

日本ユニシスグループ

2017年度
サステナビリティ報告

労働慣行

当社グループは、人財こそグループ発展の原動力であると考え、「人を大切に
し、人を活かす企業」として社員ひとりひとりが能力を最大限に発揮できる職
場環境や風土醸成に努めています。

- 風土改革
- 人財育成
- 働き方改革の取り組み
- ダイバーシティの推進
- 健康経営
- 社員とのコミュニケーション
- 労働組合との関係
- 労働慣行データ

Foresight in sight

風土改革

中期経営計画 重点施策 風土改革

日本ユニシスグループは、自ら価値創造し、ビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、イノベーション人財・経営人財育成などの人財改革と、多様な人財の活躍を促す組織改革を推進します。

その為、Workstyle Foresight®、Diversity Foresight®、Management Foresight®の3つの柱で風土改革を推進していきます。

■風土改革施策全体像

自ら価値創造し、ビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、イノベーション人財・経営人財育成などの人財改革と、多様な人財の活躍を促す組織改革を推進する。

Workstyle Foresight®		Diversity Foresight®	Management Foresight®
組織・人財改革	働き方改革	ダイバーシティ推進	業務プロセス・制度改革
<ul style="list-style-type: none"> ・従業員エンゲージメントの向上 ・ビジネスプロデュース人財の育成 ・経営リーダーの育成 ・若手の積極的登用 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境変革、価値観・スタイル変革、システム変革 ・労働効率を向上し、新たな価値を創出 ・多様な働き方に対応した環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人財の採用・活用・活躍支援 ・ダイバーシティを受容する風土の醸成 ・多様な人財によるビジネスエコシステム創出 ・女性管理職比率10%達成（2020年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務構造・プロセスを見直し、標準化 ・バックカスティング・マネジメントの定着 ・マネジメントとメンバーとのコミュニケーション強化

人財育成

人財育成の考え方

日本ユニシスグループでは人財は企業における重要な資産(アセット)であり、人財こそ企業発展の原動力である、と考えています。

1. 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 (能力開発や経験蓄積を目指した挑戦機会の提供。具体的には、経営視点に立った課題を検討し提言する活動や、新規事業創出を狙ったビジネスプラン検討の場などに取り組んでいる)

2. 組織・人財改革

イノベーションを起こす風土醸成のため、2015年度より開始した前中期経営計画から、会社が目指すチャレンジと変革に対し、社員一人ひとりがどのように関わっていくのかを自ら宣言する「自分ごと宣言」を行うことで、変革意識を高めるべく活動してきました。

2018年度から開始した中期経営計画においても、重点施策のひとつとして風土改革を掲げており、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通じ、当社グループにおける最大の資産である「人財」の変革を促す取り組みを推進しています。

3. 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"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。

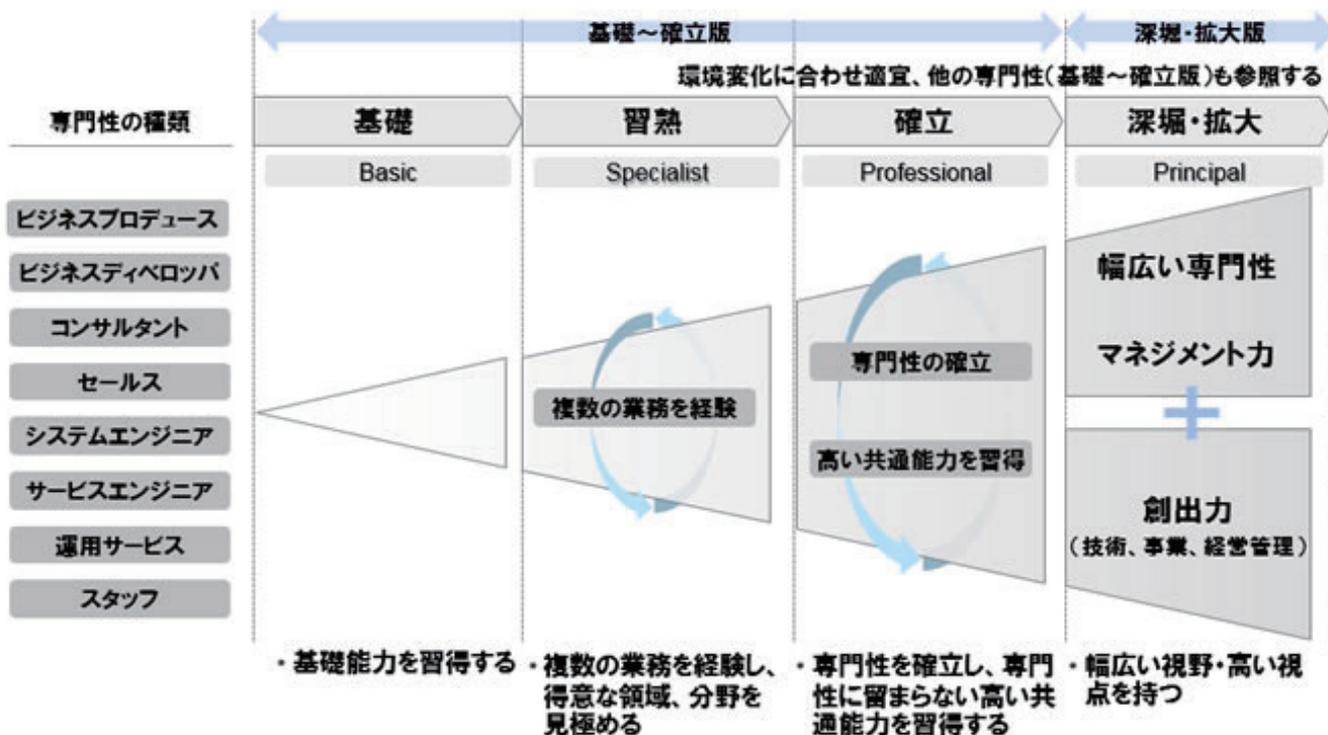
キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財でありつづける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

4. 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。2017年度より、ビジネスエコシステムの創出実現を目指し、事業創出に関連する専門性として「ビジネスプロデュース」を追加いたしました。



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

社員自らが価値創造しビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、各研修プログラムを、ビジネスエコシステムを構築するアーキテクチャー(4-LAB:4-Layer Architecture for Business/フォーラボ)に即した新たな人財育成体系として整備しました。

各レイヤーのアセット(技術・業務ノウハウ・サービス・アイデアなど)を強化する研修に加え、階層別研修やダイバーシティマネジメントなど、全社員を対象とした研修をアセット共通としています。

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。

4-LABに即した人財育成体系

フォーサイト層	ビジネスプロデュース			
サービス コンテキスト層		セールス	マーケティング	
ビジネス プラットフォーム層	ビジネス プラットフォーム	データサイエンス	業務知識	アウトソーシング
ICT プラットフォーム層	新技術	アジャイル	クラウド	セキュリティ
	アプリケーション設計	品質	プロジェクト マネジメント	SE IT基礎
アセット共通	経営マネジメント	キャリアデザイン	グローバル	SR セールス基礎
	組織マネジメント	ダイバーシティ マネジメント	リーダーシップ& コミュニケーション	新人研修/ フォローアップ

働き方改革の取り組み

働き方改革 (Workstyle Foresight®) の方針

少子高齢化対策やワークライフバランス推進、グローバル化への対応といった社会的要請を背景に、企業における働き方改革の推進が拡大しています。日本ユニシスグループでは、こうした要請に対応した労働環境を整備していくとともに、新たな価値を創造する企業風土の実現に向けた働き方改革を「Workstyle Foresight」と呼び、推進しています。

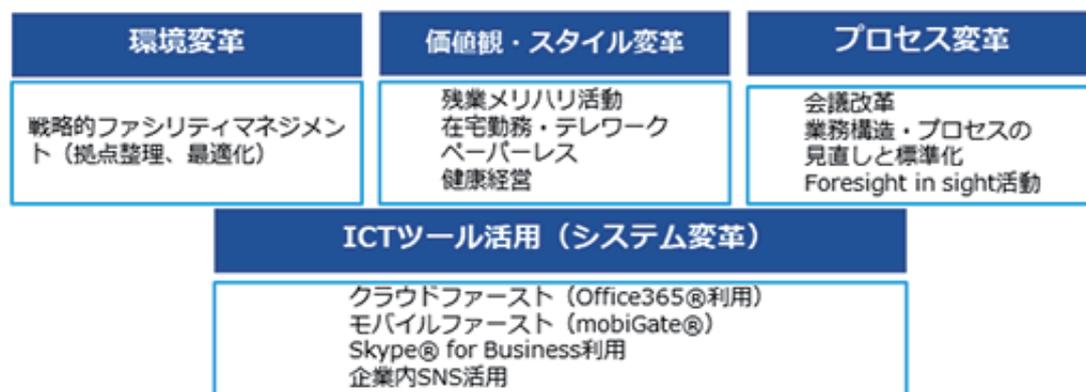
具体的には、

新ビジネス創出や個々人の成長に向け
個人生活も大切にしながら
豊かな発想ができるゆとりを持つために
メリハリのある健康的な働き方をめざす

ことをビジョンに掲げ、働き方改革 (Workstyle Foresight) の実現に向けた4つの分野における施策をグループ全体で展開しています。また、こうした取り組みが評価され、2016年4月には総務省が選定する「テレワーク先駆者百選」に認定されました。

※Workstyle Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

■働き方改革 (WorkStyle Foresight) として、4つの変革を実施



働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<1. 環境変革>

本社ビルのフリーアドレス化を拡大し省スペース化を進め、2018年度には東京都内に点在する執務場所を本社に集約し、固定費削減を図るとともにコミュニケーションの活性化を推進しています。

また、勤務中の移動時間短縮および多様な働き方の実現に向けて都内各所にサテライトオフィスを開設しました。月間利用人数は毎月増加傾向にあり、2018年4月には利用者数累計10万人を突破しています。

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<2. 価値観・スタイル変革>

仕事における時間の使い方を根本的に見直すことを組織的に行うことで意識変革に繋げ、生産性向上を図ることを目的に、残業ゼロの月を1回以上作る「残業メリハリ活動」(※1)をCSRマテリアリティKPIとして推進しています。

2017年度の達成率は95.4%、2018年度は100%を目指しています。

また、時間・場所に制約されない働き方の実現を目指し、既存の在宅勤務制度を見直し、全社員を対象としたテレワーク制度を2017年10月より展開しました。テレワークの拡大に向けた取り組みの一環として、2017年度は政府が推進する「テレワーク・デイ」に参加し、豊洲本社勤務者の約4割がテレワークを実施しました。2018年度は「テレワーク・デイズ」として対象期間を5日間に拡大し、豊洲本社勤務者の約6割が参加しました。

※1 年間を通じて「残業ゼロ(5時間以下)」の月を1回以上達成する

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<3. プロセス変革>

新しい価値創出と風土改革推進に向けた、職場における社員主体のグループ活動として、Foresight in sight活動を実施しています。2017年度は「2020年に向けた働き方改革と実践」をテーマに活動し、グループ各社から121チーム(949名)が参加しました。今年度も継続して実施しています。

また、社内における会議のあり方(会議の種類、頻度、方式など)を見直し、改善を図る活動を推進しています。会議資料は電子化して事前配布し、会議に要する時間短縮を図るとともにWeb会議や社内SNSの活用による会議の効率化をめざしています。

さらに、組織長を対象とした業務改革ワークショップなどを通じて、職場における継続的なプロセス変革を実践しています。

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<4. システム変革>

働き方改革の各施策を実現する基盤として、ICT活用とインフラの整備を推進しています。具体的には、Web会議の活用によるリモートワークシステムの導入・拡大や、イメージホワイトボードを活用した会議の効率化を進めています。

また、多様なICTツール(クラウドファースト (Office365[®]) / モバイルファースト (mobiGate[®]) / Skype[®] for Business / 企業内SNSなど)の活用により、コミュニケーションの促進 / 生産性の向上を図るとともに、イノベーションの創出につながるオフィス環境の構築をめざしています。

その他、スタッフ部門の定形業務のRPA (※2) 化、電子承認化、ペーパーレスなども推進しています。

※2 Robotic Process Automation (ロボットによる業務自動化)

※mobiGateは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

※Office 365、Skypeは、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における商標または登録商標です。

M3(みんなでもっと会社を盛りあげよう)プロジェクト

M3プロジェクトとは、選抜された若手・中堅社員が、当社グループ全体および組織横断的な活動を通じて、経営視点に立った課題を検討し提言する活動です。

2017年度は「私たちがつくるNULグループの未来」をテーマに、グループ各社から参加したメンバーが、当社グループの“目指す未来の実現”について、役員、社内外有識者との対話を経て、提言として取り纏め発表しました。

T3 (Time to think) 活動

ビジネスサービス部門（技術部門）における働き方改革の一環として、「T3 (Time to think) 活動」を実施しています。これは、部門の社員全員が毎週連続した時間を確保し、新ビジネスのアイデア創出やリサーチなど、担当している業務以外のことに自ら取り組む活動です。また、活動のための時間を生み出すために不要な会議や資料作成などの棚卸しを行い、社員一人ひとりがそれらの削減・廃止に向けた業務の見直しを図ることも目的としています。2016年より導入した本活動は、新たな思考の醸成と業務効率化を推進するための取り組みとして定着しています。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進 (Diversity Foresight®) の方針

日本ユニシスグループは、次の4つの方針をDiversity Foresightと名づけ、多様な個性を持つ社員がそれぞれの力を十分に発揮し、個人の能力を最大限に発揮できる企業環境を目指してイノベーションが起こりやすい風土の醸成に努めています。

また、年に1回開催する「ダイバーシティ・トップ・セミナー」等を通じて、社長自らが全グループ社員に向けてダイバーシティ推進に対する取り組み等を発信しています。

1. 多様な人財の採用・活用・活躍支援
2. ダイバーシティを受容する風土の醸成
3. 多様な人財によるビジネスエコシステム創出
4. 女性管理職比率10%達成 (2020年度)

ダイバーシティ推進につきましては、トップメッセージおよび中期経営計画において重要な施策であることが述べられており、マテリアリティ(CSR重要課題)においても取り組み指標および目標を設定しております。

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」では、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。

※Diversity Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

- トップメッセージ
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/13#29>
- 中期経営計画
http://www.unisys.co.jp/com/pdf/plan_2018-2020.pdf
- マテリアリティ(CSR重要課題)
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/59#31>
- 日本ユニシスグループ役職員行動規範
https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf



◆「ダイバーシティ・トップ・セミナー」における社長講話の様子

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。

ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ推進にまず必要なのは、管理職の理解とダイバーシティ・マネジメントの実践です。そのため、テーマ別（育児・介護・女性活躍等）および階層別に各管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメントに関するセミナーや研修を行っています。また、当社グループ社員を対象としてダイバーシティの意義を理解するためのeラーニングや、当社グループのすべての役員、管理職、一般社員を対象として年1回社外の有識者による「ダイバーシティ・トップ・セミナー」を開催しています。

■主なダイバーシティ・マネジメントの施策

ダイバーシティ・トップ・セミナー	当社グループのすべての役員、管理職、一般社員対象のセミナー。 ダイバーシティ推進啓蒙のために社外著名人・有識者による講演の聴講後、社長および担当専務自らが自社の取り組みについて社員に説明。
ダイバーシティ・マネジメント研修	上級管理職対象の必須研修。 組織運営と多様な人財の戦力化・評価・登用を目的とし、ワークショップ形式で年1回開催。
	管理職対象の必須研修。 部下に対する具体的な指導・評価の仕方を理解することを目的とし、ロールプレイやディスカッションを取り入れた実践的研修を年1回開催。
eラーニング	当社グループ社員対象の必須研修。 ダイバーシティ推進の理解促進を目的に年1回実施。

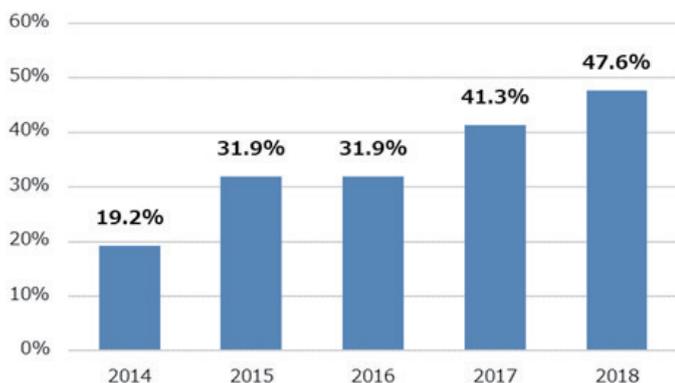
女性の活躍推進

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。育児休職復帰率は、毎年95%以上と高い水準を10年以上継続しており、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。「2020年にダイバーシティを活用したビジネスエコシステムを創出する企業になること」をビジョンとして積極的に女性活躍を推進しており、女性管理職比率は2015年度の3.2%から2018年4月には6.5%に向上しています。

女性活躍推進法に基づく当社の自主行動計画では、「2020年に女性管理職比率を10%にする」という目標を掲げていますが、単に管理職を増やすことが目的ではなく、女性社員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。

また、2015年度より新卒女性採用比率40%以上を目標として年々増加しており、2018年度には約48%の女性新入社員が入社しています。

■新卒女性採用比率（日本ユニシス）



※女性の活躍推進に関する情報は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に公表しています。

- 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

制度面の整備とともに、女性社員を中心としたネットワークを展開しています。

社内においては、社内SNSによる交流やランチタイムを利用したオフサイトミーティングの開催や、社内で活躍する女性社員をロールモデルとして、社内イントラにてインタビュー形式で紹介しています。

社外とのネットワークも広がっており、本社所在地である豊洲エリアのIT企業のダイバーシティ推進担当者によるネットワーク「WITTY (Women in IT in 豊洲)」に2013年の設立当初より参加し、女性活躍関連イベントの共催を通じた情報交換や課題の共有を行っています。

■主な女性活躍推進施策

ダイバーシティ育成プログラム	若手・中堅・管理職候補の3コースに分かれ、研修・OJT・ネットワーキングを要素として実施。毎年合計約120名が参加（指名制）
女性社員のネットワーク	全グループの女性社員を対象とした社内SNSおよび社外イベントへの参加
育児休職中のキャリア開発支援	育児休職中のeラーニングや通信教育の受講と補助金の給付
育児休職ワークショップ	育児休職者、復職者向けの復職後の働き方・キャリア構築セミナー（夫婦参加型）
産休・育休者面談	産休・育休前および復職後の3者面談（本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者）

※その他 相談窓口あり



◆ダイバーシティ育成プログラムの様子

障がい者雇用と活躍推進

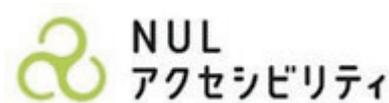
2018年3月31日時点で、当社の障がい者雇用率は2.10%となっております。

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。

日本ユニシス (NUL) は、グループの障がい者雇用の維持、拡大を目指し、2018年2月にNULアクセシビリティ株式会社 (NAL) を設立し、同年4月に5名の障がい者を雇用いたしました。当社は2018年内にNULアクセシビリティを特例子会社として厚生労働省に申請予定です。

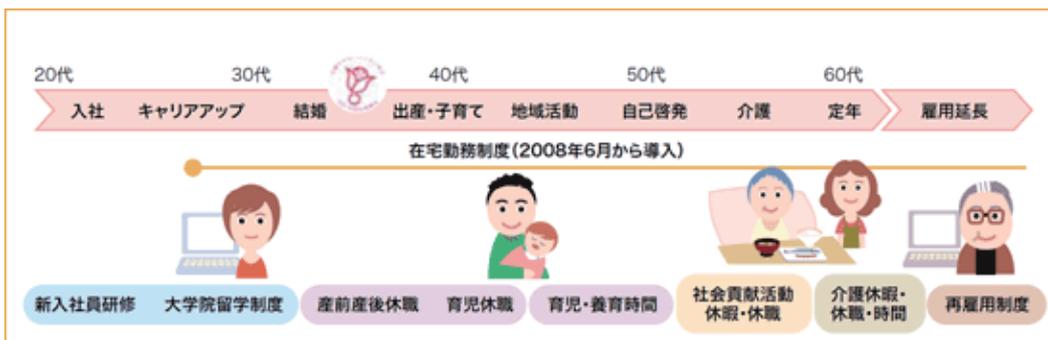
NULアクセシビリティはICTを活用し完全在宅型の勤務制度を用いることで、通勤困難が理由で企業への就職が出来なかった障害をお持ちの方々の就業を可能とし、雇用した社員は同社の主業務であるWeb アクセシビリティ検査の検査員として活躍しています。

http://www.unisys.co.jp/news/nr_180315_nal.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～

多様な働き方の支援<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。

当社は、法令を上回る介護に使用できる制度を有しており、介護休職や介護休暇（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）、1日2時間まで勤務を短縮できる短時間勤務など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開催や介護ハンドブック配布等の施策を展開しています。

■主な介護支援制度・施策

介護休職	介護対象1人につき1年まで（複数回取得可能）
介護休暇	(1) 積み立て特別休暇を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	月内で勤務時間数の過不足を清算。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
介護セミナー	年1回開催、全グループ社員対象、社外の有識者による仕事と介護の両立を目的とした講演
ダイバーシティ・マネジメント研修	年1回開催、管理職必須研修。介護に携わる部下のマネジメントと管理職自身の介護への備えのために開催
介護ハンドブック	40歳以上の全グループ社員と管理職に、家族と共有できるように配布

多様な働き方の支援<3. 子育て支援制度>

社員の仕事と子育ての両立のため、当社グループでは必要な制度や支援を整えています。育児休職からの復職者を対象としたワークショップでは、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。

育児休職復職率は毎年95%を超える状況が10年以上続いており、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。

近年は育児休職を取得する男性社員も増加しており、2017年度の男性社員の育児休職取得率は17.8%(前年度から7.5ポイント上昇)に達し、休職期間は1ヶ月から1年間程度となっています。

また、社内SNSによる育児に取り組む男性社員同士の交流の輪が広がっています。

■主な育児支援制度・施策

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」として子が最長小学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
男性社員のネットワーク	全グループの男性社員を対象とした社内SNS
育児休職中のキャリア開発支援	育児休職中のeラーニングや通信教育の受講と補助金の給付
育児休職ワークショップ	育児休職者、復職者向けの復職後の働き方・キャリア構築セミナー(夫婦参加型)
産休・育休者面談	産休・育休前および復職後の3者面談(本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者)
その他	フレックスタイム、積み立て特別有給休暇(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日分まで積み立てられ、私傷病、介護、社会貢献などによる休暇を半日単位で使用できる制度)などの併用も可

多様な働き方の支援<4. テレワークの推進>

当社グループは、中期経営計画の一環で「働き方改革」(Workstyle Foresight®)を推進し、多様な働き方に対応した環境の整備(フリーアドレスの導入、サテライトオフィスの設置・運用、シェアオフィスの使用開始)を推進しています。

2008年度から開始した在宅勤務制度を、新たに“Smart-Work”(在宅勤務制度)として、月単位で実施を選択できる柔軟な制度に改定しました。

更に2017年度からは、時間・場所に制約されない働き方の実現を目指し、全社員を対象としたテレワークを展開しています。

社員が適切なワークスタイルを選択することにより生産性を向上させ、さらに余暇や家族との時間的なゆとりをもたらすことをめざしています。

※Workstyle Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

多様な働き方の支援<5. カウンセリング体制の整備>

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

ダイバーシティに関する認定や受賞

女性活躍推進をはじめ、多様性の受容と積極的な活用により、あらゆる人財が個人生活を大切にしながら、豊かな発想と能力を最大限発揮することを目指した当社の取り組みについて、外部より評価されています。

■えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業であると認定されました。

認定は評価された項目数に応じて3段階あり、全ての項目に対して基準を満たしている事が認められ、2017年に最高位である3段階目の認定を取得しました。



■くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣から子育てサポートに関する取り組みが優良な企業であると認定されました。

育児休業、育児休業給付、産前産後休業に関して社内への周知や男性社員の育児休業取得を促進するなど、仕事と子育てを両立させるためのワークライフバランス支援の取り組みが評価されました。



■女性活躍パワーアップ大賞 <優秀賞>

公益財団法人 日本生産性本部より、女性の活躍推進及び女性活用による組織の生産性向上を実現すべく独自性がある創意工夫された取り組みを行っており、他の範となる企業であると認められ2017年に「優秀賞」を受賞いたしました。

特に、テレワークによる働きやすい環境整備と女性の新規ビジネス創出の支援が評価された点です。



健康経営

健康経営

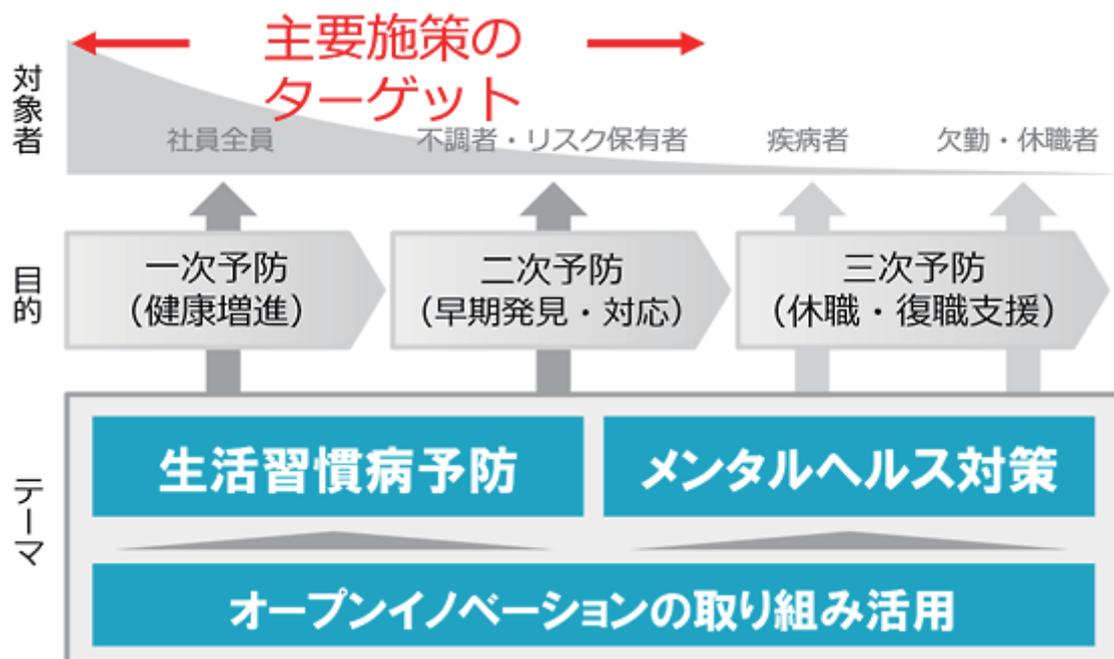
職場における社員の健康と安全を確保することは、社会および環境に対する責任を果たすための取り組みを支える基盤です。また、社員が心身に不調を抱えて労働することは、休職による直接的な機会喪失に留まらず、勤務時間中の生産性を大きく低下させることで、経営においても大きな影響を及ぼす要因であると考えています。

日本ユニシスグループでは、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、社員の健康と安全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。

実施方針：

『生活習慣病予防』『メンタルヘルス対策』『オープンイノベーションの取組活用』の3つをテーマに、「健康増進」「早期発見・対応」強化による社員の健康増進に取り組んでいます。



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

「働き方改革」を推進する指標のひとつとして、2018年度からは、独自基準による年次有給休暇取得率80%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）
- ・ストレスチェックの実施（高ストレス者へのフォロー・組織分析の活用）

インフルエンザ予防接種の実施

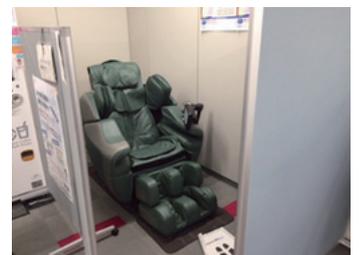
- ・社員へ季節性インフルエンザ予防注射の接種を推奨し、毎年11月頃には本社および支社店内での接種を実施しています。さらに、家族への接種費用補助を行なっています。
- ・手洗い、うがい、咳エチケットの励行を呼びかけています。（咳エチケット：咳・くしゃみが出たら、他の人にうつさないためにマスクを着用するなどの対応）

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。2016年度より新たに禁煙外来を開始しています。
- ・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。

健康推進を促すオフィス環境の整備

- ・マッサージチェアの設置
- ・バランスボールとストレッチチューブの設置
- ・血圧計の設置



豊洲ビルにおけるマッサージチェア設置の様子

健康推進を促す意識改革への取り組み

- ・健康ポータルへの提供（健康診断結果の閲覧、健康コンテンツの提供）
- ・生活改善に向けた健康ポイントプログラムの提供
- ・各種啓蒙セミナーの開催（睡眠改善・歯科予防・肩こり腰痛改善・マインドフルネス・代謝アップ・女性の健康等）

- ・社員食堂における健康メニューの提供
- ・日本ユニシス実業団バドミントン部とのコラボイベントの実施
- ・新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施
- ・メンタルヘルス・マネジメント検定試験、日本健康マスター検定試験の受験推奨



健康経営ポータル画面イメージ



代謝アップセミナーにおける
エクササイズ体験の様子



日本ユニシス実業団バドミントン部
とのコラボイベントの様子

健康推進を促すアプリの活用

主にスタートアップ企業のアプリを活用し、特定症状（肩こり腰痛、肥満、睡眠不足など）の改善を試行しています。また社内事業部門とも連携しビジネス創出も支援しています。



※ポケットセラピストは株式会社バックテックの登録商標です。



※Mealthyは株式会社Mealthyの商標です。

健康推進の分析／評価

身体面（定期健診）に加え、肩こりなどの不快な症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスなど多面的な分析を実施。

PDCAサイクルを回しより効果的な施策へ発展させます。



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

日本ユニシス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回調査を実施し、施策やグループの経営環境の変化などを背景に、2年に1回のペースで実施してきました。

2018年度以降は、中期経営計画を着実に実現するためにもよりきめ細かく従業員のモチベーションを把握するために年に1回の調査実施とフィードバックを行っていきます。

これまでの調査の中で当社グループには「組織目標や計画の共有、職場の連携、社員の強い目標達成意欲、一体感のある職場」という強みがあることと、業績の継続的な向上と当社グループ全体のモチベーションの向上が相互に高めあっているということが明らかになっています。

今後も従業員モチベーションの結果を活かしながら、組織活力の向上やチャレンジを評価する仕組みなどを実現し、従業員モチベーションの向上を図っていきます。

労働組合との関係

労働組合との関係

日本ユニシスグループには、当社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。

2017年度の労働組合加入者割合は、95%です。

労働慣行データ

労働慣行データ

2018年3月31日現在

雇用

項目		集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	
連結従業員数(人)		連結グループ	男性	6,841	6,712	6,519
			女性	1,262	1,276	1,298
			合計	8,103	7,988	7,817
地域別連結従業員数(人)	日本	連結グループ	男性	6,750	6,597	6,392
			女性	1,208	1,202	1,228
			合計	7,958	7,799	7,620
	アジア	連結グループ	男性	91	115	127
			女性	54	74	70
			合計	145	189	197
従業員数(人)		日本ユニシス	男性	3,518	3,441	3,431
			女性	723	720	759
			合計	4,241	4,161	4,190
平均勤続年数(年)		日本ユニシス	男性	19.9	20.2	20.9
			女性	17.2	17.8	18.2
			全体	19.4	19.7	20.4
平均年齢(歳)		日本ユニシス	男性	44.8	45.2	45.9
			女性	41.3	41.9	42.3
			全体	44.2	44.6	45.2
有給休暇取得率(%)		連結グループ(※1)	69.60%	78.10%	85.60%	
障がい者雇用率(%)			1.87%	1.99%	2.04%	
女性管理職比率(%)			3.21%	4.35%	5.15%	
女性管理職比率(%)		日本ユニシス	3.20%	4.86%	6.61%	

項目		集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	
採用人数(人)	新卒	連結グループ(※1)	男性	66	73	79
			女性	36	51	67
			合計	102	124	146
	中途		男性	18	61	37
			女性	3	6	6
			合計	21	67	43
離職率(%)		連結グループ(※1)	1.91%	2.07%	2.48%	
一人当たりの平均年間労働時間数(時間)			1,966	1,812	1,801	
一人当たりの平均月間残業時間数(時間/月)			19.3	16.5	16.1	
初任給(※2)(円)	学部卒	日本ユニシス	215,000	215,000	220,000	
	修士卒		240,300	240,300	245,300	
平均年間給与(円)			7,503,269	7,701,404	7,936,567	

ワークライフバランス

項目	集計範囲		2015年度	2016年度	2017年度
産休取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	0	0	0
		女性	61	63	52
		合計	61	63	52
育児休職取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	15	29
		女性	111	110	109
		合計	129	125	138
育児時間取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	5	8	14
		女性	192	201	223
		合計	197	209	237
介護休暇取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	171	201	264
		女性	164	165	199
		合計	335	366	463
介護休職取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	4	1	3
		女性	0	2	3
		合計	4	3	6
介護時間取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	3	1	2
		女性	9	7	6
		合計	12	8	8
育児休職復職者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	11	24
		女性	44	40	48
		合計	62	51	72
育児休職復職率(%)	連結グループ(※1)	男性	100%	100%	100%
		女性	98%	100%	97%
		全体	98%	100%	97%
育児休職定着者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	11	24
		女性	44	40	48
		合計	62	51	72
育児休職定着率(%)	連結グループ(※1)	男性	100%	100%	100%
		女性	100%	100%	100%
		全体	100%	100%	100%
再雇用制度利用者数(人)	連結グループ(※1)	男性	90	99	79
		女性	3	2	4
		合計	93	101	83

従業員教育

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度
従業員一人当たりの年間研修時間数(時間)	連結グループ(※1)	25.7	29.5	28.1

労働安全衛生

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	備考
労働災害発生件数	連結グループ(※3)	17	10	12	通勤災害を除く

労働組合

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度
労働組合加入者数(人)(※4)	連結グループ(※1)	5,729	5,634	5,500
労働組合加入者割合(%)		93.96%	94.48%	94.68%

※1：日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)

※2：各年度の4月基本給実績

※3：2017年度は日本ユニシス(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)。2016年度以前は日本ユニシス(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)

※4：各年度の3月1日時点の加入者数