



日本ユニシス株式会社

〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1 TEL03-5546-4111 (大代表)
<http://www.unisys.co.jp/>



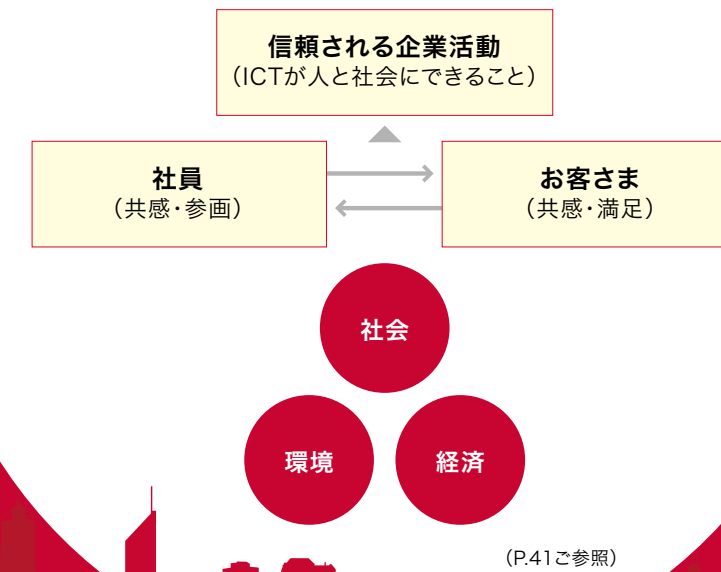
VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの100%植物油のインクおよびFSC認証用紙を使用し、印刷工程で有害廃液を出さない「水なし印刷方式」を採用しています。



ICTが人と社会にできること

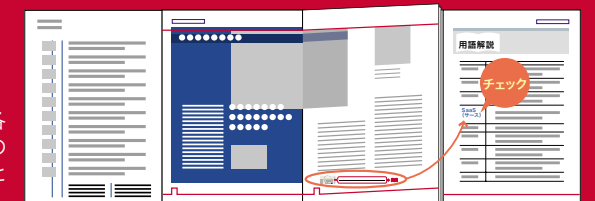
インターネットや携帯電話が普及した現代社会において、
「ICT (Information and Communication Technology: 情報通信技術)」は、
日々の生活に欠かせない社会基盤となってきています。
日本ユニシスグループは、CSR活動のスローガンとして「ICTが人と社会にできること」を掲げ、
事業活動を通じたさまざまな形での情報化社会への貢献をめざしてだけでなく、
地域・社会や地球環境に向けた取り組みにおいても
ICT企業としての特徴を活かした活動を推進しています。

日本ユニシスグループのCSR推進コンセプト



巻頭の折り返し部分に「目次」、巻末の折り返し部分 (P.42) に「用語解説」を掲載しております。

- 便利な活用法
「目次」と「用語解説」の各ページを開いたまま、他のページをお読みいただくことができます。ご活用ください。



CSR
(Corporate Social Responsibility:
企業の社会的責任)

3	 スペシャル・メッセージ バドミントンを通じて、多くの人たちに「楽しさ」や「感動」を伝えたい <small>日本ユニシス実業団バドミントン部 池田 信太郎/潮田 玲子</small>
7	 お客さまとともに 事業活動を通じたCSR 独立行政法人 日本スポーツ振興センター様とともに <small>官民一体で軌道に乗せた「スポーツ振興くじtoto事業」 流通第二事業部 ビジネス開発部 横川 愛</small>
11	 お客さまとともに 事業活動を通じたCSR 株式会社 紀陽銀行様とともに <small>次世代オープン勘定系システム「BankVision®」の導入 金融システム本部 S-BITS OSセンター 開発支援P 長 岩井 浩一</small>
15	 お客さまとともに 事業活動を通じたCSR ICTサービスを通じて、加速する「教育の情報化」推進に貢献したい <small>SaaS型教育プラットフォームの構築 ICTサービス本部 ラーニングサービスセンター スペシャリスト 白井 賢一</small>
19	 お客さまとともに 企業の枠を越えた人材育成の場 <small>ユニシス研究会を通じた価値提供 製造流通システム本部 中部サービス統括P 鈴木 久美子</small>
21	 事業継続への取り組み 2009年、新型インフルエンザ感染拡大時の対応を振り返って <small>ICT事業者としての事業継続 金融企画部 営業推進室 室長 市村 修敬</small>
23	 社員・家族とともに 社員が安心して、いきいきと働き続けられる会社 ～社員座談会～
27	 社員・家族とともに 地球環境のために ICT活用によるワークスタイル変革
29	 地球環境のために 事業活動を通じたCSR グリーンデータセンターの“リファレンスモデル”構築をめざして <small>クラウドコンピューティングが支える企業の省電力活動 ICTサービス本部 基盤サービス部 部長 廣田 博美</small>
31	 地球環境のために 事業活動を通じたCSR 社会のあり方を変えられるような仕組みを作りたい <small>電気自動車充電インフラシステムサービス「smart oasis®」の開発・展開 エネルギー事業部 営業三部 次世代ビジネスグループ 鈴木 康史</small>
33	 地域・社会とともに 情報化社会における子どもたちの“安心”に貢献したい <small>「e-ネットキャラバン」への社員ボランティア派遣 システムサービス推進部 システムサービス企画室 樋口 洋子</small>
35	会社概要 日本ユニシスグループについて
36	トピックス 「夏休み子ども参観日」の開催
37	社長メッセージ
39	第三者コメント
40	昨年の報告書(CSR報告書2009)に対する評価
41	日本ユニシスグループのCSR活動
42	用語解説

編集方針

本報告書においては「読みやすい、わかりやすい、読んでみたい」を編集方針とし、多くのステークホルダーのみなさまに読んでいただける報告書を目標に編集しています。具体的には2009年版までと同じく、データや文章の解析ソフトウェアである当社の「MiningPro21®(マイニングプロ21)」を使用し、より平易な文章の目安として、中学3年生の教科書で使用されている語句の使用率を80%以上とすることを目標としています(2010年版の使用率は約82%)。また、専門的な用語については、巻末折り返しの「用語解説」(P.42)で用語の意味を掲載しています。

今回の報告書では、**ステークホルダーのみなさまに、より「共感」いただける内容をめざしたいとの観点から、日本ユニシスグループCSR活動の各分野の取り組みについて、社員へのインタビュー記事を中心に“人”の目線から紹介**してあります。また、「CSRリレートーク(P.7~34)」コーナーにおいては、CSR活動の主体であるグループ各社社員の声をリレー形式で掲載しています。

報告書概要

対象期間

本報告書は、原則として2009年度(2009年4月~2010年3月)の日本ユニシスグループのCSR活動について記載していますが、過年度の活動や2010年度以降の状況についても必要に応じて掲載しています。

対象読者

お客さま、株主・投資家、社員をはじめ、取引先、地域社会、NPO法人、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。

対象範囲

日本ユニシスおよび日本ユニシスグループ会社(計27社*)を対象として記載しています。

次回発行予定年月

次回の発行は2011年7月を予定しています。

*詳細は、P.35をご参照ください。

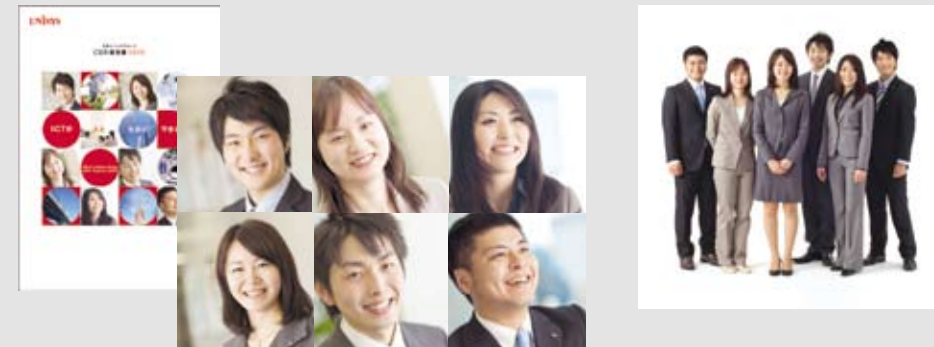
報告書に関するお問合せ先

日本ユニシス株式会社 CSR推進部
〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1
TEL 03-5546-4111(大代表)

(Webサイト:P.41ご参照)

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

表紙と最初の見開きページについて



表紙と最初の見開きページの人物写真は、日本ユニシスグループの2010年度新入社員です。2010年4月、総勢216名のフレッシュマンが日本ユニシスグループの一員となりました。日本ユニシスグループはこれからも、未来を担う“若い力”が大きく成長し続けていけるような企業でありたいと願っています。

Shintaro Ikeda

池田
(いけだ しんたろう)
信太郎
1980年12月27日生まれ
身長175cm
日本ユニシス所属
福岡県出身
筑波大学卒
2010年日本代表



潮田
(しおた れいこ)
玲子
1983年9月30日生まれ
身長166cm
日本ユニシス所属
福岡県出身
九州国際大学付属高校卒
2010年日本代表

バドミントンを通じて、多くの人たちに「楽しさ」や「感動」を伝えたい

2009年4月にバドミントン混合ダブルスを結成した日本ユニシスの池田 信太郎と潮田 玲子ペア。今回のスペシャル・メッセージでは、2012年ロンドンオリンピックでのメダル獲得をめざす二人に、厳しい試合や練習に臨むうえで「モチベーション」、お互いの「コミュニケーション」などについてお話を伺いました。

(聞き手はCSR推進部 柴田 宏一)

Reiko Shiota

ようやく楽しさを 感じられるようになってきた(池田)

—— 2009年4月に混合ダブルスを結成されて1年が過ぎましたが、この1年を振り返っていかがでしょうか。

池田 スタート当初から、混合ダブルスという新しい種目に慣れるまでには時間がかかるだろうと思っていましたが、実際、海外では思うように勝てず、全日本総合でも準優勝という結果に終わり、やはり甘くはないというのが正直な思いです。

ただ、昨年9月に全日本社会人で優勝できたことは、ある程度の自



信につながっています。最初は課題も多くありましたが、今はそれを乗り越える楽しさというか、日々成長していく楽しさを感じられるようになってきたと思っています。

潮田 私もそんなに甘くないというのは痛感しましたし、自分が思い描いているようには、なかなかいかなかったというのが本音です。2009年は全日本総合のタイトルを取れなかったことに大変悔いが残っていますし、国際大会でも、なかなか勝てないことで思い悩むことが多かった。でも、最近は少しずつ混合ダブルスにも慣れてきて、ようやく軌道に乗り始めてきたように感じています。

最後の最後で気づいた 現役であることの素晴らしさ(潮田)

—— 少しさかのぼって2008年の北京オリンピックは、お二人にとって非常に大きな意味を持つ大会であったと思います。オリンピックが終わると多くの選手がいわゆる“燃え尽き症候群”になると言われているなか、お二人もその例外ではなかったと聞いていますが、そこからどのようにして再び心に火がつくようになっていったのでしょうか。

池田 僕もオリンピックばかりを目標にし過ぎていたところがありました。北京オリンピックが終わった後は、すぐにチームへ戻って練習を再開したのですが、全然楽しくなくて。その後も、日本代表でジャパンオープンや海外のトーナメントに出場しても、そこで戦う意味がよくわかりませんでした。このままバドミントン続けるのが自分のためなのかとか、引退して社で普通の仕事をしようとか、そんなことも考えながら練習をしていました。そうしたなかで、混合ダブルスというお話をいただき、いろいろ悩んだのですが、経験したことのない未知の種目ならば、ゼロからのスタートでもう一度自分に挑戦できるかもしれないと思い、決心しました。

潮田 私もずっと北京オリンピックだけを目標にし、前ペアの小椋選手とも北京が終わったら辞めよう話をしていたので、それ以上のことは考えていませんでした。結果は、期待されていたメダルには届かず悔しい思いで終わりましたが、これだけやってメダルに届かなかったのだから、仕方がないとも思っていました。それからペアの解散も決まり、最後の試合となった全日本総合で、とにかく悔いのないプレーをしようと二人で話してコートに立ちましたが、そのときは100%の力が出し切れた。ずっと試合に出ていて二人とも体がポロポロ



でしたし、ほとんど練習もできていない状態だったんです。にも関わらず、「気持ち」で100%の試合ができた。

試合後はオリンピックのとき以上に反響が大きく、みなさんから「感動したよ」という声をいただいて、そのとき初めて、「まだできるかもしれない」と思うようになりました。人に感動を与えることって、現役を続けられない限りできないことです。そのことに最後の最後でやっと気づき、もう少しやってみようかなと思うようになったのです。

そのとき、同じように苦しんでいた池田さんの姿を見ていましたので、池田さんとだったらもう一度一からやれるんじゃないか、二人で支え合っていけば、「ロンドン」という目標に向けて一緒に這い上がっていけるんじゃないかと思っただけです。

約束ごとは決めずに、 経験のなかで球筋を読んで動く(池田)

—— 男子ダブルスや女子ダブルスと混合ダブルスとの違いについては、どのように乗り越えてきたのでしょうか。

池田 実のところ、まだ全然乗り越えられてはいません。混合ダブルスは、男子ダブルスや女子ダブルスとは全く違うと言ってもいい種目です。最初はその動き方が全然わかりませんでしたし、お互い良いところをある程度わかっていても、それがうまくかみ合わない。いくら練習で、この球は潮田、この球は池田と役割を決めても、いざ試合になるとお互いに手が出たり、出なかったりしてうまくいきませんでした。

そういう状態がしばらく続いた後、もうあまり約束ごとは決めずに、自分たちの経験のなかで球筋を読んで動くということにしたところ、自然とお互いの動きがつながるようになり、ようやく良いプレーができるようになってきました。

潮田 最近は、型にはめられない方がいいという話を二人でよくしています。混合ダブルスは経験の占める部分が大きく、実戦を重ねて初めて気づくことがたくさんあるので、考えるよりもまずは実戦でどんどんチャレンジしていった方がよいと思っています。二人とも長年男子ダブルスと女子ダブルスでやってきたので、混合ダブルスの選手にはできないプレーができることもあります。それまで混合ダブルスはこのあるべきだと、無理やり合わせていたところがありましたが、お互いの長所を自然体で活かせば、「私たちらしい強さ」を生み出せるのではないかなと思うようになって、やっと方向性が見えてきた気がします。





イケシオ(池田・潮田)ペアの軌跡 (2010年7月1日現在)

2009年

- 4月 混合ダブルスペア結成
- 5月 「スティルマン杯」にてデビュー
- 6月 ペアとしての愛称を「イケシオ」に正式決定
- 9月 全日本社会人選手権で国内戦初優勝
- 10月 オランダオープン2009で第3位
- 12月 全日本総合選手権で準優勝

2010年

- 5月 潮田選手 日本ユニシスに入社(5月16日付)
日本ランキングサーキットで優勝



2010年5月17日潮田選手入社会見にて

高速スピードの一瞬の間にある 駆け引きが面白い(潮田)

— この数年間はさまざまな困難にも直面されてきたかと思いますが、逆にバドミントン本来の楽しさや魅力はどのようなところにあるのでしょうか。

池田 プレーを通じて自分らしさを表現できるということはとても魅力的だと思います。僕の場合は、それがバドミントンだったということです。これまで何回も引退を考えたことがありますが、そのたびに、引退すれば自分を表現する場がなくなってしまう、そう考えて現役を続けてきました。僕のなかでバドミントンの楽しさというのは、ラケットを持ってコートに立ち、プレーすることそのものです。全力のプレーを通じて、観る人に挑戦する姿勢や勇気を感じていただければと思っています。

— 潮田さんはどうでしょう。

潮田 バドミントンはすべての球技のなかで打球の初速がもっとも速いと言われています。そのスピードのなかの一瞬の間にいるような駆け引きがあり、ドラマがあります。そのレベルが高ければ高いほどスリリングですし、それがとても面白いですね。

口に出すことで お互いの意識のなかに残る(池田)

— ダブルスという種目ではお互いのコミュニケーションが重要になってくると思いますが、コミュニケーション面で心がけていることはありますか。

池田 試合中でも、練習中でも、気がついたときは声をかけたり、話し合うようにしています。口に出すことでお互いの意識のなかに残りますから。必要がなければ捨てればいいし、言わないよりは言った方がやはりプラスになりますね。

潮田 私はコミュニケーション面でとくに心がけていることってないんです。二人とも性格的に明るいの、ポジティブシンキングなので、思ったことをお互いにポンポン言い合っています。それができるのも、互いに良いものをつくっていこうという目的意識と、相手を思いやる気持ちがある



からだと思います。たとえ試合で負けても相手のせいにするのではなく、まずは自分の至らなかったところを反省し、そのうえで前向きに考えていく。そういう姿勢が、気軽に何でも話せる“安心感”につながっているのではないのでしょうか。

周りのすべての人に 感謝したい(潮田)

— 監督、コーチやチームメイトとのコミュニケーションはいかがですか。

池田 監督との付き合いは長いですし、コーチはかつて一緒にプレーした選手なので、ごく自然です。選手はもう年下しかいなくなっていましたので、話題も結構違ったりしますが、自分からそれに合わせることもできるし、年の差を感じないぐらいフランクに付き合っていますね。

潮田 私は昨年1年間、三洋電機とユニシスの両方でお世話になっていましたので、選手や監督とどのように接していけばいいのか多少戸惑う部分もありました。

でも、ユニシスの選手たちが温かく受け入れてくれたことでとても救われました。会社や所属チームに関係なく、一人のプレーヤーとして向き合い、気軽に声をかけてくれました。監督やコーチも私のペースを尊重してくれましたし、とてもやりやすい環境をつくっていただいたと本当に感謝しています。チームのみなさんの温かい雰囲気、今回ユニシスの一員になる決断を後押ししてくれました。三洋電機時代もそうでしたが、自分がつくづく周りの人たちが環境に恵まれていると感じています。

バドミントンを 夢の持てる競技にしていきたい(池田)

— お二人とも小中学校などでバドミントン教室を開催されていますが、未来の「イケシオ」をめざして頑張っている子どもたちにメッセージをお願いします。

池田 バドミントンに限らず、いろいろな夢を持った子どもであれば、今は夢を持てずにいる子どもいると思いますが、何か一つでいいから具体的な「目標」を持ち、それに向かって一生懸命に頑張っていくことが大事だと思います。

そのために僕たち選手は、バドミントンをもっと夢の持てる競技にしていかなければならないと思っています。バドミントンでオリンピックやプロをめざす子どもたちがたくさん出てくるように、これからもさらに頑張っていくつもりです。
潮田 どんなことでも、とにかく「続ける」ことを大事にして



欲しいですね。続けることは大変ですが、頑張れば頑張るほど、必ず自分に返ってくるものがあるので。

それから、何よりも「楽しむ」気持ちが大切です。私自身バドミントンをここまで続けてこられたのは、やはり好きだったか楽しいという気持ちを持ち続けてきたことが一番大きかったと思います。楽しむ気持ちを忘れずに、目標に向かって頑張りが続けることができれば、結果はどうあれ、きっとそれが財産になると思います。

— ロンドンオリンピックに向けて、さらなる飛躍を期待しています。ぜひ頑張ってください。どうもありがとうございました。

池田・潮田 ありがとうございました。

官民一体で軌道に乗せた「スポーツ振興くじtoto事業」



独立行政法人 日本スポーツ振興センター様とともに

身近なスポーツ環境の整備と競技スポーツの発展など、日本のスポーツを豊かにするため、独立行政法人日本スポーツ振興センター（NAASH）様が2001年に開始した「スポーツ振興くじtoto事業」。日本ユニシスは2006年以降の第2期における事業パートナーとして、経営管理業務の支援および情報システムの開発・運用を通じ、商品・サービスの充実や効率的な事業運営を支援しています。

平成22年度は過去最高となる95億円を超える額の助成を配分することが決定するなど大きな成果をあげているtoto事業一。日本ユニシス 流通第二事業部の横川愛は、営業職として、その最前線に立っています。

日本ユニシスグループの「ICTが人と社会にできること」を形成するのは、グループ企業の連携から生まれる「チーム」力であり、その基盤を成す社員一人ひとりの「人」のエネルギーです。このコーナーでは、日本ユニシスグループ各社の社員の「声」を、リレー形式で掲載しました。

U&U
Users & Unisys

流通第二事業部
ビジネス開発部

横川 愛



お客さまとユニシスの間に立つ “橋渡し役”として

私がスポーツ振興くじ事業の担当になったのは2006年。日本ユニシスが日本スポーツ振興センター様の新しいビジネスパートナーとして参画し、第2期スポーツ振興くじ事業が本格的に稼働し始めた頃です。新しい体制によるインフラ整備の初期段階を終え、新商品の開発やシステムの機能増強、販売チャネルの拡大を図っていました。

そうしたなか、私は情報システムの保守・運用と、新商品・販売チャネル追加・決済機能追加対応等の追加開発に関わる、さまざまな調整業務を行っています。

私の仕事の中心は、お客さまと日本ユニシスグループのシステム開発・運用などの関係部署との間に立つ、いわゆる“橋渡し役”です。関係する部署や人数が多い分、さまざまな意見があり、日々の調整が大変です。それぞれの立場での言い分やエキスパートとしてのこだわりがあって、話がまとまらないことも少なくありません。

それらを解決するために、お客さまのビジネスプランをきちんと理解し、その思いをしっかりと受け止めながら、具体的な問題や心配をひとつずつクリアし、双方が納得できる方向を探っていくことを心がけています。コミュニケーションを密にし、こちらの都合だけを言わないこと。一方からの要望をもう一方にただ伝えるのではなく、「どうすれば実現できるのか」を一緒に考え、十分に話し合うこと。良好な人間関係を築くには、相手の話をきちんと聞いたうえで、目的を共有化させていくことが大切だと考えています。

toto事業を通じて実感する、 “社会とのつながり”

この仕事は、自分が関わってつくり上げた仕組みが直接一般のエンドユーザーの方々に使われると同時に、収益金がスポーツ振興に役立てられるので、“自分と社会とのつながり”を強く感じます。現在、地域スポーツ施設整備助成の一環として、グラウンドの芝生化が進められていますが、子どもたちが芝生でサッカーを楽しんでいる姿を見かけると嬉しいですね。自分の仕事がダイレクトに世の中の中の役に立っていることを実感します。

一方、シーズン開幕の際は、システムがきちんと稼働するかどうか、非常に緊張します。お客さまの業務を直接支えている仕組みなので、いまだにドキドキしますね。

今後は、専門的な知識とお客さまに伝える力の両方を高めながら、営業スキルをアップさせていくことがテーマです。そのために、どこに課題や改善ポイントがあるのか、自分がこう動けば、周りの人がどういう問題意識を持つかなど、物事を全体から俯瞰できる広い視野と判断力を磨いていきたいと考えています。

ビジネスの根底にあるのは人と人との関係です。多くの人に信頼されることがその第一歩であり、最終的な目標でもあります。その「信頼」をキーワードに切磋琢磨し、相互に価値を認め合える関係をつくっていくことをめざしています。スポーツ振興くじ事業を通じ、素晴らしいお客さまや先輩・同僚に恵まれ、多くのことを学んできましたが、今後もこの事業とともに、さらなる成長をめざしていきたいと思っています。



日本ユニシスグループの技術に関する戦略を立案し、実行しています。技術に根ざした新しい価値を創造することで、お客さま、社会に貢献していくことをめざしています。
日本ユニシス(株) 田尻 純子

CSR
リレー
トーク

社員に聞きました——
・あなたにとってのCSRとは？
・仕事を通じて働きがいを感じる時
・職場において大切にしていること

VOICE



日本スポーツ振興センター システム開発担当者様から
スポーツ振興を支えるシステムの安定稼働

独立行政法人 日本スポーツ振興センター
スポーツ振興事業部 事業企画課
課長補佐
西村 和彦 様

私がスポーツ振興くじ事業に携わるようになったのは2005年6月から。同事業が「委託方式」から「直営・直轄方式」へと大きく舵を切るときでした。

そのときのシステム構築では、2005年12月のサッカー天皇杯を対象としたくじの、新システムでのテスト販売に向けた開発と、翌年2月の第2期事業全面販売のための新システム開発の両方を並行して行わなければならない、時間的な余裕はまったくありません

でした。もはや「官」も「民」もなく、相互に徹底した連携体制を敷くことが必要であり、日本ユニシス様とはまさに“一枚岩”になって開発を進めていきました。常にビジネスとともにシステムも成長していく、そのスタートを迎えたのです。

それから約5年。くじの売上も回復してきており、本来の事業の目的であるスポーツ振興のための財源の確保もできるようになってきましたが、それを支えているものとしてシステムの安定稼働があると感じています。今後も、トラブルなく、安全かつ順調にシステムを稼働させることが私たちのテーマです。そのためには、日本ユニシス様との信頼関係を継続していくとともに、同じ感覚や考え方を引き続き共有していくことが大切だと思っています。

VOICE



日本スポーツ振興センター 助成担当者様から
助成の「成果」を継続させることが重要です

独立行政法人 日本スポーツ振興センター
スポーツ振興事業部 助成課
審査第三係 係長
木場 一貴 様

スポーツ振興くじ助成は、totoの販売により得られる収益をもとに、地方公共団体およびスポーツ団体のスポーツ振興事業に対して行われています。私は主に、グラウンドの芝生化やスポーツ施設の整備など、地域スポーツ振興の助成業務を担当しています。

地域スポーツは、スポーツ競技全体の裾野に位置づけられます。裾野が広がれば競技全体のレベルが

上がり、頂上も高くなります。また、その振興は、子どもたちがスポーツに触れる機会を提供するほか、高齢者の方々にとっての“交流の場”を提供する役割も担っています。私も業務の関係上、地方のスポーツ施設を訪れましたが、高齢者の方々が想像以上に多く参加され、体操教室などでイキイキと運動されていました。高齢社会への対応という意味でも、地域のスポーツ振興はこれからますます重要性を増していくと考えています。

そのためにも、助成活動そのものの継続性はもちろん、助成を通じて実現された地域スポーツイベントや施設利用といった「成果」が、その後も長く続いていくようにすることが重要であると思っています。

VOICE



長野県小諸市教育委員会 / 小諸市立水明小学校のみなさま (日本スポーツ振興センター(右から板橋様・佐藤様)とともに)

「スポーツ振興くじ助成」一助成先のみなさまにお話を伺いました
子どもたちの「笑顔」が増えたことが一番の喜びです

長野県小諸市立水明小学校 グラウンド芝生化事業



スポーツ振興くじ助成により芝生化したグラウンド

小諸市教育委員会では、小学校児童の体力・運動機能向上などのメリットが期待されるグラウンドの芝生化を推進しており、2009年、水明小学校をモデル校として校庭の芝生化を実施しました(芝生化に要する工事費等の事業費のうち、80%はスポーツ振興くじからの助成金を充当)。

グラウンド芝生化の背景としては、児童のけがの危険性を減らしたいという思いや、地球温暖化対策の教材として役立てたいとの考えがありました。芝生化作業が完了し、実際に利用してきた感想としては、子どもたちが校庭で遊ぶ機会が目に見えて増えたことが一番の成果だったと考えています。また、土の

グラウンドでは転ぶと痛いので運動をセーブしていた子どもたちが、芝生の上では思い切り遊ぶことができるようになり、笑顔が増えたことを嬉しく思います。

芝生のポット苗植え付けの際には地域住民の方々約300名にボランティアとして参加いただき、“みんなのグラウンド”という意識が高まったように感じます。今後の芝刈りや施肥作業でも同様に、ボランティアのみなさまに参加していただくことで、このグラウンドを地域交流の場としていきたいと思っています。

来年以降は、今回のモデル事業で得た成果を、市内の他の小学校にも広げていきたいと考えています。

スポーツ振興くじtotoの収益は、
日本のスポーツを育てるために使われています

これまで累計で約258億円が助成されました。グラウンドの芝生化をはじめ、日本のスポーツを育てるために役立てられています。



総合型地域スポーツクラブ活動助成 (NPO法人しんじ湖スポーツクラブ)



独立行政法人
日本スポーツ振興センター様 概要



本部所在地:
東京都新宿区霞ヶ丘町10番1号
設立:
2003年10月(特殊法人等整理合理化計画に基づき、日本体育・学校健康センターから移行)
資本金:
2,265億52百万円(2010年4月1日現在)
従業員数: 350名(2010年4月1日現在)
事業内容:
国立競技場の運営およびスポーツの普及・振興に関する業務、国際競技力向上のための研究・支援業務、スポーツ振興のための助成業務、スポーツ振興投票業務、災害共済給付業務および学校安全支援業務



データセンターに常駐し、ハードウェアの導入・保守を担当しています。仕事を通じて社会に「笑顔」を提供していけるよう、まず自分から楽しみ、笑顔を発信することを心がけています。
ユニアデックス(株) 滝沢 圭太



お客さまのビジネスにおける可能性の広がり貢献していくために。高いモチベーションを持って、新しい技術や知識の習得に努めていきます。
エス・アンド・アイ(株) 福嶋 二葉

次世代オープン勘定系システム「BankVision®」の導入

日本ユニシスグループは、世界で初めてWindows®ベースを用いて実現した次世代オープン勘定系フルバンキングシステム「BankVision」の地方金融機関への提供を通じて、地域産業を支える金融情報基盤の構築を支援しています。

「お客さまから選ばれ続ける銀行」を経営ビジョンに掲げる紀陽銀行様では、2007年から「BankVision」の導入に着手し、2010年5月に本番稼動を迎えました。約3年の歳月と総勢300名近くの人員を要して進められた「BankVision」導入プロジェクトでは、金融システム本部 岩井 浩一が日本ユニシスのプロジェクト・マネージャ（以下、PM）を務めました。

株式会社 紀陽銀行様とともに



キャンパスのネットワーク基盤や教育システムの提案・構築を担当しています。学生の方々にとってのより良い学習環境から、社会の財産となるたくさんの「人材」が生み出されていきますように。
(株)ネットマークス 栗島 佑季



金融システム本部
S-BITS OSセンター 開発支援P 部長

岩井 浩一

U&U
Users & Unisys

PMを全うするという“喜び”

本プロジェクトがスタートしたのは2007年7月。「BankVision」採用第一号である百五銀行様のシステムが稼動して約2ヵ月後のことです。私を含め、モデル行である百五銀行様のプロジェクト経験者を中心に体制が編成され、私自身はPMとして本プロジェクトに参加しました。

プロジェクト前半におけるPMの大きな役割は、「BankVision」標準機能の適用について方針を決定することでした。新システム導入の主要な目的は、①サービス指向型の考え方を採り入れたことによる「追加開発や変更の柔軟性」と、②オープンミドルウェア「MIDMOST®」の採用による信頼性の高さを活かすことです。これらがもたらすメリットを享受するため、従来のシステムには依存せず、「BankVision」を積極的に適用することに努めました。プロジェクト後半では、テスト工程を含めた本番稼動までのプロセスをリードしていく役割を担いましたが、百五銀行様の開発時にテストの推進リーダーを担当していた経験が非常に役に立ちました。

プロジェクトでは一貫してユニシス側PMを担当しましたが、長期間、ユニシスメンバーを代表する立場の人間としてお客さまから信頼していただけたことは、何物にも代えがたい“やりがい”であり、“喜び”であったように思います。3年間、支えていただいたお客さまには本当に感謝しています。

プロジェクト全員が一体となるために

今回のプロジェクトは、総勢300名近くに及ぶ大規模

なものであるだけに、意思疎通の齟齬が重なれば、致命的なトラブルにもつながりかねませんでした。そのため、メンバー同士のコミュニケーションにはとくに意識を配り、日々の連絡や報告を密に行うとともに、システムテストのフェーズ以降は、毎日、朝と夕方に会議を開くようにしました。毎回、会議室は溢れんばかりの大人数となりましたが、それが大詰めを迎えた緊張感を生むと同時に、プロジェクトチームとしての一体感をつくっていったと思います。

もう一つ気をつけていたのは仕事と生活のバランスです。ピーク時には深夜作業や徹夜での作業に及ぶこともありましたが、モチベーションの前提となる心身の健康を維持するために、必要な休みや十分な睡眠が取れるよう、要員のシフト体制などで調整することに常に気を配っていました。

今回のプロジェクトでは、お客さまとユニシスの多数のメンバーが一つの目標を共有し、その実現に向けて全員が力を合わせて取り組みました。それは大変貴重な経験であり、ここで得たものは大きな財産になったと思います。また、Windowsベースのオープンシステムは、従来のメインフレームに比べて特別なスキル・知識や経験に依存しないため、システム運用における人材の確保や育成、ノウハウの継承にも大きく寄与するものと考えています。

今後は、「BankVision」をさらに多くの地域金融機関様に提供し、ソフトウェアの流通や事務機能の共有などプラットフォームとしてのスケールメリットを上げていくこともテーマとなります。そのためにも、紀陽銀行様とのパートナーシップをより深めながら、新しい分野に積極的にチャレンジしていきたいと考えています。



OJTや先輩社員から学んだ技術をコツコツと積み上げ、試行錯誤を重ねながらも、お客さまの要望を満たすシステムをつくり上げられたとき、大きな“やりがい”を感じます。
USOL東京(株) 島津 知明

VOICE



紀陽銀行 システム開発担当者様から

「BankVision」の優位性を生かし、オープン系活用のフィールドを拡げていくことを期待

株式会社 紀陽銀行
事務システム部
副部長
大西 徹 様

オープン系システムへの信頼の高まり

今回の新システム導入のポイントは、従来のシステム「TRITON®」との“親和性”、オープン系システムとしての“先進性”、24時間365日対応のサービス拡充など将来につながる“拡張性”でした。こうした観点から検討を重ねた結果、日本ユニシスの「BankVision」は新技術を全面的に取り入れた先進的なオープン系システムであり、将来の銀行ビジネスモデルの変革にも柔軟な対応が可能という点から採用を決定しました。

もともと日本ユニシスには、「TRITON」の共同開発をはじめ、長年にわたって当行のシステム構築を手がけていただいています。また、日本ユニシスと当行を含む地方銀行7行で構成する「S-BITSコンソーシアム」において、次期バンキングシステムの研究、企画、実証モデルの開発を共同実施しており、それらの経緯や実績からも、ITパートナーとして信頼たりうるベンダーであると判断しました。

実際、開発から稼働までを振り返っても、オープン系と従来のメインフレーム系との違いや、そこから生じる不具合を、ほとんど意識することはありませんでした。改めてオープン系に対する日本ユニシスの技術力の高さを実感しているところです。今後は、「BankVision」ならではの“新サービス提供に向けたタイムリーなシステム構築”や“サブシステムとの連携のしやすさ”など、新システムがもたらすさまざまな可能性に期待しています。

勘定系システムはミッションクリティカルなシ

ステムであり、これまではメインフレームで構築することが常識とされてきましたが、百五銀行様をはじめとする「BankVision」の稼働実績もあり、オープン系システムへの信頼が高まってきています。そうした意味でも、一歩先を進んでいる「BankVision」がその優位性を生かし、活用のフィールドを他の地域金融機関やメガバンクなどへと拡げていくことを期待しています。

一人ひとりが責任を持って自分の役割を果たす

開発規模が大きく、時間的な制約もあるなかで、スピーディかつ効率的に作業を進めていくには、一人ひとりが主体的に状況判断をしながら行動していくことが不可欠です。そのため、今回のプロジェクトでは、権限を積極的にリーダークラスの人に委譲し、一人ひとりが責任を持って自分の役割を果たしていけるよう努めました。

また、今回のプロジェクトのような、10年、15年に一度あるかないかの大規模案件に参画できることは、若い人にとってはとくに大きなチャンスでした。そのプロジェクトにおいて、自ら進んで判断し責任を持って行動していったことは貴重な経験になったはず。人を育てる”という意味でも、非常に有意義なプロジェクトであったと思います。

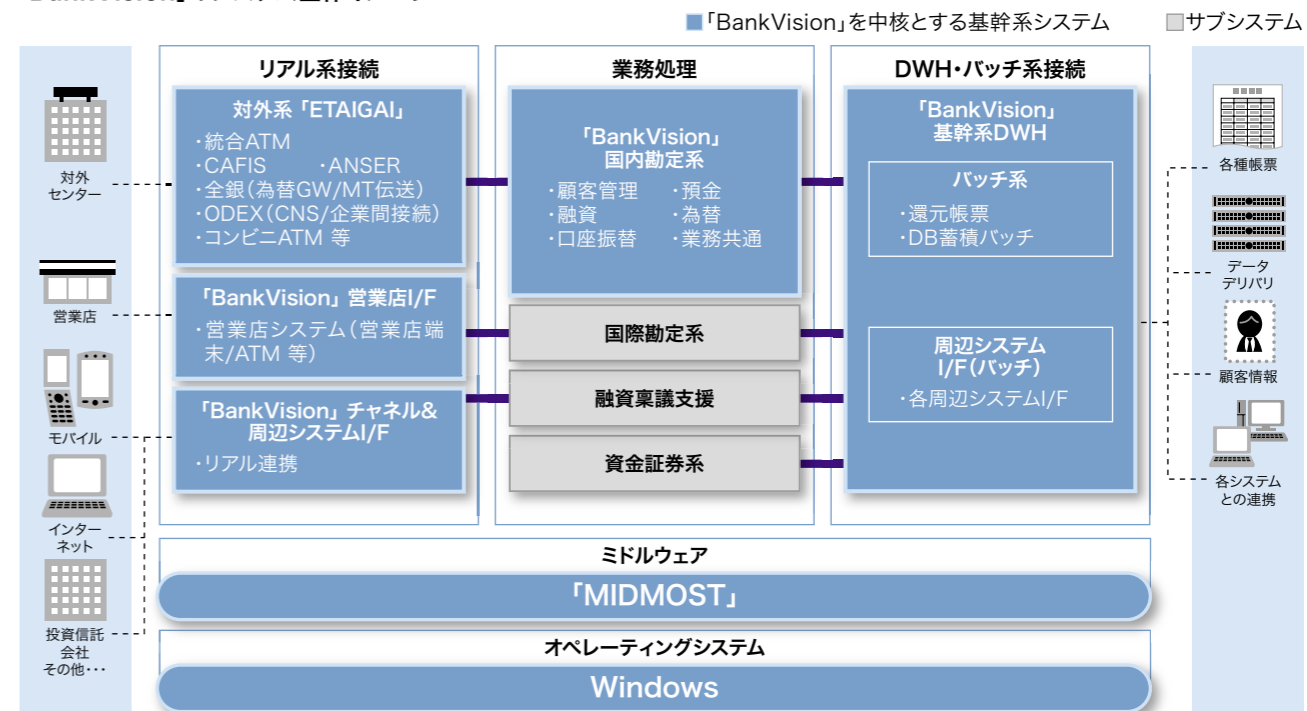
本システムの運用は、日本ユニシスが提供する共同アウトソーシングセンターに委託する形となりますが、今後も運用面に限らず、新規のシステム開発においても日本ユニシスに協力いただく部分がたくさん出てくると思います。また「BankVision」利用行をはじめ、他の金融機関との情報・ノウハウの共有を図るためにも、これまで以上に日本ユニシスとの連携を強めていきたいと考えています。

次世代オープン勘定系システム「BankVision」

日本ユニシスは、1990年代後半から銀行基幹系システムのオープン化に順次取り組み、その集大成として、2007年5月よりオープン勘定系システム「BankVision」の稼働を開始しました。「BankVision」では、日本ユニシスが基幹系分野で長年培った業務やシステムのノウハウ

と、オブジェクト指向の導入といった新しい技術が活かされています。また、オープンミドルウェア「MIDMOST」の採用により、基幹系業務に必要な堅牢性、安全性を実現するとともに、新技術・新機能に対しても積極的に取り組んでいます。

「BankVision」のシステム全体イメージ



※紀陽銀行「新勘定系システム」は、マイクロソフト社のWindows Server® 2008/SQL Server® 2008を利用しており、「BankVision」として最新のインフラの採用となります。

お客さまとともに歩み、お客さまとともに成長していきます



1895(明治28)年の設立以来、一世紀以上にわたって「より多くの地域の人々に貢献すること」をめざしている紀陽銀行様。

「お客さまから選ばれ続ける銀行」として、お客さまの確かな未来づくりを応援し、親身できめ細かいサービスを提供されています。



株式会社 紀陽銀行様 概要



本社所在地: 〒640-8656 和歌山県和歌山市本町1-35
 設立: 1895年5月
 資本金: 800億96百万円
 従業員数: 2,207名(2009年9月30日現在)
 ※出向者を除く
 事業内容: 預金、貸出、有価証券投資、内国為替、外国為替、国債等の売買、代理業務、その他
 預金量: 3兆2,686億円
 (2009年9月末現在 譲渡性預金を含む)
 営業店: 109店(和歌山70店、大阪36店、東京1店、奈良2店)(2009年9月30日現在インターネット支店含む)



公共料金システムの開発を担当しています。お客さまや、システムを利用する市民の方々にとっての、安心・安全なシステムを構築していきたいです。
USOL北海道(株) 岩間 綾子



物事を正しく簡潔に伝えること。どんなときでも、曖昧さをなくし、正直に接していくことが、お客さまにとっての「安心感」や「満足」につながっていくものと信じています。
USOL東北(株) 浦橋 希

SaaS[※]型教育プラットフォームの構築

日本ユニシスグループは、ICTサービスの提供を通じ、社会のさまざまな領域で新たな価値を創出しています。教育分野においては、長年、産学官連携で実証実験・システム開発を行ってきた成果と大学の授業での運用実績をもとに、2003年に大学向けソリューション「RENANDI[®]」として商品化。2008年以降はICTサービスを介して「RENANDI」をより幅広く展開するとともに、企業向けSaaS[※]型教育プラットフォーム「LearningCast[®]」を通じて、企業の人材育成をも支援しています。

ICTサービスを通じて、 加速する「教育の情報化」 推進に貢献したい



ICTサービス本部
ラーニングサービスセンター スペシャリスト

白井 賢一

ようなシステム自体がほとんど導入されていなかったで、現場の先生方からあげていただく要求仕様のみが頼りでした。こちらでつくった画面イメージのサンプルを見ていただきながら、とにかくじっくり話を聞き、反映させていく。そうした、現場に出て直接先生方のお話を伺うという経験は、とても刺激的で新鮮に感じられたのを覚えています。また、「現場で聞いた生の声をもとにシステムをつくっていく」という基本姿勢がこの時期自分のなかに培われていったという意味で、当時の経験がその後の取り組みの「礎」になっているように思います。

当時つくったシステムは、現在のLMS(Learning Management System: 学習管理システム)においてもベースになっています。また、青山学院大学様には、その後も産学官連携による実証実験のパートナーとして、そして当社システムのユーザー、お客さまとして、「教育の情報化」推進におけるさまざまなことを学ばせていただいています。

学習支援プラットフォームの商品化開発

2000年以降は、それまでの産学官の共同研究や受託開発での経験をもとに、教育支援システムの「商品化」を進めていくことになりました。そして2003年に商品化されたのが、自己学習から集合学習、グループ実習など、さまざまな学習スタイルをトータルにサポートする学習支援プラットフォーム「RENANDI」です。

15年間の歩みの原点

1990年に入社し、20年間の会社生活のうち約15年間は教育分野に携わっています。最初の関わりは、入社6年目の1995年。CBT(Computer Based Training: コンピュータを利用した教育)分野において、クライアントサーバ型の学習ソフトウェアを担当していました。続いて1997年より、青山学院大学経営学部に設立された「ACC(AOYAMA Cyber Campus)」における情報教育環境の構築を支援させていただくことになりました。具体的には、授業にパソコンを活用したいとのご要望を受け、ノートパソコンを活用したWebベースでの授業支援システム構築に参加したのですが、他大学に先駆けたこの先進的なシステム構築が自分にとってのターニングポイントとなりました。

その当時は、まだ大学の授業にWebベースによるこの



SaaS

※印の用語については、巻末折り返し部分(P.42)をご参照ください。

P.42



エンドユーザーのみなさんの期待以上の成果物を提供できたとき。
「作業が楽になった」、「こんなことまでできるようになるとは思わなかった」という声をいただいたとき。
USOL中部(株) 河合 桃子

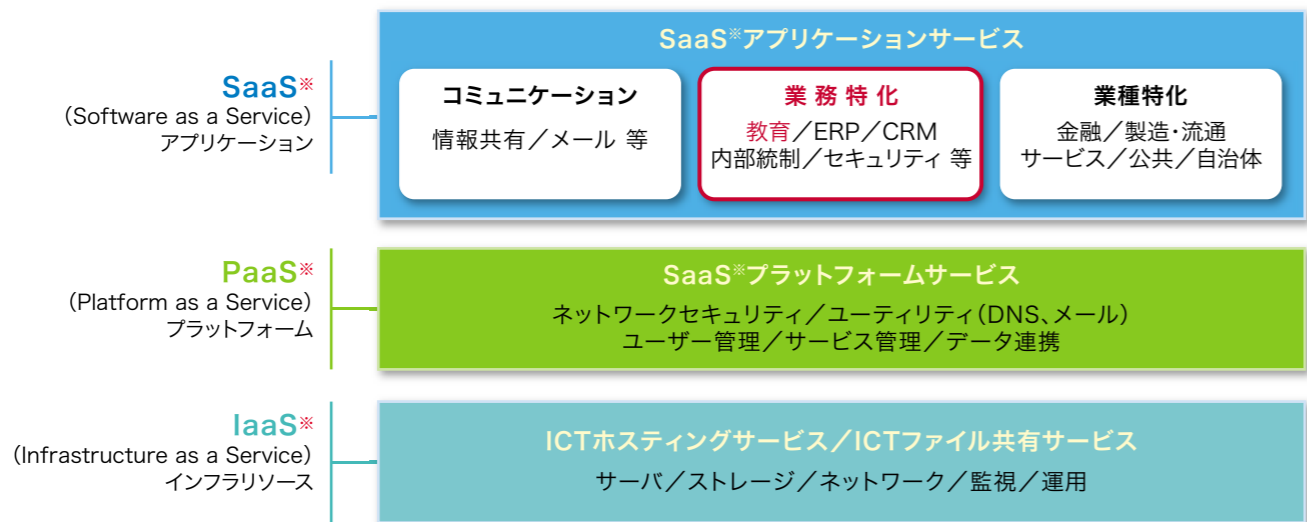


今、目の前にある仕事に対して、真摯に、考えながら行動していく。
その積み重ねが、会社全体、グループ全体のCSRにつながっていくものと思います。
USOL関西(株) 中川 純子

SaaS型教育プラットフォームの構築

日本ユニシスグループのICTサービス全体像

URL 日本ユニシスグループのICTサービス
http://www.unisys.co.jp/services/ict/



商品化の取り組みでは、それまでの受託開発と異なり、お客さま個別の機能ではなく汎用的な機能として反映させていくことや、商品体系をゼロから検討していくなどの難しさがありました。ただ、そうしてつくった機能が、特定のお客さまだけでなく、さまざまな教育機関で役立てただけといった、受託開発とは違う“やりがい”と“モチベーション”がありました。

さらに2007年からは、会社のICTサービス戦略として、各分野のアプリケーションを、ネットワークを介した「SaaS」の形態で提供していく、という方向性が打ち出されました。最初のSaaS企画として候補にあげられたのが「RENANDI」。それまで長年、「RENANDI」の導入も含め、個々のお客さまを対象としたシステム構築に携わってきた私にとって、初めは正直、それらと相対するSaaS形態での事業ストーリーを思い描けず、難しいという印象や戸惑いがありましたが、反面、会社としての新しい試みである点に挑戦意欲をかきたてられる部分もありました。

企業向けラーニングマネジメントシステム「LearningCast」

「RENANDI」のSaaS版である「RENANDI SaaS Edition」のリリースに並行して、中長期的な事業企画として、従来のような教育機関だけでなく、「企業の人材育成」

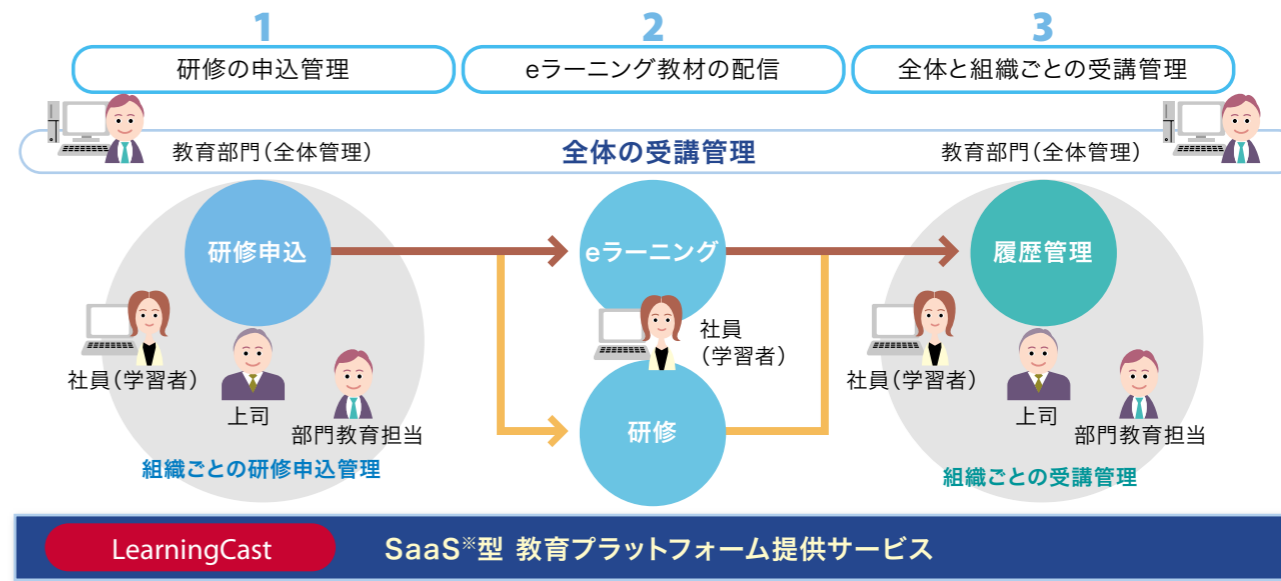
向けにもマネジメントシステムの提供をめざしていくことになりました。このとき課題としてあがったのが、“学校向け”と“企業向け”では必要な機能が根本的に異なること。「RENANDI」はもともと大学向けにつくられているため、例えば企業に必要な、「部門ごとの管理・集計」などの機能が実装されていませんでした。また、機能以外でも、システム構造や管理タイプ、受講対象者などに関する違いを「RENANDI」で補っていくのは難しいことがわかったため、「RENANDI SaaS Edition」の提供準備と並行して、企業内教育に特化したマネジメントシステムとして「Learning Cast」の開発をスタートさせることになりました。

そして、2008年4月より、「RENANDI SaaS Edition」の提供を開始。その後2年余りでユーザー数も増えてきていますが、お客さまの声のなかからも“ICTサービス化によるメリット”の大きさを改めて感じています。一番大きいのは、やはり“手軽に安く”導入できるという点でしょうか。当社グループのSaaS型ソリューションは非常に短期間の初期導入を可能にするだけ



「LearningCast」表示画面例

SaaS型 企業向け教育プラットフォーム「LearningCast」の提供サービス



でなく、「Pay for use」というコンセプトのもと、必要な機能を必要な期間だけ利用できる、コストを最小限に抑えられる、という点が受け入れられているようです。また、従来のASP(Application Service Provider)型サービスと比べて、人事システムなど外部システムとの柔軟な連携が可能になる点も主な利点としてあげられます。

「LearningCast」については、2009年9月の提供開始以降、企業のお客さまから高い関心を持っていただいています。背景には、団塊世代の定年退職などにより企業にとって「人材育成」「技術継承」が大きな課題であることに加え、近年は不況や経営環境の悪化により、より低コストで社内教育を実現できるSaaS型ソリューションへの要請が高まっていることがあるように思います。また、企業と学校という違いはありますが、日本ユニシスグループがeラーニングの先駆けの時代から大学教育分野を中心に積み重ねてきたノウハウが、提案や開発、導入などさまざまな場面で活かしていると感じています。

原動力は“ものづくり”への探究心

教育分野での15年間を振り返って、自分を突き動かしていた原動力は“ものづくり”への探究心であったように思います。私自身は、大学時代に美術系の専攻で、今でも古い芸術作品や日本の建築物、英国のアンティークなど

にも興味があります。美術の勉強でコンピュータを使っていた関係もあり、卒業後、日本ユニシスに就職しましたが、どのような分野であれ、“ものを生み出す”という行為はとても尊いもので、ICTサービスの開発を通じて世の中に貢献していけるのは、私にとって「生きがい」とも言えるものです。

それに、教育分野というのはとても奥が深いんです。教える側と教えられる側、そして我々のような“仕組み”をつくる人たち、関わる立場や人によって多様な考え方・価値観があって日々発見の連続です。何より、教育がもたらす数多くの「人財」から、世の中に向けて新しい可能性が広がっていく素晴らしさがあります。そういう意味では、我々にとっての“ゴール”である、「教育支援システムを開発・提供していくこと」が、社会全体としては、より良い社会が形成されていくための“スタート”であるとも言えるのかもしれない。

私はこれまで、5つものLMS(学習管理システム)開発に携わることができました。国内でもこの分野でこれほど多くの経験を積むチャンスに恵まれた人は少ないと思います。これからもICTサービスという“ものづくり”をとおして、15年間、さまざまな経験をおして身につけてきた知識・ノウハウをもとに、加速する「教育の情報化」推進に貢献していきたいと思っています。

用語解説 SaaS, PaaS, IaaS ※印の用語については、巻末折り返し部分(P.42)をご参照ください。 P.42

中国地方を拠点に、製造・流通業界のシステム開発に携わっています。システム構築を通じて、お客さまの「挑戦」「飛躍」を支援し、新たな価値の創造に貢献していきたいです。USOL中国(株) 小島 竜二

銀行の国内勘定系システムを担当しています。システムの「安定稼働」を通じて、社会インフラを支えていきたい。USOL九州(株) 高塚 健

ユニシス研究会を通じた価値提供

日本ユニシスグループのユーザー会として約600社のユーザー企業から構成される「ユニシス研究会」。企業の経営課題やICT活用などさまざまなテーマについて、企業の経営層から担当者まで幅広い層を対象としたグループ研究を行っています(2009年度は全国で29グループ189名の方が参加)。

日本ユニシス 鈴木 久美子がテクニカル・アドバイザー(以下、TA)として参加した中部2グループでは、「女性のワークライフバランス ～生涯賃金 今の時代、働き続けてなんぼ!～」を活動テーマに掲げ、業種や職種の異なるさまざまなメンバーが活発な議論を重ねてきました。その成果は2009年度研究活動の優秀賞ならびにエッカード賞※(審査委員特別賞)を受賞するなど、大変実りの多い研究活動となりました。

※エッカード賞:コンピュータの生みの親として著名なエッカード博士にちなみ、毎年、論文、グループ研究報告などのなかで、とくに優れたものに対して贈られる賞



「女性のワークライフバランス」をテーマとした3グループにて合同合宿を開催

企業の枠を越えた人材育成の場



創造性を発揮し、イノベーションを推し進めることで、より高い価値を提供していくことができる。USOLベトナムが、ベトナムのIT分野を発展させるパイオニア的な会社になっていくことを望みます。USOLベトナム(有) Pham Minh Ngoc



製造流通システム本部
中部サービス統括P

鈴木 久美子



“素朴な疑問”から始まった研究活動

私たち中部2グループは、会員企業の女性メンバー9名により、「女性のワークライフバランス」、なかでも「生涯賃金」をテーマにした活動を行いました。

「国民生活白書」(内閣府)の統計をもとに試算すると、女性が正社員で働き続けた場合と、結婚後パート勤務になる場合とでは、生涯賃金で2億2,732万円もの差が生じることになります。これだけの賃金差にも関わらず、結婚・出産後も正社員として働き続ける女性が全体の2割にも満たないのはなぜだろう? **多くの女性が結婚や育児など人生の選択を迫られたときに「生涯賃金」という観点を見落としているのではないかと、そうした素朴な疑問から私たちの活動はスタートしました。**

活動の方向性としては、働く女性・男性を対象としたアンケートを行い、その調査結果をもとに、個人や企業に“働き方の見直し”を提言していくことになりました。アンケート実施に向けた会議では、長時間にわたり設問設計に悩みましたが、回答にWeb形式を取り入れることにより、目標の1,000件を上回る、「1,158件」もの回答を集めることができました。

動いて!話して!楽しんで!

私自身は、TAの経験が初めてで、すべて手探りの状態でした。参加メンバーも社外活動の経験者が1名のみだったこともあり、活動当初は、驚くほど沈黙が多かったですね。そこで、リラックスして会議に入れるよう、アイスブレイクや30秒プレゼンといった“準備体操タイム”を取り入れまし

た。また、議論が進まないときは小グループに分かれてみることや、各自付箋に意見を書き出してみるなどの方法もお勧めしました。**せっかく研究活動に参加したのに「座って・頷いて・帰る」のではなく、「動いて!話して!楽しんで!」** **いただいたかった。**そうした会議の様子について「バランス良好☆通信」というかわら版を作成し、メンバーにフィードバックするようにもしました。小さな試みですが、メンバーの個性や長所をグループ内で共有できるきっかけになった気がします。

研究活動が進むにつれ、会議も活発になっていき、徐々に9名の女性パワーで一つの目標に向かって走り出しました。論文執筆というハードな時期もありましたが、リーダーを中心に力を合わせ乗り越え、メンバーの会社の方方や事務局からの熱いサポートのもと、全員が完走、そのうえ「優秀賞」をいただきました。表彰式で、メンバーの達成感いっぱい笑顔や涙を見て感じた喜びは、いつまでも忘れられないと思います。TAに求められる役割はグループのメンバー構成やテーマによってさまざまですが、このグループをどのようにサポートしていくか考え続け続けた1年間、振り返れば、私自身の方がメンバーのみなさんに育てていただいていたのかもしれない。貴重な機会にめぐり会えたことに心から感謝しています。

私は、ユニシス研究会とは、お客さまとユニシスがともに成長していくことのできる「企業の枠を越えた人材育成の場」であると考えています。そうした意味で「Users & Unisys」の「&」を改めて強く感じた1年でし、活動後においてはメンバー同士のつながり(=User & User)をも提供していける場であると感じました。これからも多くの方のみなさまに積極的に参加いただきたいと思います。

URL ユニシス研究会
<http://www.yuni-ken.gr.jp/>



毎年開催しているソフトボール大会を通して、地域のお客さま企業との交流を図っています。社員一人ひとりが楽しみながら参加できるような、身近な地域貢献活動を期待しています。日本ユニシス・エクセリュションズ(株) 堀内 かおり

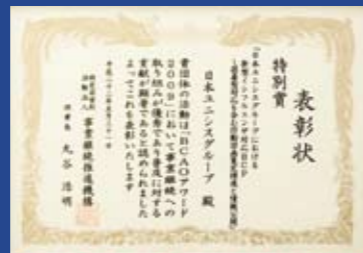
ICT事業者としての事業継続

2009年、 新型インフルエンザ 感染拡大時の対応を 振り返って

新型インフルエンザの世界的な流行(パンデミック)時や大規模震災などの災害時において、社員とその家族の安全を守るために。また社会インフラである情報システム稼働に向けた事業活動を継続するために。日本ユニシスグループは、2006年からグループ企業全体としての事業継続への取り組みを推進しています。2009年4月に端を発した、H1N1新型インフルエンザの世界的な感染拡大時には、対策本部および事務局メンバーを中心に、当社グループの行動規程で定められている被害レベルに応じた対策を、各部門一体となって進めていきました。



災害対策本部机上訓練の様子



新型インフルエンザ対応の取り組みに対して、「BCAOアワード2009 特別賞」を受賞 (NPO法人 事業継続推進機構)



新型インフルエンザ対応の最新状況をWebサイト上で公開



金融企画部
営業推進室 室長

市村 修敬

5月中旬以降は、問合せ対応と並行して、その後の感染拡大を想定した、より具体的な対応策の検討を進めていきました。具体的には(社)電子情報技術産業協会(JEITA)から出されたガイドラインをもとに業務の棚卸しを実施するとともに、システム運用面でのスプリットチーム編成など、個々のお客さまの重要システム稼働に向けたアクションを見直し、固めていきました。一方、会社としての動きについては、引き続き対策本部の会議やメーリングリストによるバーチャルな会議を通じて、関連部門と連携しながら進めていきました。難しかったのは、個別のお客さまとの間に対応方針のギャップが生じるケースが数多く発生したこと。当社グループでは今回の新型インフルエンザに対して、「軽度被害」との判断に基づく対応を進めていましたが、お客さまによっては、システムの保守サポート要員全員にマスクの着用を義務づける場合や、家族が罹患した場合でもしばらくの間会社不可となるケースがありました。その後、感染拡大から約半年が過ぎた秋以降、お客さまとは“感覚レベル”のところまで足並みが揃うようになってきましたが、平時からの意識合わせの大切さを改めて実感しています。

これまでの積み重ねが活かされた

H1N1新型インフルエンザに関しては、事態の回復状況を踏まえ、2010年1月27日をもって対策本部を解散。3月末時点で社員および家族の感染状況確認についても終了しましたが、今後の新たな新型インフルエンザ発生に向けた準備等の対応は継続しています。

約1年間の対応を改めて振り返ると、さまざまな局面で大きな混乱もなく、会社として統制の取れた対応をしてこられたのは、2006年から事業継続の活動を着実に推進してきた積み重ねがあったからこそだと思います。2009年4月に対策本部が設置された最初の会議は早朝の時間帯でしたが、召集の連絡を待つまでもなく全メンバーが自主的に集まり、これまで策定してきた対応計画に基づいて速やかに初動に移ることができました。さらに5月以降の全社員を対象に実施した安否確認や運用フェーズにおいても、スムーズに対応していくことができました。

今後も今回の経験で得られたノウハウをもとに、定期的な方針の見直しや、お客さまとの情報共有を大切にしながら、活動を継続していきたいと思っています。

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

お客さまと社会に対して、対応状況を公開

新型インフルエンザ対策本部が設置されたのは、社内「H1N1新型インフルエンザ発生」の第一報が出された翌日の2009年4月28日。私自身は対策本部メンバーの一員として、感染状況とその後アクションについて確認するとともに、以降、担当する金融部門における対応を推進していくことになりました。翌日からの連休期間中も事務局からの情報や報道を注視し、ゆっくり休みを取れる状況ではありませんでしたが、連休が明けると、実際にお客さまの金融機関から多数の問合せが入ってくるようになりました。このとき役に立ったのは、社外Webサイトで事務局から随時、会社としての最新の対応状況が発信されていたこと。「**日本ユニシスグループとしての対応状況および行動計画については、ホームページをご確認ください**」と明確に伝えられたことで、早い段階でお客さまからのご理解を得ることができたように思います。



お客さまにとって、少ない労力で最大の効果が得られるような、業務改善を実現させていきたいです。日本ユニシスグループ全体でCSRを推進していくことが、より良い、暮らしやすい社会の実現につながればと思います。
日本ユニシス・サプライ(株) 小國 圭亮



「チャレンジ25キャンペーン」を念頭に、ペーパーレスの実践や資源の分別、エコバッグ利用など身近なところから取り組んでいます。これからも、環境対策、ボランティア、スポーツ振興など積極的に関わってまいります。
(株)エイクス 小林 知幸

社員が安心して、いきいきと働き続けられる会社

～社員座談会～

日本ユニシスグループは、「社員が安心して、いきいきと働き続けられる会社」になっていくために、さまざまな制度の整備などを通じ、働き方の多様な選択肢を用意しています。一方、制度を広く社内に浸透させていくためには、それらを利用する現場部署における理解と積極的な実践が求められます。ここでは、制度を企画・運用する立場の人事部と、利用する側である社員とにより、日本ユニシスグループにおけるワークスタイルの現状や今後求められる社員の意識・工夫などについて話し合いました。



ワークスタイルとは「人とチームの働き方」

司会 はじめに人事部長の石神さんから、制度を企画・運用するうえで大切にしていることや、ワークスタイルに対する考え方などについてお聞かせ願います。

石神 私は人事部の前は、ずっと現場で金融系システムを担当していました。地方勤務も10年ほどあり、そこで二人の子どもが生まれ、子育ても経験しました。人事制度を企画・運用する際は、そうした経験を活かし、常に“現場感”を大切にするよう心がけています。

私は、ワークスタイルとは「人とチームの働き方」だと考えています。チームは、組織や役割・目標が明確になって初めて人事制度と融合できます。“明確化された組織や役割・目標”と、“良い働き方”の二つが両輪となってワークスタイルが変革されていくと思います。

コミュニケーションの“空気感”を大切に

司会 それでは、人事制度を利用する社員の立場から、制度の利用状況や、利用した感想、ご自身のワークスタイルなどについて、お聞かせください。

古田 私は、社内の情報セキュリティ対策の計画策定や関連する説明書の作成などを担当しています。もうすぐ2歳になる子どもがいるので、子育てに時間が取れるよう、今年4月から在宅勤務をしています。新幹線で往復3時間以上かかっていた通勤時間を仕事と育児に使えるようになり、時間的にも、精神的にもゆとりが持てるようになりました。

在宅勤務を申請した際、上司は「在宅勤務でも期限までにきちんと成果を出せば十分」と理解してくれました。おかげで、チーム内でもすんなりと受け入れられています。

坂本 私は金融アウトソーシング推進部に所属し、次世代オープン勘定系システム「BankVision」案件の発注管理や契約書管理、予算管理、企画管理などの業務を担当しています。私の場合、短時間勤務という選択肢もありましたが、もっと子どもの学校行事や役員活動に参加したかったこと、短時間勤務では仕事を終えるのが難しかったこと、片道1時間半の通勤時間を有効活用したいなどの理由で在宅勤務を申請しました。仕事上、SEや営業職と話をする機会も

あるので、在宅勤務で大丈夫かとの心配もありましたが、上司は快く許可してくれ、2年半ほど前から続けています。実際に利用して感じるのは、同僚とはeメールや電話、電話会議で頻繁にやり取りしているものの、対面でないと、コミュニケーションする際の“空気感”が読みにくいことです。そのため、入社時にはその点を補うように積極的に話をしています。

重要なのはチームの理解が得られること

石田 私はユニアデックスの社内基幹業務の保守を担当しています。家が近いこともあり、今のところ在宅勤務や短時間勤務などの制度は利用していません。

地域では、二人の子どもが通っている学童保育の副会長をしており、バザーやサマーキャンプ、運動会などのイベントの手伝いをしています。また、町会の役員もしており、土日に町会費や募金の集金、区報の配付などを行っています。最近水曜日と金曜日のノー残業デーも利用して、帰宅後子どもと遊んだり、学童保育や町会の人たちとホームパーティを開いたりしています。また、一人の時間もつくるよう心がけており、毎日趣味のクラシック音楽を聴く時間を取っています。

早川 私は金型向けCAD/CAMシステムの開発に携っており、年2回のリリースおよび、新規開発や特定のお客さまへのカスタマイズを担当しています。

座談会参加者



人事部
人事部 室長
石神 宜行



経営企画部
セキュリティマネジメント室
古田 陽子(在宅勤務を利用)



金融第三事業部
金融アウトソーシング推進部
坂本 啓子(在宅勤務を利用)



ユニアデックス
企画部 業務改善室
石田 明夫



日本ユニシス・エクセリションズ
メカニカルシステム事業部
早川 雄志(育児休職を2度取得)



CSR推進部
ワークライフバランスグループ
小田村 和江(司会)



システムの本番稼働を迎えた際のお客さまの笑顔。その笑顔を見るために仕事をしていると感じます。いつも笑顔ばかりとはいきませんが、最後に一緒に笑い合えたときが最高です。
(株)トレードビジョン 上道 慎也



社内外のさまざまな人との「出会い」を大切にしています。未知の分野へ積極的に挑戦していくことで、成功や失敗を重ねながら成長していきたいです。
G&Uシステムサービス(株) 庄山 貴



制度については、これまで育児休職を2回取っています。1回目は第一子が0歳8カ月のとき、妻の職場復帰後のタイミングに合わせて4か月間、2回目は第二子出産後に6週間の休職を取りました。非常に貴重な経験で、自分にとって人生の転機となりました。

1度目の育児休職のときは、周りに育休を取った男性がおらず、とても不安でした。そのため、理論武装して上司に話をしたところ、「あ、そう。いいよ」と即座にOKをもらい、上司の理解が本当にありがたかったのを覚えています。現在は毎週水曜日に短時間勤務を利用して保育園の送り迎えを担当しています。それ以外にも、子どもの具合が悪くなり急に休むことがあるので、普段からできるだけ仕事は抱え込まず、周りに情報を共有することを心がけています。休みを取ったときは、チームに迷惑が掛からないよう、出社日に頑張ってフォローするようにしています。

石神 制度や仕組みを自分の生活のなかでどう活かしていくかについては、さまざまなやり方がありますが、もっとも重要なのはチームの人たちの理解を得ることだと思います。その意味では、4人の方たちは非常に良いチーム環境におられるのではないのでしょうか。

在宅勤務の目的の多様化

司会 続いて、制度の利用や自身のワークスタイルを実現するために、普段心がけていることなどをお聞かせください。

古田 私は、週4日の在宅勤務で、出社するのは週1日のみですので、情報不足にならないよう、会社の雰囲気とチームのみなが何を考えているのかをできるだけ吸収するように意識しています。例えば、自分にできそうな仕事があれば進んで手をあげたり、参考になる情報を



もらえるよう声をかけたり、勉強会にも積極的に参加するようにしています。また、同じユニシス社員である夫からも会社の状況や動向などを聞くようにしています。

坂本 私も、在宅勤務で出社日が限られているため、情報収集を心がけています。また、私は実家のすぐ近くに住んでいて、現在は実家の親に子どもの面倒をみてもらっていますが、将来は私たちが親の面倒をみることになり、在宅勤務の目的が育児からそのまま介護にシフトしていく可能性があると考えています。私以外にも、介護に直面する人は今後増えていくでしょうから、自分が介護を経験した場合は、それを伝えることで他の人の参考になればと思っています。

石田 ふだん意識していることは三つあります。一つは、仕事とプライベートの両方が充実するようバランス良くやっていくこと。二つ目は、日進月歩の技術革新についていけるよう、少しでも早くスキルアップしていくこと。もう一つは「健康」です。一家の大黒柱として、病気で倒れたりしないよう、とにかく健康を大事にしています。

早川 私も、仕事とプライベートをともに充実させたいとの思いから、限られた時間で仕事の効率を最大限に高めることをテーマとしています。最近、部署内の人員数が減った関係で一人当たりの仕事量が増えていますが、そのなかで集中力を100%にも120%にも高めて成果を出すようにしています。集中力を上げるためには、しっかり仕事をして、スパッと帰る。プログラミングなどで解決策が出ずに悩んでいるときも、どこかで割り切って帰る。すると、帰りの電車のなかで「あっ」と気づくこともあります。環境が変わるとアイデアが浮かぶというのは結構あるんですね。

また、生産性を高めるという意味でもスキルアップは欠かせません。現在は業務に関連するセミナーや展示会などにも積極的に参加するよう心がけており、仕事に活かしていきたいと考えています。

石神 一昨年、産業カウンセラーの資格を取るために、約10か月間、毎週水曜日の夜と、土日に月2~3回ほど学校に通いました。その学校には、育児休職中の女性も数多く来ていました。いろいろ話を伺うと、1~2年職場を離れると、復帰したときに仕事ができるかどうかがとても不安になるので、その不安を少しでも解消するために勉強しているとのことでした。



休職というのは「復帰」を前提にしていますから、職場との接点を意識しておくことは、復帰への流れをスムーズにすると思います。

ICTを使い、仕事のやり方を変えていく

司会 今後もさまざまな制度を有意義に活用して欲しいと思っていますが、これから利用する方々にもアドバイスをお願いします。



古田 以前、社外の知人に私が在宅勤務していることを話したところ、「魅力的な会社ね」と言われ、そのとき改めて「うちの会社は結構魅力的でいい会社なんだ」と実感しました。いろいろな制度があることや、それらを利用する効果について、社内でも知らない人がいるようですので、もっと多くの人に知っていただき、利用してもらえればと思います。

坂本 初めて制度を利用するには不安もありますが、「とりあえずやってみる」ことが大事です。実際にやってみれば、「できること」と「できないこと」がわかるし、できないこと



については、試行錯誤していく過程で良い形が見つかるはずですよ。今後は育児だけでなく、介護も重要な問題となりますから、積極的かつ柔軟にトライする姿勢がますます大切になると思います。

石田 私は社内で毎月開かれるお昼休みの「子育て座談会」によく参加していますが、「子育てと仕事の両立」が話題に上ることもありません。初めての制度利用で不安のある場合は、例えばそのような場を通じて情報収集してみてもいいのではないのでしょうか。

あと、最近、「イクメン(育児する男性)」という言葉をよく耳にしますが、こうした言葉が流行ること自体、男性の子育て参加が社会に定着しつつあるということだと思います。

そういう意味では、昔に比べて男性も育児休職を取りやすい環境になっているのではないのでしょうか。

早川 育児については、夫婦の間でよく話し合うことが大切ですね。ユニシスには制度利用の選択肢がたくさんあるので、まずは夫婦で話し合っ、どの選択肢を取るかをよく考える。そして、決めたら迷わずに突っ走る。もちろん事前の根回しは必要ですが。

ユニシスの制度は他社よりも一歩先を行っていると思いますが、誰もが使えるようではなくては意味がありません。本人からの申請ばかりでなく、上司からも「こういう選択肢があるけど、使ってみてはどう？」といった働きかけがあれば、もっとスムーズに広がっていくのではないのでしょうか。



石神 人事部では、在宅勤務制度をさらに利用しやすくするため、昨年10月に「Smart-Work」という制度名のもと、新たに事前登録制を取り入れました。これは事前に登録さえしておけば、プロジェクトのフェーズなどに応じ、必要なタイミングで月単位で在宅勤務ができるようにした制度です。それまで約50名だった利用者が、「Smart-Work」導入後は約100名にまで増えています。

一方、eメールやテレビ会議、Web会議などのツールを統合した効率的なコミュニケーション、いわゆる「ユニファイド・コミュニケーション」は、ワークスタイルやワークライフバランスの仕組みをつくるうえでのインフラです。そうしたシステムを「ソリューション」という形で提供する企業として、私たちはまず自らがそれらを活用し、基盤づくりをしていくことが大事だと考えています。そのような取り組みによりワークスタイルを「見える化」することで、社員の理解も進み、制度も前進していきます。

必要なことは、今でき上がりつつある仕組みや考え方をベースに、ICTを使い、仕事のやり方を変えていくこと、組織長も自らのマネジメントスタイルを見つめ直していくことだと思います。

司会 本日はさまざまな貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。



コンサルタントとして、お客さまの思いを実現し、仕事を楽しいものに変えていくことで、社会に貢献したい。「最近、セッションに参加するのが楽しい」と言われたときは最高のやりがいを感じます。
ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株) 濱本 佳史



自分本位でなく、他人本位になること。日頃忘れがちな「初心」に立ち返る機会を自分自身も職場の中でも大切にしていけたらー。
(株)国際システム 仲波名 裕子

ICT活用によるワークスタイル変革

日本ユニシスグループは、本業であるICT分野を通じて、お客さまや社会に貢献していくばかりでなく、CSRに関わる社内の活動推進においても、積極的なICTの活用を進めています。なかでも、「社員の働きやすい環境づくり」や「環境負荷の削減」においては、従来からの取り組みに加え、ICTの活用によるワークスタイルの変革を通じて、より一層の活動推進をめざしています。

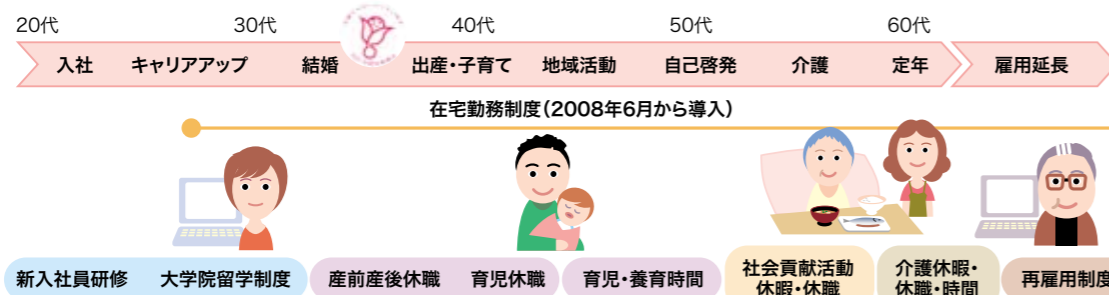
ICTの活用による、さらなる活動の推進

ライフステージに応じた“多様な働き方”の実現

各種人事制度の利用状況や社員からの声をもとに、既存の制度の見直しや新しい制度の施行・導入を継続的に進めています。2009年度は、2008年度に正式導入した在宅勤務制度について、社員ア

ンケートの結果などをもとに、制度を利用しやすくするための仕組みづくりを検討し、プロジェクトのフェーズなどに応じて月単位で在宅勤務利用を申請可能な制度（「Smart-Work」）を導入。これにより、それまで約50名であった制度利用者が約100名まで増えるなど、着実に効果が表れています。

「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～



社員の働きやすい環境づくり

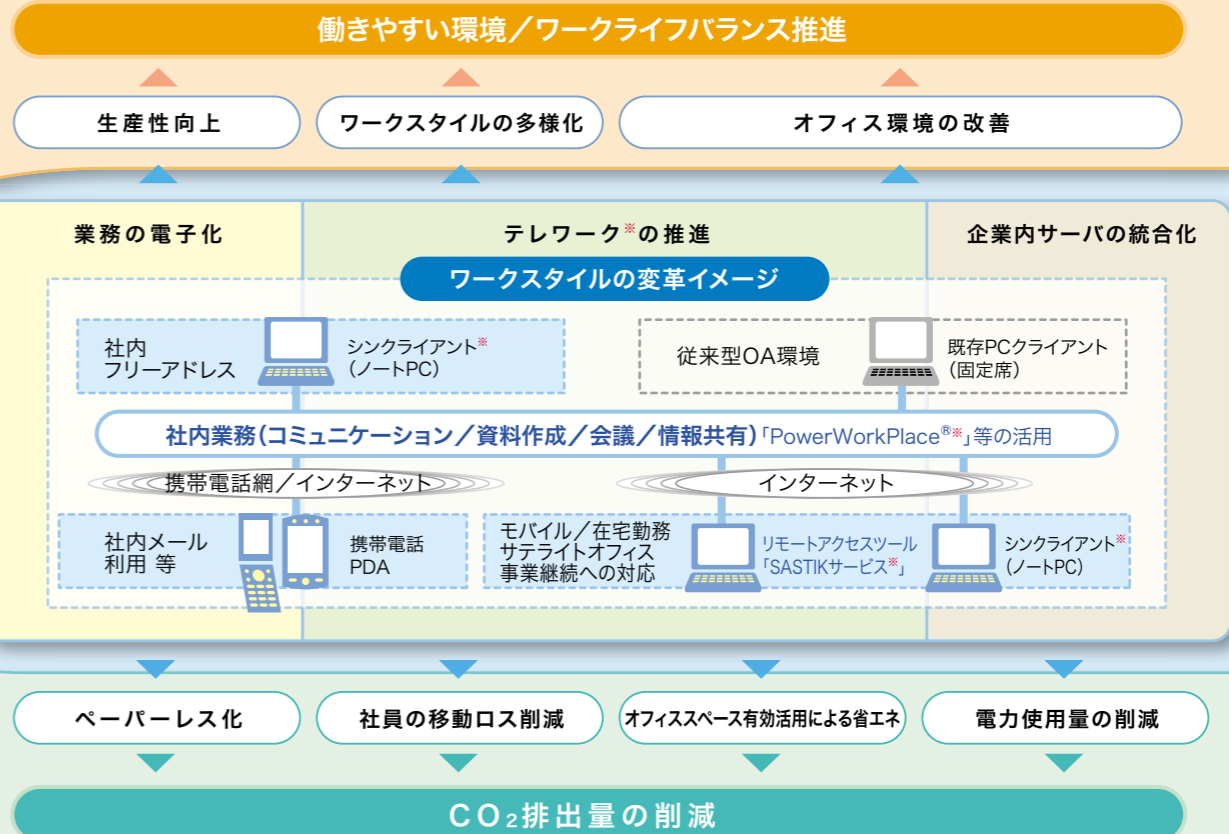
テレワーク※による在宅勤務環境の整備

制度の見直し・改訂とともに、テレワーク※による在宅勤務環境の整備を進めています。2009年4月以降に新型インフルエンザの感染が拡大した際には、シンクライアント※や「SASTIK®サービス※」などの利用による在宅勤務を「通常勤務」と認める方針を出し、

全社員が在宅勤務を利用可能な体制に移行しました。

一方、社員が在宅勤務時や社外からイントラネットにアクセスするうえでの情報セキュリティ対策を徹底することで、セキュリティの観点からも“積極的な情報活用”を推進しています。

[URL](http://www.unisys.co.jp/csr/security.html) 日本ユニシスグループの情報セキュリティ対策
<http://www.unisys.co.jp/csr/security.html>



環境マネジメントシステムとISO14001認証取得

日本ユニシスグループでは、グループ企業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や会社の環境管理責任者を担当しています。また、各部門においては、EMS (Environmental Management System: 環境マネジメントシステム) 推進担当者およびエコリーダーが中心となって、日々の活動を推進しています。

2009年度の当社グループにおけるISO14001認証取得状況は、18社109サイト253部門となりました。また、当社グループは日本環境認証機構のサーベイランス審査において、「向上」の認定を受けました。

なお、当社グループの事業活動において対象とな

るすべての法規制などに関し、環境推進活動を開始した2002年度から2009年度まで違反はありません。



CO2排出量の削減

電力使用量の削減を中心として、グループ全体での事業活動を通じたCO2排出量削減に努めています。

2009年度の日本ユニシスグループにおけるCO2排出量は14,661トン（排出係数：0.378kg CO2/kWh）でした。これは、2008年度の13,769トンと比べて892トンの増加となりますが、要因として、2009年度より新たに事業所5カ所が集計対象に加わったことがあげられます。

[URL](http://www.unisys.co.jp/eco/topics.html) 日本ユニシスグループの環境活動
<http://www.unisys.co.jp/eco/topics.html>

環境負荷の削減に向けた活動

用語解説 テレワーク、シンクライアント、SASTIKサービス、PowerWorkPlace ※印の用語については、巻末折り返し部分(P.42)をご参照ください。 P.42

お客さまのソリューションセンターとして、海外製アプリケーションにはない日本の金融文化に特化したシステムを提供していきたいです。
(株)エイファス 泉澤 弥恵

企業の特許、技術評価に関わる情報提供を通じて企業の成長や価値向上を支援していくことが、自分にとってのCSRであると考えています。
エヌユー知財フィナンシャルサービス(株) 阪本 幸俊

クラウドコンピューティング※が支える企業の省電力活動

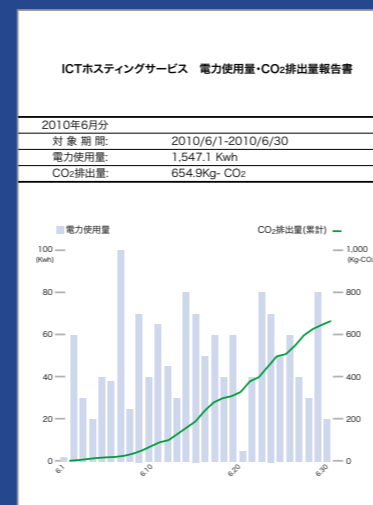
省エネ法の改正など、企業の環境対策への要求レベルが一層高まりつつあるなか、コンピュータの増加や高機能化による電力消費量増加を抑制する動きが広がっています。日本ユニシスグループのグリーンデータセンターでは、最新鋭のICT機器を駆使してサーバやネットワークの運用の効率化を図るほか、自然エネルギーの積極的な利用を含めた次世代型データセンターのモデル構築に取り組んでいます。



(注: サーバルームの照明は、写真撮影のため特別に点灯しています。通常は点灯していません)

グリーンデータセンターの“リファレンスモデル”構築をめざして

電力使用量・CO₂排出量報告書(イメージ)



ICTサービス本部
基盤サービス部 部長

廣田 博美

クラウドコンピューティング※を活用すること自体が消費電力削減に

三つ目は、自然エネルギーや最新技術の活用によるデータセンターそのものの環境負荷削減の取り組みで、例えば、寒冷地の冷涼な気候のもとでのデータセンター稼働によって、冷却装置の使用量を大幅に減らすことが可能になります。こうした取り組みは、環境省による平成21年度オフセット・クレジット(J-VER)創出モデル事業にも採択されており、電力の利用効率を示す「PUE(Power Usage Effectiveness)」としては、従来の標準値を大幅に超える1.19という数字をめざしています。今後はこうした取り組みを、「バーチャルクラウドiDC(Internet Data Center)」というテーマのもと、コンピューティングリソースを日本列島全体や地球規模で最適化していくことも視野に入れながら、具現化していきたいと考えています。

日本ユニシスグループは、環境推進活動のスローガンとして『ICTが地球のためにできること』を掲げていますが、「クラウドコンピューティング※を活用すること自体が消費電力削減につながっていく」という仕組みを考えていくことが大事だと思っています。今後、企業における環境対策が法規制等で義務づけられていくと思いますが、10年、20年という単位での活動の「持続性」を考えた場合、極力負担のない自然な形で環境負荷削減を実現できてしまうよう、「仕向けて」いくことも求められるのではないのでしょうか。

洞爺湖サミットが開催された2008年、北海道を訪れた際、美瑛市の雪の冷気を利用した米蔵を見て非常に感銘を受けたことを覚えています。同じ視点で考えるとすれば、私たちのすべきことは、自然エネルギーの利用や従来どおりの本業そのものを土台として、より持続性のある環境配慮型データセンターの“リファレンス(参照)モデル”を構築していくことではないかと考えています。

これからも、日本ユニシスグループの地球環境配慮型の先進的なICTサービスにご期待ください。

インテグレーターとしての強みが発揮された

データセンター事業者としての、お客さま企業の消費電力削減に向けた取り組みは、大きくわけて三つあります。

一つは企業が自社保有しているサーバをデータセンターに集約させることです。あるお客さまでは、自社でサーバを保有していたときと比べて、当社データセンターへの集約によって約3分の1まで電力消費を抑えることができました。

二つ目は、お客さまに対して、データセンター利用による効果をデータとして可視化することです。日本ユニシスグループでは、2009年12月より、当社のデータセンターを利用するお客さま向けに、月ごとの「電力使用量・CO₂排出量報告書」を基本サービス(無償)として提供し、最適なエネルギーマネジメントに役立てていただいています。また、2010年4月からは、情報処理サービス業界では初めて「カーボンフットプリント※(CFP)マーク」の表示を開始しており、当社グループの「ICTホスティングサービス(IaaS※)」にCFPマークの貼付を実施しています。

以上のようなサービスを提供するために、私たちはデータセンター構築時の機器類の導入段階から細心の検討を重ねてきました。具体的には、電力効率の良い最新機器の調達や、各機器類を電力計測するための仕組みの導入といった取り組みを進めてきたわけですが、ここでは日本ユニシスグループの“インテグレーター”としての強みや技術力が存分に発揮されたと思っています。

用語解説

クラウドコンピューティング、カーボンフットプリント、IaaS

※印の用語については、巻末折り返し部分(P.42)をご参照ください。

P.42



CSR活動は大きな目線ばかりでなく、目の前の仕事の成果を積み重ねていくことが大切だと思います。そういう意識を会社全体で共有できれば、おのずとお客さまや社会の要請に応えていける企業になれるはず。(株)ユニエイド 谷本 琴海



バックオフィス業務を通じて、社内メンバーに貢献できたときに喜びを感じます。ユニシスグループの技術力やサービスが、“人や地球に優しい世の中”へとつながっていくように。インテクストラ(株) 小島 恵子

電気自動車充電インフラシステムサービス「smart oasis®」の開発・展開

社会のあり方を変えられるような仕組みを作りたい

地球温暖化対策のための有効な手段として、電気自動車やプラグインハイブリッド車への期待が高まるなか、日本ユニシスグループでは電気自動車の充電インフラシステムサービスである「smart oasis」を開発。官民共同の実証実験を通じて、機能の拡張と検証を重ねてきました。低炭素社会※実現に向けた新しい社会モデル構築へ。ICT活用による先進的な取り組みが、新たな可能性を着実に切り拓いています。



青森県本庁舎
(来庁者用駐車場)に
設置された充電スタンド



充電スタンドの利用イメージ



エネルギー事業部
営業三部 次世代ビジネスグループ

鈴木 康史

「共感」を得られたことで、最初の一步が踏み出せた

1999年の入社以来、一貫して電力業界のお客さまを担当してきましたが、2006年度からは電力業界のなかでも新規事業の企画・展開に携わることになりました。そこで出会ったのが、当時一般にはほとんど認知されていなかった「電気自動車」。国内で排出される温室効果ガスの2割近くを自動車の排気ガスが占めると言われるなか、走行中の排出量がゼロである電気自動車は、今後必ず普及していくだろう。そうなれば自ずと電気自動車用の充電設備や管理システムが必要になるはず。

そんな漠然とした発想から充電インフラシステムの企画に着手したものの、当初はなかなか具体的な事業モテ

ルを描けずいました。そのようななかで、千葉県佐倉市のユーカリが丘ニュータウンを開発する山万(株)の役員の方に企画案を説明したところ、「ユーカリが丘はCO₂ゼロエミッションをめざしており、将来的に電気自動車や充電スタンドが必要」と、こちらの構想に共感していただき、大いに勇気づけられました。その後、ユーカリが丘では実フィールドとしての技術検証を実施しましたが、今思うと手探りの状態でゼロからスタートした企画に対して、あのとき初めて「共感」を得られたことで、最初の一步が踏み出せたように思います。

2008年からは、充電スタンド・通信ネットワーク・センター側システムの三つから構成される「smart oasis」の開発に着手。2009年4月には経済産業省が募集する「EV・PHV※タウン」に東北地域で唯一選定された青森県での実証事業に、「smart oasis」が採用されることになりました。

世の中にないものを創出していく

青森での実証実験は、2010年2月末をもって無事終了し、利用者認証や充電スタンドの空き情報検索など、一連の機能の有効性が検証されました。その後も、「カーナビ等を活用した充電器設置情報・空き情報提供」や「利用者カードの連携拡大」、「24時間コールセンター対応」といった実証実験を重ねてきています。今後本格的な実用化をめざすうえでは、充電スタンド自体の普及や、エコポイントとの連携などによる利用者・事業者双方にとってのメリット提供が求められてくると思います。

これまでの取り組みを振り返ると、まだ世の中にない「充電インフラシステム」を開発する作業は、試行錯誤の繰り返しで本当に大変でした。技術的な難しさに加えて、実証実験のスケジュールの関係から短納期の開発が求められたこと、立ち上げ当初は社内の理解をなかなか得られなかったこと、実証実験の際の数多くのステークホルダーとの調整・・・など、さまざまな困難がありました。そんななか私を含めプロジェクトのメンバーを支えていたのは、世の中にないものを創出していくことへのやりがい、社会のあり方を変えられるような仕組みを作りたい、という強い思いであったように思います。これからも、今まで築き上げてきた土台をもとに、ICTによる「次世代モビリティ構築」に向けて、ただひたすら挑戦あるのみです。

用語解説

低炭素社会、EV・PHV

※印の用語については、巻末折り返し部分(P.42)をご参照ください。

P.42



社員やお客さまに貢献できる、快適なオフィス環境をつくっていくこと。社会に貢献していくことのできる、環境に優しいオフィスを創造していくこと。
日本ユニシス・ビジネス(株) 伊賀 友二郎



IT化が進んでも、利便性の追求だけでなく、人間の心を大切に、心にしみるような企業になっていって欲しいです。
日本ユニシス・アカウンティング(株) 清水 佳子

「e-ネットキャラバン」への社員ボランティア派遣



情報化社会における 子どもたちの“安心”に 貢献したい


日本ユニシスグループは、総務省・文部科学省と通信業界団体から構成される「e-ネットキャラバン協議会」に協力し、2007年度から定期的に、同協議会の主催する「e-ネット安心講座」へ、社員ボランティアを講師として派遣しています。2009年度も、50名を超える社員が講師認定講座を受講するとともに、携帯電話やインターネットを子どもたちが安全に利用していくために必要な知識について、多数の社員が全国各地の小中学校等で啓発活動を行いました。

社会貢献クラブ「ユニハート」の運営

日本ユニシスグループの社会貢献活動

日本ユニシスグループでは、社会貢献の輪をグループ全体に広げるために、社員主体の社会貢献クラブ「ユニハート」を2006年に設立しました。会員自らが企画・運営するチャリティイベントやNPO法人への寄付などの活動を幅広く展開。2009年4月には会員数が1,000名を超えています。



 社員のボランティア活動支援
<http://www.unisys.co.jp/csr/philanthropy/volunteer.html>



安定したシステム基盤の提供や米国発の技術により、安心できる「より良い未来」の実現をめざしたいと思います。
NULシステムサービス・コーポレーション 岩下 忠資



システムサービス推進部
システムサービス企画室

樋口 洋子



中学校の講座では具体的な事例を中心に紹介

ちゃんと大人が守ってくれる

参加のきっかけは会社のイントラネットに掲載された講師募集の案内。私自身、小学校6年生の子どもがいますが、案内を読んで、子どもを守るために最新の情報を得ておきたいというのが最初の動機でした。現在、子どもには携帯電話を持たせていませんが、いずれ子どもの友人の多くが持つようになったとき、いつまでも接点を持たずにはいなくなるだろうと考えていました。また、自分の子どもだけでなく周りの子どもたちにも正しい知識を教えてあげたい、資格をきちんと取ったうえで地域の保護者の方々にも伝えていきたい、という思いから参加しました。

講師認定講座を受講してみて、大半の内容については知識がありましたが、実態として悪い大人がたくさんいて、多くの子どもたちがそれに巻き込まれているという事実に驚きました。また、プロフィール紹介サイト(プロフ)などの詳細を知ることにより、子どもがいろいろやりたくしてしまう気持ちもわかり、だからこそ、子どもたちには安易に触れさせたくないと感じました。

講座受講から数ヵ月後のある日、子どもの通う小学校の先生に「e-ネットキャラバン」のことを話してみたところ、情報関係の授業でぜひ実施して欲しい、と言っていた。5・6時限目を利用して、自分の子どもの学年の児童約90名を対象に授業を行うことになりました。長時間の講義で子どもたちが集中力を切らさないよう、クイズ形式の授業をするなどの工夫を取り入れましたが、盛りだくさんの内容のなかでもとくに伝えたかったことは二つ。**なんとなくでもいいから、“怖い世界”があるのだと知って欲しい。そして、困ったことがあったら、ちゃんと大人が守ってくれるから、一人で抱え込まないでまずは大人に相談すること。**

手遅れになる前に、 社会や大人が手段を講じていく

子どもたちは積極的に参加してくれ、自分としても充実した楽しい時間を過ごせましたが、予想外だったのは携帯電話やインターネットの利用率が非常に高かったこと。さらに驚いたのは、家庭でとくにルールのないまま、自由に使えてしまえる子どもが多いことでした。

現在のネット社会においては、「必要な情報を簡単に手に入れられる」、「携帯で友だち同士のつながりを実感しやすい」など、子どもにとってのプラスの点も多くあります。しかし一方で、有効な年齢制限・認証がないまま有害サイトにアクセスできることや、掲示板での誹謗中傷や悪意に満ちた言葉を目のあたりにしてしまうなど、大きな“闇”の世界が身近なところに潜んでいます。最近では、ネット依存症やネット上のいじめなどで子どもが心身ともに蝕まれることが増えていますが、そうなる前に社会や大人はどのような手段を講じていくことができるか。

私たちICT企業や社会が、携帯電話のフィルタリングなど効果的な情報の制限を「仕組み」として確立していくこと。家庭においては、親子できちんとした「ルール」を決めない限り、携帯もインターネットも使わせない。また、**何か問題が生じたときに、親子の間で包み隠さずにコミュニケーションできる信頼関係・雰囲気**を日頃からつくっておくことが大切だと思います。次回、子どもの通う小学校で、保護者の方全員を対象とした講義をさせていただくことになりました。これからも身近なところから、大人と子ども双方に求められている大切なことを広めていきたいですね。

グループ会社社員による「CSRリレートーク」、いかがでしたでしょうか？ 日本ユニシスグループはこれからも、社員一人ひとりが主体のCSR活動を、ステークホルダーのみならずととも続けていきます。



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、これからもお客さまのビジネス・ICTパートナーとして、さまざまな価値創造に貢献していくとともに、ステークホルダーのみなさまとともに成長し続けていくことをめざします。

会社概要 (2010年3月31日現在)

社名 日本ユニシス株式会社 (英文名称: Nihon Unisys, Ltd.)
 設立 1958年(昭和33年)3月
 代表者 代表取締役社長 梶井勝人
 資本金 54億8,317万円
 連結売上高 2,710億84百万円(2010年3月期)
 従業員数 4,455名(グループ全体 9,670名)
 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の提供
 ITソリューションの提供
 アウトソーシングサービスの提供
 サポートサービスの提供
 システム関連サービスの提供
 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



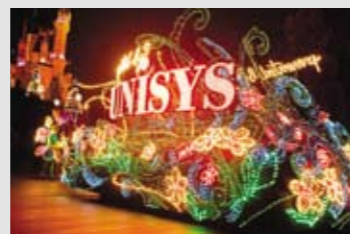
日本ユニシス本社ビル

日本ユニシスグループ会社 (2010年7月1日現在)

事業内容	会社名
マーケティング&ビジネス開発&コンサルティング	日本ユニシス ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ エヌユー知財フィナンシャルサービス インテクストラ エイファス
ネットワーク&サポートサービス	ユニアデックス エス・アンド・アイ ネットマークス
システムサービス	USOLホールディングス USOL北海道 USOL東北 USOL東京 USOL中部 USOL関西 USOL中国 USOL九州 USOLベトナム 日本ユニシス・エクセリュージョンズ 国際システム G&Uシステムサービス ユニエイド
アウトソーシング&サブライ	日本ユニシス・サブライ エイタス トレードビジョン
グループサービス	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

日本ユニシスの協賛活動

日本ユニシスは、東京ディズニーランド®と東京ディズニーシー®のオフィシャルスポンサーとして、東京ディズニーランドの「東京ディズニーランド・エレクトリカルパレード・ドリームライツ」、東京ディズニーシーの「フォートレス・エクスペディション」を提供しています。



© Disney

「夏休み子ども参観日」の開催

社員が働きがいを感じ、健康でイキイキと働いていくためには、何よりも日頃の「家族の支えと理解」が大切。そうした思いから、2009年8月、日本ユニシス本社において「夏休み♪子ども参観日～お父さん・お母さんの職場を見よう～」を開催しました。

当日は、社内見学ツアー(執務フロア・マシンルーム・社員食堂など)や会社紹介、社長室訪問、役員との名刺交換、実業団バドミントン部選手たちとの記念撮影、パソコン体験コーナーなどのプログラムを実施しました。盛りだくさんの内容のなか、子どもたちにとってとくに印象的だったのは、「社長・役員との名刺交換」と「執務フロアの見学」であったようです。

本イベントには、グループ会社社員とその家族、合計33家族100名が参加しました。お父さん・お母さんと一緒に、少し緊張しながらも目を輝かせてオフィス内を歩くお子さんたちの姿が、とても印象的でした。また、開催後の参加社員へのアンケートでは、イベントへの参加が、会社の仕事について子どもと話をする良いきっかけになった、という声が多数寄せられました。



VOICE

参加いただいた社員家族から



**共通の話題が生まれ、
家庭でのコミュニケーションが増えました**

山崎 智子さん
(夫:人事部 山崎 慎)

子どもにとって、父親が働く会社のことを知る良い機会だと思い、子どもと一緒に参加させていただきました。子どもの感想としては、社長室で社長のお話を聞くことができただけでなく、社長の椅子に座り、一緒に写真を撮っていただいたことがとても嬉しかったようです。後日、梶井社長より直接子どもたちへ、励ましのお手紙

をいただいたことにも感激しました。イベント後は家族にとって共通の話題を持たせたことで、今まで以上に家庭でのコミュニケーションが増したように感じています。プログラムは興味深い内容が盛りだくさんでしたが、職場フロアを訪問し、仕事場の雰囲気を感じることができたのがとても良かったと思います。日本ユニシスグループが社員を大事にしていることを実感した一日でした。



Top Message

“思い”をまっすぐ伝えること それが「相互信頼」の原点

“安心の継続”という社会的責任

私たち日本ユニシスグループは「ICTが人と社会にできること」をCSR活動のスローガンに掲げ、ICTという本業を通して、お客さまの情報システムはもとより、持続可能な社会形成に広く貢献していくことをめざしています。企業経営インフラとしての情報システムを提供していくうえで、「スピード」とともに「安定性」「持続性」が求められているなか、日本ユニシスグループでは、情報システムの提案から構築、運用に至る一貫したサービスを通じて、お客さまから長期的なビジネスパートナーとして信頼いただけるよう努めていきたいと考えております。

近年、震災や新型インフルエンザ感染などの災害時における事業継続が企業にとって喫緊の課題となっているなか、当社グループでは2006年からグループ企業全体で事業継続の取り組みを推進し、平時より、具体的な行動レベルでの対策・訓練を積み重ねています。2009年4月

以降の世界的な新型インフルエンザ感染拡大時にも、ホームページ上で公開している行動規程および対応状況をお客さまと共有し、情報システム稼働継続のための的確な対応を取ることができました。

お客さまの重要な資産であり社会インフラでもある情報システムを構築・運用する企業として、これからも長期にわたって“安心”いただけるサービスを提供し続けるための方策を取っていくことが、当社グループにとっての重要な社会的責任であると考えます。

自らも変革に挑戦していく

一方、社会環境の激しい変化のなかで、事業活動を通じた社会への貢献をし続けていくためには、技術的な革新はもちろんのこと、まず私たち自身が“変革”に挑戦し、体感していくことが大事であると考えます。

たとえば、世界中のコンピュータの稼働率は2割程度に

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長もみい かつと
榎井 勝人

過ぎないと言われていますが、クラウドコンピューティングによりコンピュータの容量を有効活用していくことができれば、残りの8割を利用していくことが可能となります。これにより、地球温暖化対策の視点では大幅なCO₂排出量削減につながるだけでなく、経営の観点においてもコスト削減をはじめとする多大なメリットを生み出すことができます。

日本ユニシスグループでは、2007年以降、ICTを活用した環境志向型オフィスへの改革として、グループ企業内におけるサーバの統合化や社内向けクラウドコンピューティングサービスの試行を実施していますが、このような自らの経験・ノウハウを踏まえたサービス・ソリューションこそ、本当の意味でお客さま目線に立った「提案」になるのではないのでしょうか。そうした意味では、当社グループにおいてワークライフバランスなどの観点から一定の成果をあげている“テレワークの活用”についても、同様のことが言えると思います。

ICTはいまや社会インフラとしてお客さまのビジネスや社会生活のなかに定着しつつありますが、十分活かしているかという点、まだまだ不十分だと考えます。従来のような業務の効率化や利便性の向上にとどまらず、未来につながる「ICTが人と社会にできること」の可能性について、私たち自身もお客さまとともに考え、実践していきたいと思えます。

「人」が信頼を創出する

日本ユニシスグループでは、2010年のビジョンとして「システムインテグレートからサービスインテグレートへ」を掲げています。すなわち、従来のような“情報システム”という枠のなかでの価

値提供にとどまらず、世の中の変化や将来的なニーズを見据えたサービスを創出し、提供していく。これらによってお客さまからのより一層の「信頼」を得ていくことをめざします。

そのためには、「サービスインテグレート」となるべき社員一人ひとりが、お客さまのご要望に耳を傾けるだけでなく、自身が描いている「ICTが人と社会にできること」について、積極的に“思い”を伝え行動に移していくことが大切であると考えます。ICTの分野では、とかくテクノロジーや機能面ばかりが重視されがちですが、それらを提供していく主体が「人」である以上、人間らしい飾らない思いや考えを伝えていくことが、より深い相互理解や信頼関係につながっていくのではないのでしょうか。経営の立場としては、そうした社員の企業人としての成長を支援していけるよう、引き続き会社の制度や仕組みを通じて、働きやすい環境づくりに努めてまいりたいと思えます。

今回のCSR報告書は、従来までの“読みやすい、わかりやすい、読んでみたい”という編集方針に加えて、より社員一人ひとりに焦点を当てることをテーマに、各分野のCSR活動を紹介しています。一人ひとりのメッセージのなかから、私たちの活動内容について理解を深めていただくとともに、その根底にある“思い”を感じ取っていただければ幸いです。そして、多くのステークホルダーのみならず、忌憚のないご意見をお待ちしております。



第三者コメント

大阪ガス株式会社 統括産業医 岡田 邦夫先生より、日本ユニシスグループの取り組みに関するご意見を頂戴しました。岡田先生には、日本ユニシス関西支社で2010年1月に開催されたCSRセミナーにて、「組織の成長を支える健康経営」と題したご講演をいただいています。



人と人との“間”に在るコミュニケーション

大阪ガス株式会社 人事部 健康開発センター 統括産業医 岡田 邦夫 様



日本ユニシス関西支社
「CSRセミナー」にて

自分自身に“生きがい”を問いかける内面的なコミュニケーション、職場やチームワークにおけるコミュニケーション。これらのコミュニケーションから、人は想像を超えるパワーを授かることがある。そのパワーは自らの生きがいとするものに、また人と人とのわずかな隙間にもエネルギーを注入し、人の心を動かす力・行動力となり、ひいては「自己実現」に近づくことも可能とする。

生まれ育った環境や物事に対する価値観は人それぞれ異なるが、コミュニケーションや言葉というツールによって、自分との相違や多様性を受け入れる心を持つことができる。そして、その言葉の交わりの積み重ねによって、人は目標を共有することができ、相互への“期待”のネットワークが生まれ、大いなるパワーが生まれていく。

人との結びつきから成る「チーム」が作り出すビジネスは一層進化し、組織マネジメントがもたらす生産性の向上によって、大きな成果が得られるようになってきた。そのチームは、企業で言え

ば、社員の心身の健康増進に向けた活動や、安心して働ける職場環境の実現によって、さらなる大きな創造力を得ることができる。

人生において打ち込めるものを持つ人は幸せである。「生きがい」は内面的な問いかけによって自ら見つけていくべきものである一方、「働きがい」は職場という環境や、人と人との“間”に在るコミュニケーションを通じてこそ、確かなものにすることができるのではないだろうか。「寝食を忘れるほど仕事に打ち込むことができた」、「この会社に勤めることができてよかった」、と振り返られるような職場人生を送りたいものである。

人が抱く「夢」の実現を追い求めている企業、人を中心に据えたワークスタイルを具備した企業は、その基盤を成す「チームワーク」を大切にしている。日本ユニシスグループの活動には、人と人、人と組織を大切にすることが随所に垣間見られる。その心をさらに大きく育てていただきたい。

を示してくださいました。

今回のCSR報告書では、「社員」に焦点をあて、各人が何を考え、仕事を通じてどのような思いを持つに至ったかを、それぞれの視点から紹介してもらいました。人間が思いを伝え合い、「夢と希望」を持つためのコミュニケーションのツール、これが言葉の特質だと思います。これからも「言葉」によるさまざまなコミュニケーションを大切に、より大きなパワーを生んでいければと考えています。

日本ユニシス CSR推進部 部長 多田 哲

日本ユニシスグループから

社員の「働きがい」はコミュニケーションによって支えられていると考えています。社内のコミュニケーションでは、経営理念や方針を伝えること、そして、各部署や個人が会社や社会の役に立っていることを感じられること、これら二つのコミュニケーションが重要だと思っています。岡田先生はこれを「人と人との間に在る」と表現し、あらゆる動物のなかで人間にしかできないコミュニケーション、つまり「言葉の交わり」から大いなるパワーが生まれるとの考え

昨年の報告書(CSR報告書2009)に対する評価

アンケート自由意見(抜粋)

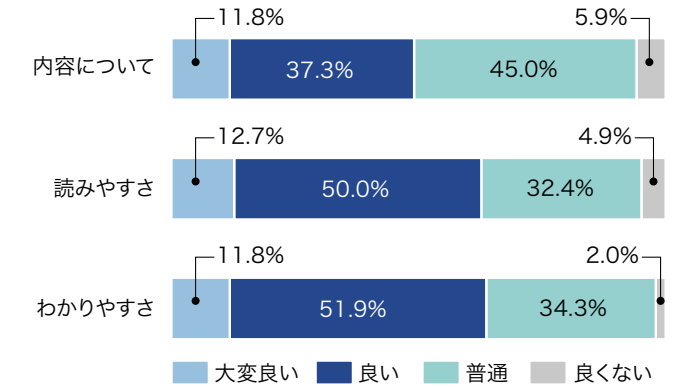
外部からの評価(お客さま、NPO法人など)

- ・図表ではなく、読み物風になっているところが一目見て「読んでみよう」という気持ちになる。
- ・ページ下欄の従業員ひとことリレーなど、社員の笑顔がとてよい。
- ・とても読みやすく、視覚的に楽しめた。内容も平易な言葉でわかりやすかった。
- ・もっと具体的な現場の事例を開示してほしい。

社員の評価

- ・誌面の印象が明るく、「社員の顔」が見えるのがよいと思う。
- ・盛りだくさん過ぎる内容になっており、もう少しポイントを絞った方がよい。
- ・グリーンICTなどICT企業らしい内容を強調すべき。

社員アンケートの回答



アンケート結果について

ステークホルダー別の取り組みについて事例を中心とした内容構成、および「読みやすい、わかりやすい、読んでみたい」報告書をめざすという編集方針については、多くの方々に共感いただけたものと考えています。また、内容に関していただいたご意見については、CSR報告書2010の制作の参考にさせていただいているとともに、今後のより良い報告書づくりに役立てていきたいと思っております。

編集後記

2005年以来、6回目の発行となる本報告書では、従来までと同様、「読みやすい、わかりやすい、読んでみたい」を編集方針とし、約50名もの社員およびステークホルダーのみなさまの声を掲載することで、日本ユニシスグループのCSR活動をより具体的に理解いただける内容をめざしました。取材にご協力いただいた方々には深く感謝申し上げます。

日常生活のあらゆる場面におけるインターネットの浸透を背景として、「IT」が「ICT」へと移り変わり、情報化社会における「Communication」機能の重要性が今まで以上に高まっていますが、それらを活用する“人と社会”においても、必然的に、より密度の高いコミュニケーションが求められてくるのではないのでしょうか。

一方、社会環境の変化に伴い、企業に求められる「社会的責任」も変わりつつあるなか、「信頼される企業活

動」を実現していくためには、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が不可欠であるものと考えています。本報告書が、そうしたコミュニケーションの一助として役立てられれば幸いです。

みなさまからのご意見、ご感想をお待ちしています。

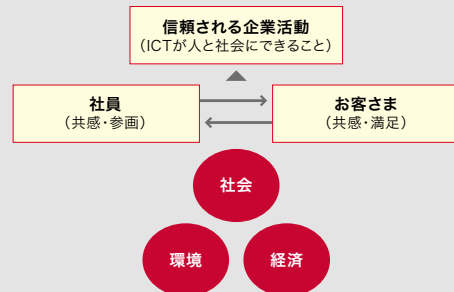
日本ユニシス CSR推進部



日本ユニシスグループのCSR活動

CSR推進コンセプト

ICTのサービスやソリューションを通じてお客さまに価値を提供していくためには、技術力のもとより、社員の仕事に対するモチベーションを喚起することが重要となります。社員がモチベーションを高め、より高品質なサービスやソリューションを提供することで、お客さまに共感・満足いただくことができ、それによって社員の会社に対する共感やさらなる参画意識の向上にもつながっていくものと考えています。このような企業風土をつくり、お客さまの経営に貢献し続けていくことが、社会・環境への持続的な貢献に、ひいては企業活動に対するステークホルダーのみならず「信頼」につながるものと考えています。



日本ユニシスグループ CSR Webサイト

日本ユニシスグループのCSR活動方針および具体的な活動状況について、ステークホルダーごとに紹介するとともに、関連データや最新のトピックスについても、随時掲載しています。

また、各ページの情報について、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、画面上部にて「音声読み上げ機能」を提供しています。



音声読み上げ機能

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

日本ユニシスグループのCSR活動への評価

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

- モーニングスター株式会社による「モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRIインデックス)※」の構成銘柄に、2005年9月から継続して採用されています。SRI (Socially Responsible Investment:社会的責任投資)は、企業の評価にあたり、財務状況や成長性だけでなく、その企業が果たしている社会的責任も考慮し、投資判断に利用するもので、日本でも多くのSRIファンドが設定されています。
- 株式会社日本総合研究所による「わが国企業のCSR経営の動向調査2009」結果において、金融機関などへの企

業情報の提供にあたり、「社会的責任経営の取り組みの進んだ企業」として選定されました。



※「モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRIインデックス)」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障するものではありません。また、モーニングスター株式会社が信頼できると判断したデータにより指数の算出・管理を行っておりますが、その正確性、完全性等について保証するものではありません。前記事項を制限することなく、たとえ直接的損害、間接的損害、特別損害、懲罰的損害、拡大的損害その他あらゆる損害 (逸失利益を含む) について通知されたとしても、モーニングスター株式会社では、このような損害賠償については、いかなる責任も負いません。

著作権等の知的所有権その他一切の権利はモーニングスター株式会社並びにMorningstar, Inc.に帰属し、許可なく複製、転載、引用することを禁じます。

用語解説

本文中、※印の用語については、下記をご参照ください (関連ページ:P.15~18、P.27~32)。

用語	内容
カーボンフットプリント (CFP)	製品(またはサービス)の製造から輸送、消費(利用)、廃棄に至るまでのライフサイクル全体、またはそれぞれの過程において発生するCO ₂ 排出量を数値化して表したものを。商品にマークを貼付するなどして、商品を購入することによる環境への影響を、利用者に見え化しようという試みのこと。
クラウドコンピューティング	ICTリソースやアプリケーションなどを、インターネットを介して必要に応じて利用する形態のこと。利用者側はリソースなどの所在・運用を意識せずにサービスを利用することから、インターネットの先を“雲(クラウド)”にたとえ、クラウドコンピューティングと呼ばれる。
シンクライアント	クライアント端末に最低限の機能しか持たせず、サーバ側でアプリケーションソフトやファイルなどの資源を保有・管理するシステムの総称。または、その専用端末のこと。
低炭素社会	一定レベルの生活水準やライフスタイルを維持しながら、温室効果ガスの一つである二酸化炭素の排出量低減を実現するための生活および産業システムを確立した社会。
テレワーク	勤労形態の一種で、ネットワークやICTツールを活用して、時間や場所の制約を受けずに働くこと。
EV・PHV	EV(Electric Vehicle:電気自動車)は電気エネルギーを動力に変換して走行する。PHV(プラグインハイブリッド車)は家庭電源などからも充電可能なモーターとエンジンを備える。
IaaS (イアース)	Infrastructure as a Serviceの略で、情報システムの構築および稼動のために必要なハードウェアやネットワークなどの基盤を、インターネット経由のサービスとして提供すること。
PaaS (パース)	Platform as a Serviceの略で、アプリケーションを利用するための土台となるプラットフォームを、ネットワークを通じたサービスとして提供するもの。
PowerWorkPlace®	日本ユニシスグループがワンストップサービスにより提供する、ユニファイド・コミュニケーション基盤。IPネットワークを活用したコミュニケーションツール(固定・携帯電話、eメール、プレゼンス、インスタントメッセージ等)や共有環境(ホームページ、グループウェア等)について、デバイスや環境ごとの制約に縛られず、快適かつ迅速、効果的に活用するためのシームレスな環境を実現する。
SaaS (サース)	Software as a Serviceの略で、ネットワークを経由して必要なソフトウェア機能を提供するサービス。パッケージ製品としてのソフトウェアを導入する場合と比べて、費用の抑制や短期間での利用開始が可能などの利点がある。
SASTIK® サービス	外出先や自宅でインターネットに接続されたパソコンにUSB型認証キーデバイスを挿すだけで、「いつでも」、「どこでも」、「安全に」、イントラネットへのアクセスやWebアプリケーション・eメールのオペレーションを可能にする日本ユニシスグループのSaaS型サービスのこと。

・Microsoft、Windows、Windows Server、SQL Serverは、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における登録商標または商標です。
 ・Windowsの正式名称は、Microsoft Windows Operating Systemです。
 ・その他本文中に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。