



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っています。

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したが、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、彼がやり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

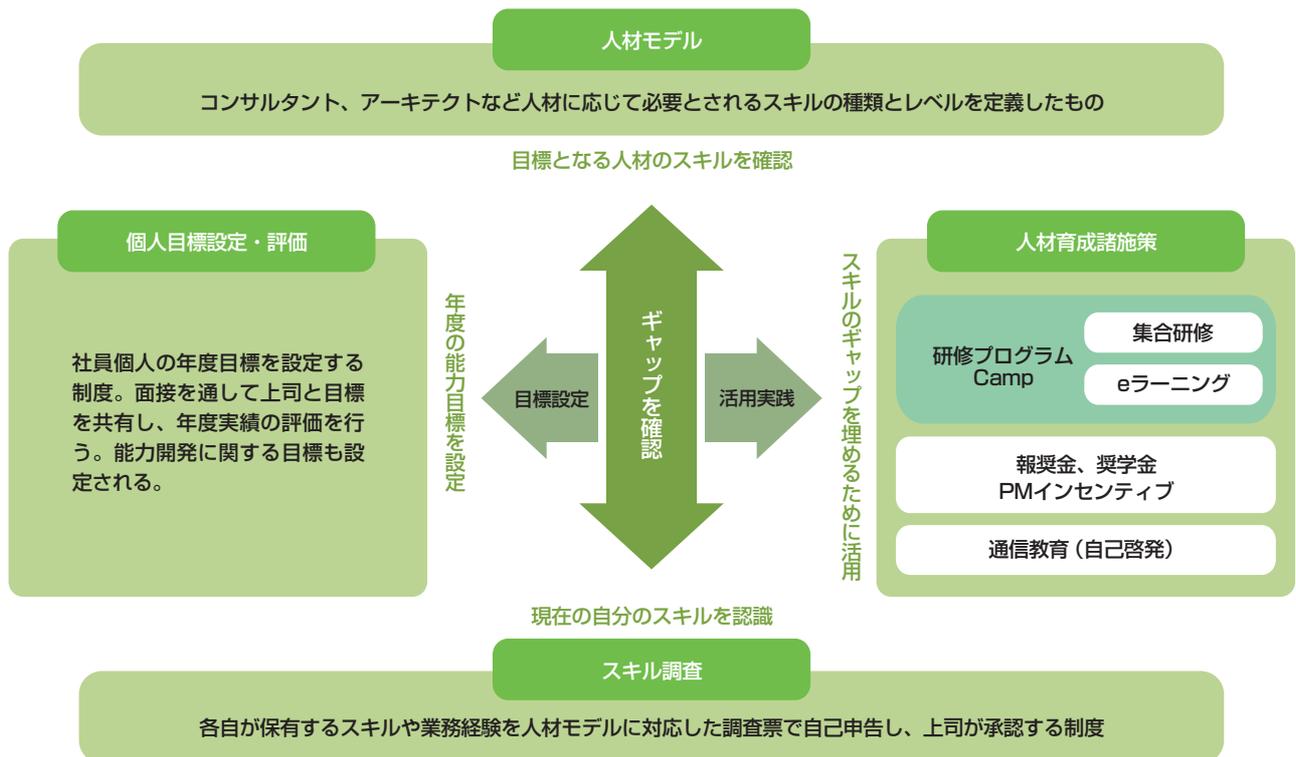
日本ユニシスグループでは技術職向けに、経済産業省が定めた、個人のIT関連能力や職種や専門分野ごとに明確化・体系化した指標「ITSS（ITスキル標準）」をベースとした人材モデルを策定しています。人材モデルは「技術者が目標とする人材モデル」に求められるスキルを

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役に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

お客様の信頼を得る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「お客様満足度の向上」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「お客様満足度調査」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」

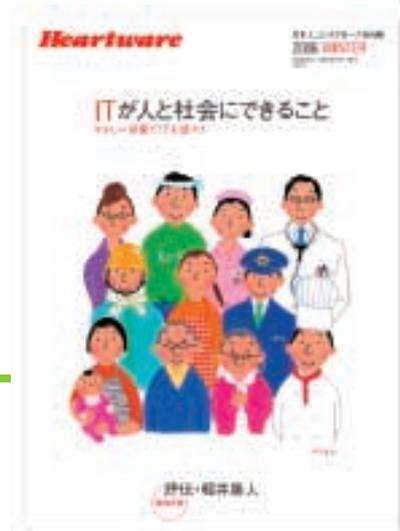
グループイントラネットを通じて社長の生の声を伝えます。社長が重視する「自由闊達なコミュニケーション」をめざし、全グループ社員へのメッセージの発信、社員からの意見窓口として、双方向コミュニケーションを実現しています。



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。

