、こうした社長を筆頭とし社員が一同となってCSRへ取り組んでいる企業文化が評価されたからだと確信します。

みずから考え 行動を起こす風土を



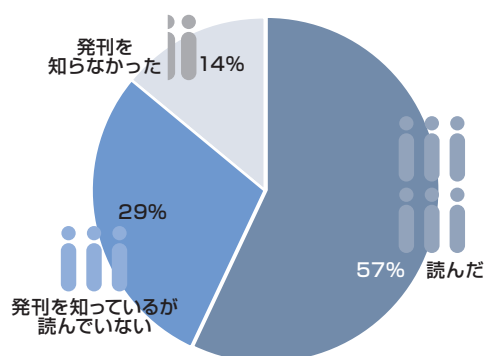
日本ユニシス労働組合 中央執行委員長
高橋 明氏

●プロフィール 1989年日本ユニシスに入社後、営業部門に配属となり、主に官公庁を担当。2002年にはビジネス・アグリゲーション事業部にて新規ビジネス企画も担当。2004年7月から日本ユニシス労働組合の専従となり、中央副執行委員長を経て2005年7月から中央執行委員長となり、現在に至る。

「成長している企業はどこが違うか？」その問いに私はこう答えます。「社員の目の輝きが違います」。企業にとって社員は大変重要なステークホルダーです。社員の満足度やモチベーションが高ければ、結果としてお客さまへのサービスも向上し、株主・投資家様への利益還元も果たせる、という好循環をもたらすと考えます。労働組合では社員の満足度やモチベーションの向上のために、会社と共同で社員のモチベーション調査を毎年実施し、課題解決のために会社と協議しています。近年では、新人事制度の策定や改定に関し、労使で特別委員会を立ち上げ、社員の視点や希望を取り入れた制度を会社と一緒に作り上げたりしています。今後も社員みずから考え、行動を起こし、そして労使も一層協力して、社員の満足度とモチベーション向上を図っていきたいと考えています。

■ 社員の評価

2006年2月から3月にかけて、社員に対する啓発を目的にCSRをテーマとしたeラーニングを実施しました。約9,000人の社員が受講しましたが、その中でCSR報告書2005についてのアンケート調査も実施しました。その結果、CSR報告書2005を読んだことがある社員の割合は約57%でした。この結果を受け止め、「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針としてCSR報告書2006を作成しました。今年度は、少なくとも90%以上の社員が報告書を読み、納得し、そして参画できるCSR活動をめざしていきたいと考えています。



●用語解説

用 語	内 容	掲載ページ
【2007年問題】	高度経済成長期に企業の情報システムを作ってきた、団塊の世代と呼ばれる1947年から1949年生まれの人たちの定年退職が始まり、いまだに当時のプログラムが動いている企業では、情報システムの面倒を見られる人がいなくなってしまうと言われている問題。	13,14
【3R】	環境保護の観点から『リデュース、リユース、リサイクル』をまとめた呼び方。リデュースとは、不要になった時あまりゴミが出ないように、より少ない材料で製品を作ること。リユースは不用品をそのまま、または部品として再利用すること、リサイクルは溶かしたり砕いたりして原料として再利用することで、どちらも捨ててゴミになることを避けるのが目的。	31
【CSR】	Corporate Social Responsibility = 企業の社会的責任。企業活動を経済面だけでなく社会面、環境面からも捉え、それぞれについて果たすべき役割をバランスよく実行し、結果を公表・説明すること。日本ユニシスグループでは「ITが人と社会にできること」をスローガンに、ITに関わる事業を通じてCSRに取り組んでいる。	たくさんのページ
【e-Japan戦略】	「5年以内に世界最先端のIT国家となることを目指す」として2001年1月22日に決定された日本の国家戦略。	18
【eラーニング】	パソコンやインターネットを利用した個別学習の仕組み。受講者は会社や自宅のパソコンで、好きな時間に学習を進めることができる。	16,25,33,35,38
【ICタグ】	値札や値段シールという形に加工されたアンテナ付ICチップのこと。例えばコンビニの商品すべてにバーコードでなくICタグをつけることにより、買い物カゴをレジ前に置くだけで瞬時に合計金額が表示されるなどの利用方法が考えられる。	12,14
【ISMS】	情報セキュリティマネジメントシステム。電子データの盗難、悪意を持った修正、秘密情報の流出や紛失を防止するための規則や行動の手本の制定、建物への人の出入りの管理、事故時の対処方法をあらかじめ決めておくことなどを行い、組織で運用すること。財団法人日本情報処理開発協会が国内規格を作成し（JIS Q 27001）、認証制度を運営している。	36
【P2M】	Project and Program Management。特定非営利活動法人「日本プロジェクトマネジメント協会」が認定するプロジェクトマネージャの資格制度。PMC、PMS、PMR、PMAの四つのレベルがある。	26
【PDCA】	継続的に行う業務を計画（plan）、実行（do）、評価（check）、改善（act）の四つの段階に意識的に分けて実施し、最後の改善を次のサイクルの計画につないで全体を繰り返していくことによって、業務をより効率的に、高品質にしていくという考え方。	36,37
【Pマーク】	プライバシーマーク。財団法人日本情報処理開発協会によって運用されている制度。個人情報を取り扱っている企業に対して審査を実施し、合格した企業に「Pマーク」の使用を認める。	36
【TLO】	Technology Licensing Organizationの略で、技術移転機関のこと。大学での研究成果や知的財産を採出し、特許を取ったり企業に紹介したりする法人。	19
【暗黙知】	知識のうち、「自転車の乗り方」や「日本語の話し方」など、個人の経験や身体技能に根ざしていて、他人に説明するのがむずかしい「知」のこと。転じてIT業界では、個人が抱え込んでいて他者と共有していない知識や情報のことを指し、工夫すれば他者との共有が可能（＝形式知）とされている。	12
【インセンティブ】	報償金のような、目標を達成するための刺激。	25,26
【イントラネット】	企業内のインターネットのこと。企業の外からは参加できないようにしてある。社内情報のやりとりや保管のために使われる。	26,27
【オープン系システム】	UNIXサーバを中心に構築したシステムのこと。90年代前半より普及し始めた。最近ではLinuxやWindowsのみで構築されたシステムもオープン系システムと呼ぶ。	20
【オフショア開発】	プログラム開発を海外（主に中国やベトナム）の事業者任せにすること。安い人件費で大量の人員を調達できるのがメリットだが、言葉や文化の違いがあるため、事前の教育や作業時の意思の疎通をおろそかにすると、期待した品質や納期が保てない恐れもある。	8

用 語	内 容	掲載ページ
【求人フォーラム】	就職や転職を紹介・斡旋するインターネット上のホームページのこと。または複数の求人企業を集めた合同就職説明会のこと。	24
【グリーン調達】	環境への負荷がより少ない物品やサービスを選んで購入すること。	31
【コーポレート・ガバナンス】	企業における意思決定の仕組みをコントロールし、企業をあるべき方向へ導く組織力のこと。	35
【コミュニケーションツール】	他者と意思の疎通や情報交換をするときに、直接対話する以外に使用する媒体のこと。企業と社員の場合は社内報や社内ホームページ、企業と顧客の場合は広報誌や社外向けホームページなど。	15,16,22,23,27,28
【コンプライアンス】	法令遵守。バブル以前の昔と比べ、企業の不祥事が発覚するとその企業の存命すらも危うくなるほど、社会の監視の目が厳しくなってきた。古くからの業界の慣習などでも違法なものは断ちきり、その時々々の法律に触れない企業活動を行うことが重視されている。	34,35
【ステークホルダー】	企業に関係のあるあらゆる人のこと。社員、社員の家族、顧客、取引先、株主、投資家、地域住民、行政官など。	たくさんのページ
【ダイバーシティ】	多様性を受け入れること。本書では雇用の多様性の意。性別や年齢、国家・民族の違いや宗教の違いにとらわれずにさまざまな人材を採用すること。商品企画などでユニークなアイデアを生みだしたり、複雑化する社会からのさまざまな要求に対し柔軟な対応が期待できる。あくまでもビジネス戦略の一環であり、弱者の雇用という社会貢献的な意味は持っていない。	6,16,24
【通所授産施設】	ある程度の作業能力はあるが、普通に勤めることが困難な人が、通いながら仕事をしたり、就職のために必要な訓練を受ける施設。	29
【ニート】	NEET（Not in Employment, Education or Trainingの略）。職に就いたり学校に行ったりせず、そのつもりもない人のこと。	19
【プロジェクトマネージャ】	Project Manager。コンピュータによる業務システムを開発するときの、開発者側の責任者。	26
【ベンダー】	買い手の要求に応じてコンピュータ関連のハードウェアやソフトウェアを調達してきたり、自前で開発したりして提供する立場の企業。	9,26,31
【マッチングギフト】	会社の社員がどこかへ寄付をする時、会社も同じところへ同じ額を合わせて寄付すること。寄付金が倍になる以外に、会社としての社会貢献活動のアピールや、社員をボランティア活動に注目させる効果がある。	29
【ユビキタス】	ラテン語で「どこにでもいる（ある）」という意味。いつでもどこでも意識せずにコンピュータを利用できる環境のこと。	12,14,19
【ライフライン】	ガス、電気、水道といった、日常生活に必須の公共設備のこと。電話やインターネット等のネットワーク設備や、物資や人を運ぶ道路・鉄道設備を含めることもある。	13

編 集 後 記

日本ユニシスグループは「ITが人と社会にできること」をスローガンとしてCSR活動を推進しています。そして、活動の成果をお伝えし理解していただくために、多くのみなさまにCSR報告書を読んでいただくことが重要と考えています。今回は「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針として当報告書を作成しました。いくぶんでも、私たちの気持ちがみなさまに伝われば、と思っています。みなさまのご意見、ご感想をお待ちしています。



日本ユニシス株式会社

〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1 TEL 03-5546-4111 (大代表)
<http://www.unisys.co.jp/>



この報告書は、古紙配合率100%再生紙に水なし印刷で、大豆油インキを用いて印刷されています。

2006年7月発行