

日本ユニシスグループ

UNISYS

CSRレポート 2016

分野別 2015年度 パフォーマンス報告

人権・ 労働慣行



Foresight in sight

人権・労働慣行

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

人権

人権尊重の考え方

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

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

推進体制と取り組み

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

人権教育・啓発活動

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

ハラスメント防止の取り組み

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

従業員相談窓口の設置

内部・外部通報制度（相談窓口）を設けています。

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

サプライチェーンにおける人権配慮

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

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

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

人財育成の考え方

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

(ア) 人財育成方針

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

(イ) 企業風土・人財改革

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

(ウ) 人財育成強化

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

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

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

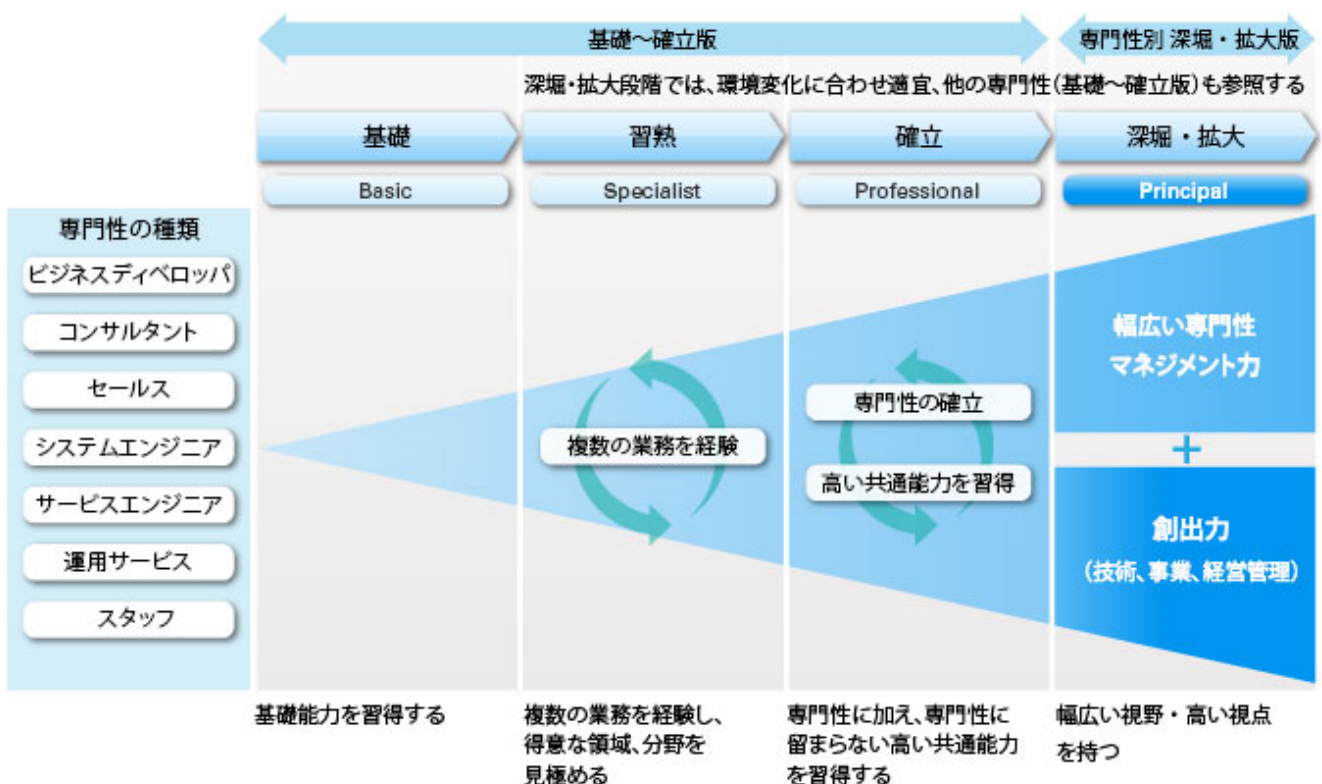
(Ⅰ) 日本ユニシス CDP (Career Development Program)

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

キャリアパス（能力開発の指針）

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

キャリアパス（能力開発の指針）イメージ図



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

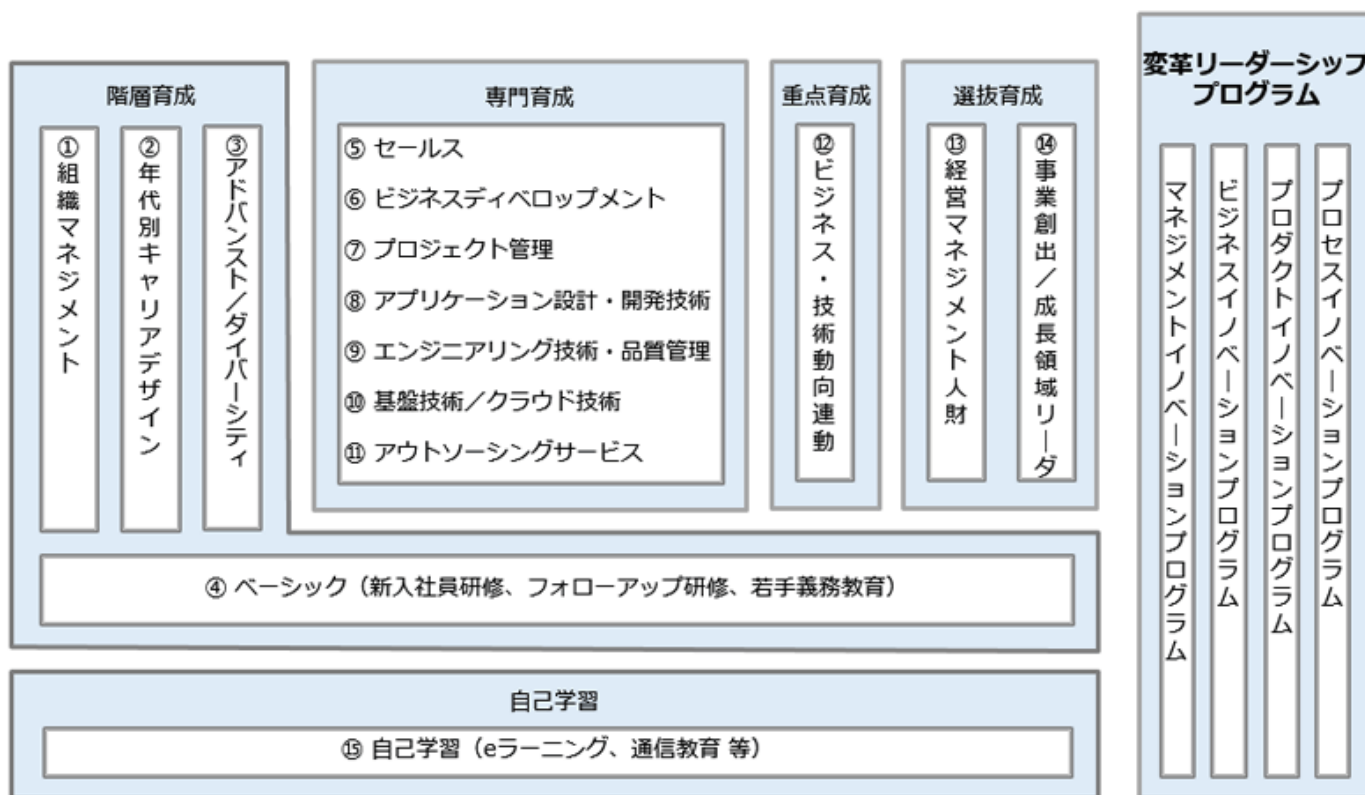
育成プログラム

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

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

人材育成体系

人材育成体系イメージ図



ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の方針

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

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

ダイバーシティ推進体制

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

女性の活躍推進

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

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

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

■ 日本ユニシス 女性活躍推進施策

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

※ その他 相談窓口あり

◇ [女性活躍推進法に基づく行動計画](#) > 別ウインドウ [PDF]

http://www.unisys.co.jp/com/doc/action_plan2016.pdf

障がい者雇用と活躍推進

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

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

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

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

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

多様な働き方の支援

1. ワークライフバランス支援

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



「ライフステージに合わせて」～入社から定年後までイキイキと～

2. 介護支援制度

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

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

■ 主な介護支援制度

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

3. 子育て支援制度

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

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

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

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

http://www.unisys.co.jp/com/doc/action_plan.pdf

■ 主な育児支援制度

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

4. 「Smart-Work」の推進

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

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

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

5. カウンセリング体制の整備

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

社員の健康・安全

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

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

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

CHO の設置

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

年次有給休暇取得推進

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

メンタルヘルスへの対応

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

インフルエンザ予防接種の実施

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

健康管理室と社内診療所の開設

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

過重労働による健康障害防止対策

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

社員とのコミュニケーション

社員のモチベーション調査

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

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

コミュニケーションデー

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

社員の家族による会社見学会

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

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

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

労働組合との関係

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

2015年度の労働組合加入者割合は、94%です。

労働慣行パフォーマンスデータ

(2016年3月31日現在)

雇用

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

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

ワークライフバランス

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

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

従業員教育

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

労働安全衛生

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

労働組合

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

※1：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

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