

日本ユニシスグループ

# サステナビリティ レポート 2019

(2019年3月期)

# 目次

## 日本ユニシスグループのサステナビリティ

Sustainability

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| トップメッセージ.....               | 1  |
| 企業理念・企業行動憲章 .....           | 5  |
| サステナビリティに対する考え方と推進体制 .....  | 6  |
| イニシアティブへの参画.....            | 7  |
| マテリアリティ（サステナビリティ重要課題） ..... | 9  |
| ステークホルダーとの対話 .....          | 12 |
| 事業活動を通じた社会課題の解決 .....       | 14 |
| 外部団体への参加 .....              | 15 |
| 外部からの評価.....                | 16 |

## 環境

Environment

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 環境マネジメント.....         | 1  |
| 気候変動 .....            | 4  |
| 水使用 .....             | 8  |
| 資源の適正利用.....          | 8  |
| バリューチェーンの環境負荷低減 ..... | 9  |
| 環境データ.....            | 10 |

## 社会

Social

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 人権.....                   | 1  |
| 労働.....                   | 4  |
| 人財データ.....                | 22 |
| お客様に対する責任.....            | 25 |
| バリューチェーン全体で果たす社会的責任 ..... | 28 |
| 社会貢献活動 .....              | 30 |

## ガバナンス

Governance

|                    |    |
|--------------------|----|
| コーポレート・ガバナンス ..... | 1  |
| リスクマネジメント .....    | 9  |
| 情報セキュリティ.....      | 15 |
| コンプライアンス .....     | 19 |
| 腐敗防止 .....         | 22 |

# 日本ユニシスグループのサステナビリティ

|                           |    |
|---------------------------|----|
| トップメッセージ                  | 1  |
| 企業理念・企業行動憲章               | 5  |
| サステナビリティに対する考え方と推進体制      | 6  |
| サステナビリティに対する考え方           | 6  |
| 推進体制                      | 6  |
| 社内への浸透                    | 7  |
| イニシアティブへの参画               | 7  |
| 国連グローバル・コンパクト             | 7  |
| 持続可能な開発目標（SDGs）           | 8  |
| マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）     | 9  |
| マテリアリティの特定および見直しのプロセス     | 9  |
| 2018 年度実績と今後の目標           | 9  |
| ステークホルダーとの対話              | 12 |
| ステークホルダーとの対話              | 12 |
| 事業活動を通じた社会課題の解決           | 14 |
| 日本ユニシスグループの存在意義           | 14 |
| 注力領域を軸とした事業活動の推進による社会課題解決 | 15 |
| 外部団体への参加                  | 15 |
| 外部からの評価                   | 16 |



### 日本ユニシスグループの存在意義

#### ビジネスエコシステムの創造で社会課題を解決する

日本ユニシスグループは、設立以来 60 年余にわたり、システムインテグレーターの先駆者として時代の変化に柔軟に対応しながら、日本の情報社会の形成・発展に貢献してきました。近年は、社会的価値観が変化し、お客様からのご要望も大きく変化してきています。提示された条件のもとでシステムを構築して安定稼働させる「提供価値」だけでなく、あらかじめ準備されたプラットフォームのなかから、お客様自身が競争優位につながるサービスを選択できるといった、サービスの「利用価値」を提供するビジネスが主流になっています。

また、グローバルにおける経済・政治・社会の変化も一段と加速しています。頻繁に更新されるニュースサイトやソーシャルメディア（SNS など）の情報などから、国内外で起きている出来事をほぼリアルタイムで知ることができる時代に入りました。今後もさらに「見える化」「見せる化」が進んでいくと思われることから、情報やサービスの提供者には、より高い透明性や公平性が求められ、また消費者にはその情報に基づき正しい判断が求められるようになるのだと思います。

このように急速に変化する時代において、私たちは 2018 年に当社グループの存在意義を見直し、「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」として、社会課題に正面から向き合っていくことを決意しました。当社グループは「国連グローバル・コンパクト」に 2014 年に署名しており、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本 10 原則を支持し、取り組みへの努力を継続していますが、これらはまさに、国連が掲げる SDGs（持続可能な開発目標）達成への貢献にも真摯に全力で取り組んでいくということです。SDGs は、あらゆるものが可視化されたときに、サステナブルな社会づくりから逸脱しないための“道標”でもあると私は捉えています。

社会課題を解決していくには、1 社だけで取り組むのではなく、さまざまな業種・業態の垣根を越えた顧客・パートナーとの連携が不可欠です。そこで私たちは、異業種をつなげるプラットフォームを提供し、ビジネスエコシステムを形成することで、より大きな社会課題の解決を実現していきたいと考えています。それを可能にするベースとなるのが、当社グループが展開してきた

「ICT コア領域」です。このビジネスは、お客様に最適な ICT 環境を構築する過程でお客様との関係性を強化できるばかりでなく、新たなベストプラクティスを発見・確立し、それらを当社グループの強みや資産（アセット）にできるという特長があります。そして、アセットを活用することで見えてきたマーケットが、中期経営計画「Foresight in sight 2020」において定めた「ネオバンク」「デジタルアクセラレーション」「スマートタウン」「アセットガーディアン」という4つの注力領域です。私たちは、ICT コア領域と注力領域の拡大・推進によって、お客様の業務を支える ICT 環境を構築すると同時に、新たな社会課題の解決を共に実現するビジネスパートナーとなることを目指しています。加えて、現代社会では、企業自身が社会課題を認識して対応し、それを可視化することが求められているため、私たちが提供するビジネスエコシステムは、お客様のデジタルトランスフォーメーションそのものを加速させる力にもなると確信しています。

## 中期経営計画の進捗と評価

### 新たなマーケットの創出により社会課題解決への道筋が顕在化

前中期経営計画「Innovative Challenge Plan」では、多くの革新的なサービスをいくつかの領域に区分、いわゆる単体の“星”を“星座”にしていく活動を行ってきました。今中期経営計画の要諦は、前中期経営計画を通じて見えてきた社会課題の解決に向けて新しいマーケットを想定し、当社グループのアセットが十分に活用できる分野を4つの注力領域として定め、戦略として落とし込んだことです。これらの注力領域に経営リソースを集中することで、新たなマーケットの創出と社会課題の解決に取り組んでいます。加えて、当社グループが保有するアセットを、さまざまな業種・業態のパートナーや外部サービスと連携したプラットフォームとしてお客様に提供し、ビジネスエコシステムの形成に注力しています。こうした取り組みを推し進めることで、お客様・パートナー・地域コミュニティとの関係性を強化し、先進的なサービスを提供しながら個別の課題を解決していく成長サイクルを、2018年度から2020年度の3年間で実現します。中期経営計画の初年度（2018年度）を振り返りますと、ICT コア領域については、幅広い業種のお客様からのシステム構築の需要が多く、増収となりました。注力領域については、QR・バーコード決済やカーシェアリングを中心としたモビリティプラットフォームなどの手数料型ビジネス、顧客接点強化などのデジタルトランスフォーメーション関連ビジネスがグループ会社も含め堅調に推移したことから、前期比 85 億円の増収となりました。その結果、営業利益・当期純利益共に過去最高益を更新し、中期経営計画の最終年度である2020年度の連結業績目標の達成が視野に入ってきています。

この一年、社員が丸となって、デジタルトランスフォーメーションによる新規サービスの創出に果敢に取り組んできました。注力領域ごとの区分や部門の壁を越えたクロスファンクショナルな活動が活性化したことで、想定したよりも早い段階で、マーケットが次々と創出されてきています。このように、当社グループがビジネスエコシステムを形成するサービスを束ねることで、1社では対応できなかった、より広範な社会課題を解決できる道筋が顕在化してきたと捉えています。

## 風土改革による人財の強化

### イノベーションを起こしやすい組織風土の醸成

さまざまな業界のお客様やパートナーと共に、社会課題の解決に向けたビジネスエコシステムを構築していくうえで、中核になるのは言うまでもなく人財であり、すべての原動力は人財にあると当社グループは考えています。中期経営計画においても、「風土改革」を重点施策の一つに掲げ、時代の変化に迅速に対応できる企業・組織能力の向上と、社員のスキル変革を推進しています。

3年にわたる中期経営計画期間の折り返しを迎え、この重点施策の成果として、企業文化が明らかに変わってきたと感じています。長期的スパンで物事を捉えるとともに、マーケットが真に求めているものをつくろうと社員の意識が変化したことで、これまでの経験や常識にとらわれないチャレンジを推奨する組織風土が着実に浸透してきているのだと思います。その象徴的な例

は、事業部門の壁を越えた相互連携の活発化です。当初は、既存の ICT コア領域を推進しながら新規事業を創出することの両立に難しさを感じている社員も多く、部門間での対峙も見られましたが、さまざまなサービスがつながってきたことで、業績が好調に推移しました。さらには、世の中からの注目も高まってきたことで、ビジネスエコシステムを創出していくことは、すなわち社会課題の解決でもあり、自分たちの成長にもつながっていると社員が実感できたのです。社内の限られたアセットを各部門で共有し、組織・部門間の協力によって広範な社会課題を解決しながら、お客様に価値を提供していくという共通の価値観、アイデンティティが当社グループ内で自発的に醸成されつつあります。一方で、私たちは好循環から生まれた進化に慢心せず、変化し続けていかなければなりません。そのためには、ダイバーシティの推進が不可欠だと考えます。ダイバーシティを推進するうえで重要になるのは、「個」の多様性、イントラパーソナル・ダイバーシティです。一個人が複数の役割を持つことで、多様な他者の意見や価値観を受け入れやすくなり、イノベーションを起こしやすくなるはずで、部門を横断した成果を評価する仕組みづくりとともに、個々人をスキルやコンピテンシーだけで評価するのではなく、複数の「役割」(ROLES)で捉える仕組みを構築していく考えです。

## 今後の価値創造に向けて

### 「社会の共有財」を提供できる企業グループへ

当社グループでは現在、長期的な経営戦略を立案するため、2030年の社会の姿をイメージして多面的な議論を行っています。2030年頃には、IoTによって身の周りのあらゆるモノがネットワークを介してサーバーやクラウドに接続され、AIやロボットを活用している領域も格段に広がることで、さまざまな障壁が取り除かれていると予想されます。当社グループは、社会課題の解決に貢献したい人々と、社会課題の解決に貢献できるサービス、プロダクト、体験をマッチングできるビジネスエコシステムとプラットフォームを「社会の共有財」すなわち「デジタルコモンズ™」として提供したいと考えています。いくつか例を挙げてご説明します。

ここ数年で訪日外国人の数が急増し、人気のある観光地に人が集中したことで、その地域にある本来の魅力が失われつつあるという問題が起こっています。当社グループは、魅力的な観光資源を有する複数の地域への周遊を旅行者に促し、快適な旅行を支援するサービス基盤を地方自治体やパートナー企業・大学との連携によって構築しており、すでに複数の地域で実証実験を開始しています。加えて、これからは食品流通の業界にも「デジタルコモンズ™」が求められるようになるでしょう。その背景にあるのは、フードロスの問題です。例えば、食品流通のバリューチェーンを効率化するソリューションをIoTやAIを用いたサービス基盤へと発展させます。そこに生産者や消費者を結びつけ、バリューチェーン全体でフードロスを極小化する仕組みを整える構想を描いています。さらに、近い将来、自然エネルギーだけで発電された電力を需要家が容易に選択できる共有財を当社グループが構築し、世の中に提供している可能性もあります。

こうした「デジタルコモンズ™」を実現し、より複雑化する社会課題を解決していくには、当社がもともと得意とする、テクノロジーを中心とした「システム工学」の知識・ノウハウだけでは不十分だと考えます。今後はシステム工学に加えて、個別最適ではなく、社会規模、地球規模の合理性を考える「社会工学」、および“人はなぜそのような行動をとるのか”という、人間の行動原理を理解する「行動科学」の知見を備えることで、よりよいサービス基盤を社会に実装できる企業グループに変化を遂げていきます。

また、社会の共有財である以上、信頼を担保していくことが重要になります。日々蓄積されていくデジタルデータの管理、ニュースやSNSでの情報の真偽分類、個人のプライバシーなどに関するテクノロジーの信頼度が強く求められている環境下で、安全な経済活動、安心できる暮らしに不可欠となる「デジタルトラスト」を確立するには、ビジネスエコシステムの枠組みのなかで複数のパートナーと共に統治のプロセスを組み立てていくことが必要です。そのために重要なのは、フィードバックとフィードフォワードを繰り返していくことです。経験値やデータをもとにリスクを捉えるとともに、将来を予測してチャンスをつかむことで、一般的なコーポレート・ガバナンスに加え、ビジネスエコシステムにおけるガバナンスを強化していきます。

## “両利きの経営”を継続し、社会に変革を巻き起こす

イノベティブな組織風土が社内に浸透してきたこの数年間で、世の中に広く普及するであろう課題解決型のサービスを次々と創出することができました。そして、単体の“星”として存在していたこれらのサービスをつなぎ、さらに大きな“星座”にすることで、社会に貢献できる範囲が一気に広がりました。こうした一連の取り組みによって、私たちの業績向上、および社員の思考力・スキルのレベルアップという、大きな果実を得られたのです。これから「デジタルコモンズ<sup>TM</sup>」を実現していくべく、「安定した収益基盤を確保しながら、自らの力で社会に変革を巻き起こせる、自律性の高い企業組織」を目指します。そこで重要となるのは、今までのビジネスを深掘りし、よりよく改善していく「知の深化」と、他部門の知財を発見し組み合わせるといふ「知の探索」を繰り返していく、言うなれば“両利きの経営”を推進していくということにほかなりません。自律的なチャレンジを続けつつ、当社グループのビジネスエコシステムに参画いただいているお客様・パートナー・地域コミュニティと共に成果を分け合いながら、誰もが利用でき、社会課題の解決に貢献できる、信頼によって構築された「デジタルコモンズ<sup>TM</sup>」の実現に鋭意尽力してまいります。

ぜひ、邁進する当社グループの今後にご期待ください。

## 企業理念・企業行動憲章

### 日本ユニシスグループ 企業理念

#### わたしたちが 社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

#### わたしたちが 目指すこと

社会の期待と要請に対する感性を磨き、そのためにICTが貢献できることを考え抜く集団になります

#### わたしたちが 大切にすること

1. 高品質・高技術の追求  
社会に役立つ最新の知識を有するとともに、技量を高めます
2. 個人の尊重とチームワークの重視  
相手の良い点を見だし、それを伸ばすことを奨励し合い、互いの強みを活かします
3. 社会・お客様・株主・社員にとり魅力ある会社  
ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます

### 日本ユニシスグループ 企業行動憲章

わたしたちは、子どもたちの未来を守るために、社会および環境に対する責任を果たします

1. 人と環境の共生を第一に考え、行動します
2. 常に社会的責任の原則に照らし、行動します
3. 社会的責任の中核主題、課題に真摯に取り組みます

#### ※ 社会的責任の原則

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの原則（説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重）を指します。

#### ※ 社会的責任の中核主題、課題

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）、および各中核主題に関する課題を指します。



## サステナビリティに対する考え方と推進体制

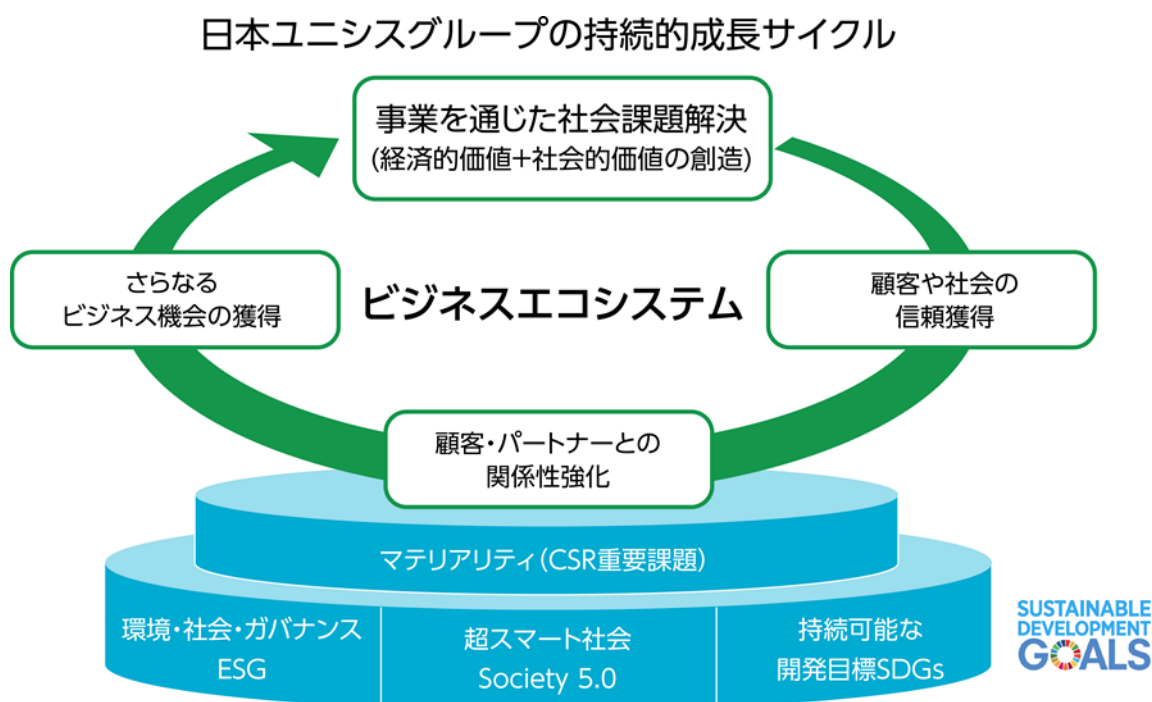
### サステナビリティに対する考え方

日本ユニシスグループは、持続可能な社会の実現が企業の持続的な成長のための基盤であると認識しており、企業理念を「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」としています。

環境・社会・ガバナンスの視点を考慮した企業活動を基本に、社会課題を解決するサービスの提供により広く顧客・社会の価値を創造していくことで企業価値の向上を目指し、当社グループの持続的成長サイクルを確立させていきたいと考えています。

また、法令遵守はもちろんのこと、国際的な原則やその背景にある考え方を尊重し、社会の期待と要請に応えることにより、企業として環境・社会の持続可能性に対する責任を果たすことが重要な役割であるとの認識のもと、企業活動を行っています。

このように、当社グループの持続的成長と社会の持続可能な発展の両立を目指すことが、当社グループのサステナビリティに対する基本的な考え方となっています。



### 推進体制

当社では、社会と環境のサステナビリティを巡る課題への取り組みは、ステークホルダーとの対話を通じて得られた当社に対する期待や要請を把握したうえで各組織にて実行しており、そのうち重要な事項に関しては経営会議または各種委員会にて審議・報告しています。

取締役会においては、サステナビリティ課題への対応を含む主たる活動状況が各種委員会や各組織から報告されており、多角的な視点に基づいた議論が行われています。

参照 : [Sustainability - 12 ステークホルダーとの対話](#)

## 社内への浸透

当社グループでは、一人一人が社会の期待と要請に対する意識を高め、企業人として責任ある行動がとれるよう、グループ役職員を対象としたeラーニング「サステナビリティ関連研修」を実施しています。

2018年度はサステナビリティに関連する8つのテーマの研修を実施し、その平均受講率は98.9%でした。

## イニシアティブへの参画

日本ユニシスグループが連携するお客様やビジネスパートナー、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。当社グループは、サステナビリティに関する国際的なイニシアティブの支持やガイドラインの参照を通じて社会対応力を高めていくと同時に、これらを「社会課題解決を願うすべての人々とビジョンを共有するための“共通言語”」として捉えたサステナビリティ経営の推進により、ステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業を目指しています。

## 国連グローバル・コンパクト

当社グループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。

また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。

当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本10原則の実現に向けて、努力を継続していきます。

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン >  
<http://ungcjin.org/>



### 【国連グローバル・コンパクトとは】

国連グローバル・コンパクトとは、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

### 人権

【原則 1】 企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

【原則 2】 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

### 労働

【原則 3】 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

【原則 4】 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

【原則 5】 児童労働の実効的な廃止を支持し、

【原則 6】 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

## 環境

【原則 7】 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

【原則 8】 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

【原則 9】 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

## 腐敗防止

【原則 10】 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

## [ニュースリリース >](#)

[https://www.unisys.co.jp/news/nr\\_140320\\_ungc.html](https://www.unisys.co.jp/news/nr_140320_ungc.html)

## 持続可能な開発目標（SDGs）

当社グループは、存在意義である「顧客・パートナーと共に社会課題を解決する企業」として、業種・業態の垣根を越えたさまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムをつくる中核となり、デジタルトランスフォーメーションを実現するプラットフォームを提供しています。

その実行を通じて、2030 年に向けて世界が共有するアジェンダ「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献し、社会と当社グループ相互のサステナビリティを追求していきます。



- [統合報告書 2019 >](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html>

- マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

参照：Sustainability - 9 マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

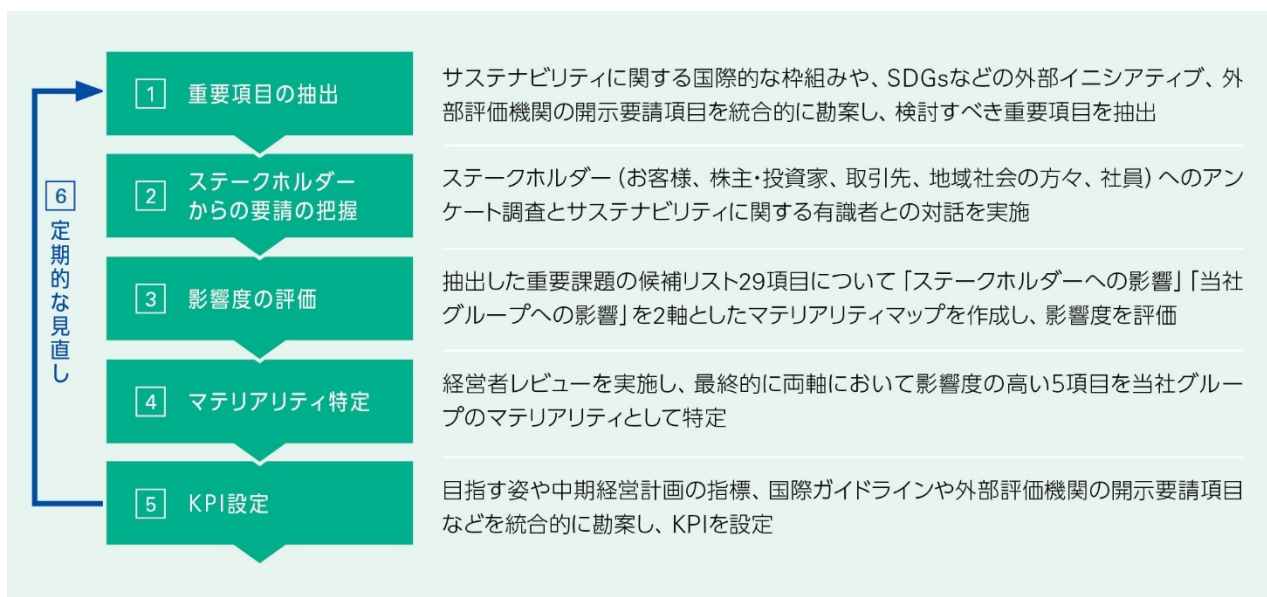
- [中期経営計画進捗（2019年3月期決算説明会資料）>](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pdf/presentation2019.pdf>

## マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

日本ユニシスグループは、サステナブルな企業を目指し、2016年に「持続可能な社会の実現」と「当社グループの持続的成長サイクルの確立」の2つの側面から特に重点的に取り組むべき「マテリアリティ」を特定し、2017年度より目標を定めて推進しています。

### マテリアリティの特定および見直しのプロセス



### 2018年度実績と今後の目標

#### ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決



【社会的価値】 一企業だけでは解決が難しい社会課題をビジネスエコシステムによるイノベーションや新たなサービスで解決していくことにより、新しい豊かな社会づくりに貢献します。

#### 【経済的価値】

中長期的には、当社グループの収益の拡大などの側面に寄与するものです。中期経営計画においては、注力領域におけるビジネスの確立・拡大に取り組んでおり、注力領域の売上高拡大および収益性の向上につながります。

#### 【取り組み】

[デジタルメディア「CU \(Club Unisys\)」ビジネスエコシステム>](https://cu.unisys.co.jp/hairpin)

<https://cu.unisys.co.jp/hairpin>

## ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築



### 【社会的価値】

信頼性・持続性のある社会インフラとしての ICT サービスを提供し、レジリエントで安心して生活できる社会の実現に貢献します。

### 【経済的価値】

中長期的には、「顧客や社会からの信頼獲得」を通じた当社グループの顧客基盤の維持・強化などの側面に寄与するものです。オンライン稼働率、情報セキュリティインシデント発生数などを指標にしています。

| 2018年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度)                     | 2018年度<br>取り組み実績 | 2019年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度) | 指標対象範囲   |
|---|------------------|---------------------------------|----------|
| オンライン稼働率 99.990%以上 (2018年度末)                        | 99.992%          | 継続 (2019年度末)                    | グループ ※1  |
| 日本ユニシスが提供するデータセンター設備の障害対応訓練回数、各所拠点 1回以上/年 (2018年度末) | 各拠点1回            | 継続 (2019年度末)                    | 日本ユニシス単体 |
| 重大なセキュリティインシデント発生数、0件 (2018年度末)                     | 0件               | 継続 (2019年度末)                    | グループ ※2  |
| 全グループ社員対象のセキュリティeラーニング受講率、100% (2018年度末)            | 100%             | 継続 (2019年度末)                    | グループ ※2  |

### 【取り組み】

参照：Social - 25 製品・サービスの品質保証

参照：Governance - 15 情報セキュリティ

## バリューチェーン全体で取り組む安心・安全な製品・サービスの持続的な提供



### 【社会的価値】

国内外の各種法令・社会規範を遵守し、バリューチェーン全体で安心・安全な製品・サービスの提供に取り組むとともに、人権への配慮や環境負荷低減など、持続可能な社会の実現に貢献します。

### 【経済的価値】

中長期的には、お客様・取引先との信頼構築および事業のリスク低減や優良なパートナー確保などの側面に寄与するものです。中期経営計画においては「顧客・パートナーとの関係性強化」に結びつくものとして、調達先に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」の理解度などを指標にしています。

| 2018年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度)   | 2018年度<br>取り組み実績 | 2019年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度) | 指標対象範囲  |
|---|------------------|---------------------------------|---------|
| 全グループ社員対象のコンプライアンスeラーニング受講率、100% (2018年度末)  | 100%             | 継続 (2019年度末)                    | グループ ※2 |
| 全グループ社員対象のコンプライアンス意識調査回答率、85%以上 (2018年度末)   | 93%              | 100% (2020年度末)                  | グループ ※2 |
| 調達先 (ハードウェア製品、ソフトウェア製品、サービス商品、システムサービス、SEサービス) に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」理解度、100% (2020年度末) | 93.80%           | 継続 (2020年度末)                    | グループ ※1 |

【取り組み】

参照：Governance - 19 コンプライアンス

参照：Social - 28 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

ダイバーシティの推進 / 健康経営の実践



【社会的価値】

多様な人財の雇用と、誰もが健康で安心して働くことのできる社会の実現に貢献します。また、労働生産性の向上により、日本社会の労働力減少に対応します。

【経済的価値】

中長期的には、多様な人財が心身共に健康で活躍することにより、生産性向上やイノベーションの創出に寄与するものと考えます。また、エンゲージメントの向上や優秀な人財獲得などの側面に寄与するものです。中期経営計画においては「風土改革」に結びついており、女性管理職比率、障がい者雇用率、平均月間残業時間、有給休暇取得率などを指標にしています。

| 2018年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度)         | 2018年度<br>取り組み実績           | 2019年度<br>取り組み指標、目標<br>(目標達成年度) | 指標対象範囲   |
|---|----------------------------|---------------------------------|----------|
| 女性管理職比率、10%以上 (2020年度末)                 | 6.5%                       | 継続 (2020年度末)                    | 日本ユニシス単体 |
| 障がい者雇用率、2.3%以上 (2019年度末)                | 2.3%                       | 継続 (2019年度末)                    | 日本ユニシス単体 |
| 有給休暇取得率、80%以上 (2018年度末)                 | 87.1%                      | 継続 (2019年度末)                    | グループ ※2  |
| 残業時間ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率、100% (2018年度末) | 100.0%                     | 継続 (2019年度末)                    | 日本ユニシス単体 |
| 高ストレス保有者数、2016年度対比で80%以内 (2021年度末)      | 890名<br>(2016年度比<br>93.8%) | 継続 (2021年度末)                    | グループ ※2  |

【取り組み】

参照：Social - 12 ダイバーシティ推進

参照：Social - 7 組織・人財改革

参照：Social - 5 健康経営

※1：日本ユニシス(株)およびユニアデックス(株)

※2：日本ユニシス(株)および日本ユニシス(株)出資比率 100%の国内グループ会社

## ステークホルダーとの対話

### ステークホルダーとの対話

「顧客・パートナーと共に社会課題を解決する企業」として、日本ユニシスグループがお客様や社会から信頼され、なくてはならない企業であり続けるためには、ステークホルダーのみなさまとの継続的かつ活発なコミュニケーションが不可欠であると考えています。

当社グループでは、ステークホルダーのみなさまからの要請や期待、関心、評価などを理解して企業活動に反映させ、社会課題解決につなげていく取り組みを継続して推進しています。

### お客様

経営課題の「分析」から「解決」に至るまでの一貫したサービスを提供しています。

お客様とのコミュニケーションを通して、お客様の立場に立ったシステムを提供し、お客様の満足と信頼の向上に努めています。

#### ● 主な対話の手段

[Web サイト](https://www.unisys.co.jp/)> <https://www.unisys.co.jp/>

[デジタルメディア「CU \(Club Unisys\) 」](https://cu.unisys.co.jp/)> <https://cu.unisys.co.jp/>

提案活動

問い合わせ窓口（コールセンター、Web、代表電話）

お客様向けフォーラム、セミナー

お客様満足度調査

### 社員・家族

社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。

人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。

また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、社員の家族とのコミュニケーションの充実に努めています。

#### ● 主な対話の手段

グループイントラネット

ソーシャルネットワークサービス(Office 365® Yammer Enterprise 機能による、組織、職種の壁を越えた役職員同士の自由なコミュニケーションの場など)

社内報（Web ポータル）

従業員エンゲージメント調査

労使協議会

座談会、情報交換会、コミュニティ（子育て、育児休職など）

従業員とその家族向けイベント「夏休み企画 2019」

## 社会貢献プログラム

※Office 365 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。

## 株主・投資家

株主・投資家のみなさまの理解と信頼を得るために、適時適切な情報を公平に開示し、積極的な対話に努め、透明性の高い経営をめざしています。

### ● 主な対話の手段

[株主総会](https://www.unisys.co.jp/invest-j/stock/meeting.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/stock/meeting.html>

[決算説明会](https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pr.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pr.html>

事業説明会、スモールミーティング

投資家との個別ミーティング、トップマネジメントによる国内外投資家訪問

[IR サイト \(Web\) での情報開示](https://www.unisys.co.jp/invest-j/index.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/index.html>

IR 資料

[統合報告書](https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html>

[株主通信](https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/br.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/br.html>

など

開示

[決算短信](https://www.unisys.co.jp/invest-j/financial/statement.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/financial/statement.html>

[有価証券報告書](https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html) > <https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html>

など

## ビジネスパートナー

システム構築・サービス提供の際の協力会社様・調達お取引先と、ビジネスパートナーとして公平・公正な関係を築き、共にサステナビリティを意識し、新しい価値創造・価値提供に努めています。

### ● 主な対話の手段

協力会社様向け Web ポータル

協力会社様への当社の情報成果物委託／役務提供取引に関する方針説明会

トップセミナー

定期刊行物

環境保全をはじめとした CSR への取り組みに関する調査

## 地域社会

地域社会とのコミュニケーションを大切にした社会貢献活動を行っています。

また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。



● 主な対話の手段

NPO・NGO と協業した社会貢献プログラムの実施

地域イベントへの参加

チャリティーコンサート

自治体・近隣企業との定期的な協議

社会貢献クラブ「ユニハート」

## 地球環境

「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」として、世界における環境課題の把握・理解に努めるとともに、環境に配慮した事業活動を継続的に推進します。

## その他

社外有識者・学識経験者の皆さまから、経営者、役員・従業員との対談企画、インタビュー企画などを通じ、当社グループの活動に対してご意見をいただいています。

[デジタルメディア「CU \(Club Unisys\)」 >](https://cu.unisys.co.jp/)

<https://cu.unisys.co.jp/>

## 事業活動を通じた社会課題の解決

### 日本ユニシスグループの存在意義

当社グループは、自らの存在意義を「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」と定義しています。

2018 年度よりスタートした中期経営計画では、業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり社会課題を解決していくことをテーマとした事業活動の推進を通じて、その存在意義を果たしていきます。

## 日本ユニシスグループ × ビジネスエコシステム

### 日本ユニシスグループの存在意義

「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」  
業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり  
デジタルトランスフォーメーションを実現するプラットフォームを提供する

日本ユニシスグループが価値提供する注力領域を特定し  
ビジネス拡大とともに人財改革・風土改革を推進する

顧客・パートナーと共に社会課題を解決することによる  
企業価値の向上

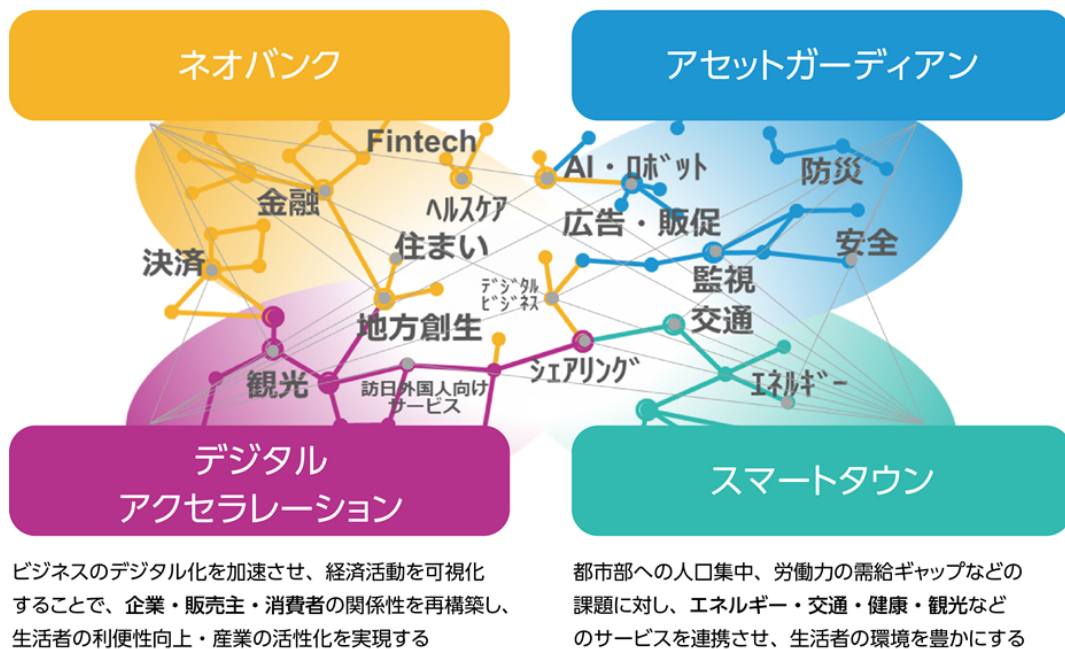
## 注力領域を軸とした事業活動の推進による社会課題解決

中期経営計画では、社会課題の解決が期待され、中長期的成長が見込まれる市場において、顧客・パートナーと共に当社グループの資産が活用できる領域を注力領域と定めており、対応する社会課題により、各領域の垣根を超えたクロスファンクショナルな事業活動を行っています。

当社グループは、持続可能な開発目標である「SDGs」の達成に貢献することを意識し、注力領域を軸とした事業活動を通じて顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決することにより、当社グループの持続的成長サイクルを実現し、サステナブルな企業を目指しています。

大都市と地方の経済格差の拡大などの課題に対し、金融機関や企業と連携し、ビジネスのデジタル化を進め、生活者の利便性向上・産業の活性化を実現する

公共インフラの老朽化、技術者高齢化などの課題に対し、IoT・AI技術を活用しビジネス環境の変革と生産性改善を実現する



## 外部団体への参加

日本ユニシスは、わが国の産業経済およびデジタル社会の発展に寄与すべく、各種外部団体に加盟しています。活動を通じ、共有すべき課題の把握や情報共有に努め、事業活動に反映させています。

### 【主な加盟団体】

- 一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）
- 一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）
- 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）
- 一般財団法人 日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）

## 外部からの評価

当社グループは、環境・社会・ガバナンスの視点を考慮した企業活動を基本に、社会課題を解決するサービスの提供により広く顧客・社会の価値を創造していくことで企業価値の向上を目指しています。そのようななか、当社グループのさまざまな取り組みに対し、外部から評価を頂いています。

### 【主な ESG 投資関連の銘柄選定】

- MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定（日本ユニシス）  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種から ESG 評価が高い企業を選定するものです。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。
- MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定（日本ユニシス）  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種の中から多面的に性別多様性スコアが高い企業を選定するものです。当社は 2017 年より構成銘柄に採用されています。
- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定（日本ユニシス）  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社が構築した指数です。炭素排出量データをもとに、同業種内で炭素効率性が高い（温室効果ガス 排出量/売上高が低い）企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資ウエイト（比重）を高めた指数です。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。
- なでしこ銘柄選定における「準なでしこ」に選定（日本ユニシス）  
なでしこ銘柄は、女性活躍推進に優れた上場企業を経済産業省、東京証券取引所が共同で選定し、紹介する制度です。当社は 2018 年度の当該銘柄の選定において、とりわけ企業の将来的な成長を期待する観点から「なでしこ銘柄に準ずる企業」として、「準なでしこ」に選定されました。



### 【第三者評価】

- 健康経営優良法人 2019 認定（日本ユニシス、ユニアデックス）  
健康経営優良法人制度は、経済産業省が地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。当社および当社グループのユニアデックスは、2017 年より大規模法人部門にて認定されています。



- プラチナくるみん 認定（日本ユニシス）

次世代育成支援対策推進法に基づいた高い水準の取り組みを行う企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度です。2019年には、これまで認定を受けていた「くるみん」から、よりレベルの高い「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



- えるぼし認定（日本ユニシス）

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業を認定する制度です。当社は、全ての評価項目に対して基準を満たしている事が認められ、最高位である3段階目の認定を2017年に取得しました。



### 【第三者認証（マネジメントシステムなど）】

- 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証（日本ユニシス）

ISO9001 は品質マネジメントシステムに関する国際規格です。官公庁・自治体向けパッケージソフトウェアの設計・開発およびサービス(納入品の保守)提供において、本認証を取得しています。

参照：[Governance - 27 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得](#)

- 情報セキュリティマネジメントシステム（ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014）認証（日本ユニシス他）

ISO27001 は情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格です。情報セキュリティに関する安心・安全を確保し、お客様の信頼に応えるため、本認証を取得しています。

参照：[Governance - 18 ISMS（ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014）認証の取得](#)

- プライバシーマーク認証（日本ユニシス他）

個人情報の適切な管理を目的として、個人情報保護マネジメントシステムの適合性認定であるプライバシーマークの認証を受けています。

参照：[Social - 3 プライバシーマーク認証の取得](#)

- 環境マネジメントシステム（ISO14001）認証（日本ユニシス他）

ISO14001 は環境マネジメントシステムに関する国際規格です。環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、本認証を取得しています。

参照：[Environment - 2 環境マネジメントシステム（ISO14001）認証の取得](#)

## 【受賞など】

- 2018 年度 新・ダイバーシティ経営企業 100 選（日本ユニシス）

経済産業大臣がダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を表彰する「2018 年度新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選定されました。



- テレワーク先駆者百選 総務大臣賞（日本ユニシス）

総務省がテレワーク先駆者百選として公表した企業などのなかから、「他社が模範とすべき優れた取り組みを行っている企業」として認められ、2018 年に総務大臣賞を受賞しました。



- 「PRIDE 指標 2018」最高評価「ゴールド」（日本ユニシス）

企業などの枠組みを越えて LGBT などのセクシュアル・マイノリティが働きやすい職場づくりを目指す任意団体「work with Pride」が策定した「PRIDE 指標 2018」にて、最高評価「ゴールド」を受賞しました。



- イクメン企業アワード 2018 両立支援部門 グランプリ（日本ユニシス）

厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード 2018 両立支援部門」は、男性従業員の育児と仕事の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰するものです。当社は最上位のグランプリを受賞しました。



- 第 2 回女性活躍パワーアップ大賞 優秀賞（日本ユニシス）

公益財団法人日本生産性本部「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」が主催する第 2 回女性活躍パワーアップ大賞において、女性の活躍を組織の生産性向上につなげる優れた取り組みを行う企業として、優秀賞を受賞しました。

- 環境 人づくり企業大賞 2018 奨励賞（日本ユニシス）

環境省が主催する、自社社員を環境人材に育成する取り組みを行う企業を表彰するもので、当社は奨励賞を受賞しました。

- 2018 年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 最優秀サイト  
日興アイ・アール株式会社が主催する、「2018 年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」において、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の観点から、当社グループのコーポレートサイトが最優秀サイトに選定されました。
- 「働きがいのある会社」調査 ベストカンパニー（ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ）  
本調査は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する活動を世界約 60 カ国で実施している専門機関、Great Place to Work® Institute が主催しています。当社グループのケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズは、日本における本調査にて 2017 年より 3 年連続でベストカンパニーに選定されています。

## 環境

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 環境マネジメント                      | 1  |
| 日本ユニシスグループ環境方針                | 1  |
| マネジメントアプローチ                   | 2  |
| 推進体制                          | 2  |
| 環境マネジメントシステム（ISO14001）認証の取得   | 2  |
| 環境内部監査                        | 3  |
| 法令遵守                          | 3  |
| 環境教育                          | 3  |
| 気候変動                          | 4  |
| 気候変動対応に対する基本的な考え方             | 4  |
| リスクと機会の認識                     | 4  |
| 取り組み                          | 5  |
| ソリューション、サービスの提供               | 5  |
| 環境に配慮したデータセンターの活用             | 6  |
| お客様、地域社会との連携                  | 7  |
| 新たなワークスタイルの確立                 | 7  |
| 水使用                           | 8  |
| 水資源利用に対する基本的な考え方              | 8  |
| 取り組み                          | 8  |
| 資源の適正利用                       | 8  |
| 資源の適正利用に対する基本的な考え方            | 8  |
| 取り組み                          | 8  |
| バリューチェーンの環境負荷低減               | 9  |
| グリーン調達の方針                     | 9  |
| サプライヤーのリスク評価、監査               | 9  |
| サプライヤーとのコミュニケーション             | 9  |
| 環境データ                         | 10 |
| 温室効果ガス（SCOPE1, 2）排出量・エネルギー使用量 | 10 |
| 廃棄物量・リサイクル率                   | 10 |
| 環境会計                          | 11 |

## 環境マネジメント

### 日本ユニシスグループ環境方針

日本ユニシスグループは、事業を通じて資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進しています。

#### 日本ユニシスグループ環境方針

##### 《基本理念》

日本ユニシスグループは顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業として、環境に配慮した事業活動を継続的に推進します。

##### 《基本方針》

私たちは業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり、持続可能な開発に貢献し、環境保全に努めます。

1. 環境マネジメントシステムを構築し環境保全活動の継続的改善に取り組みます。
2. 環境保全に関連する法規制等、並びに日本ユニシスグループが同意するその他の要求事項を順守します。
3. 事業活動に基づき、資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進します。
  - (1) 事業活動においてグリーン調達を推進します。
  - (2) 技術的、経済的に可能な範囲で、お客様の事業活動における生産性向上及び省エネルギーに貢献する商品・サービスの提供に努めます。
  - (3) オフィス活動において、電力使用量の低減、ペーパーレス化の促進、廃棄物の分別、リサイクルに取り組みます。
4. 自然エネルギーによる発電の普及に寄与し、環境負荷低減に貢献します。
5. 環境保全の重要性を認識させることを目的として、社員に対して啓発活動を積極的に行います。
6. この基本方針は組織で働く、または組織のために働く全ての人に周知徹底し、一般に公開します。

日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長  
平岡 昭良

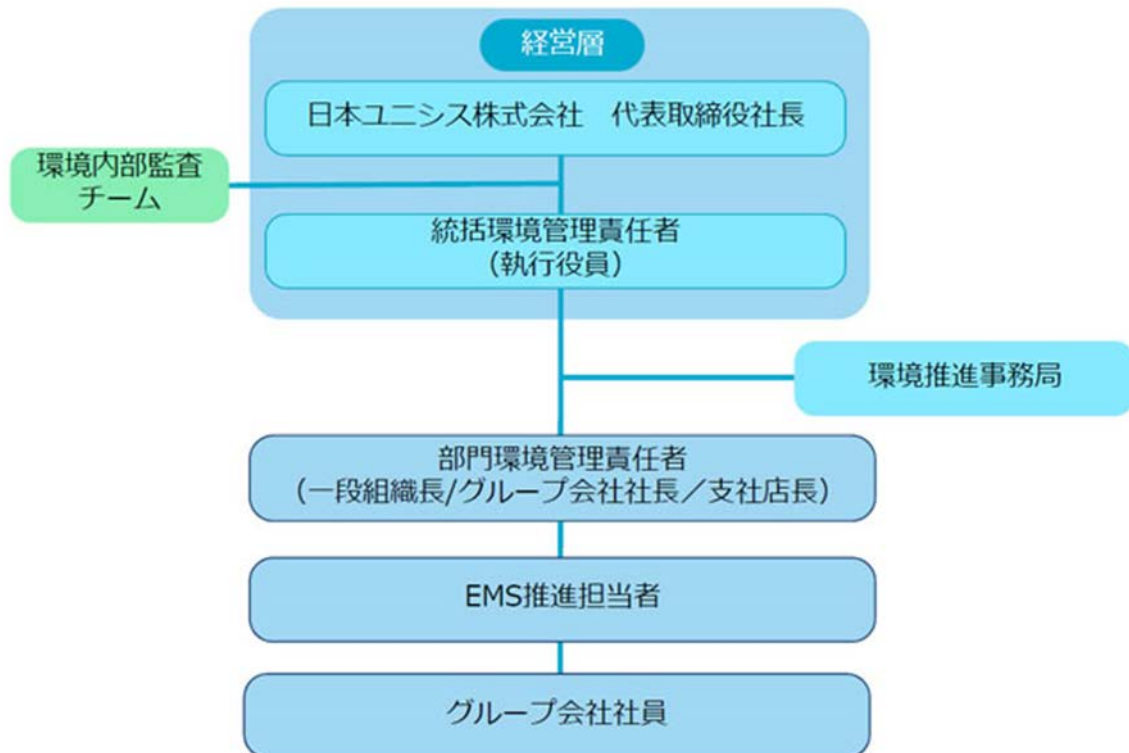


## マネジメントアプローチ

### 推進体制

「日本ユニシスグループ環境方針」に基づき、環境活動推進体制を構築し環境保全活動を推進しています。

日本ユニシス代表取締役社長が責任者として環境方針を策定し、環境マネジメントシステム全体の企画・管理・運営を総括する「統括環境管理責任者」を任命しています。



### 環境マネジメントシステム (ISO14001) 認証の取得

環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、ISO14001 に準拠した環境マネジメントシステムを導入し、継続的な改善を図っています。

- 認証機関 ビューローベリタスジャパン株式会社
- 初回認証日 2003年4月9日
- 認証日 2019年3月13日
- 認証番号 4127888
- 認証範囲 日本ユニシス株式会社  
ユニアデックス株式会社  
日本ユニシス・エグゼキュションズ株式会社  
株式会社トレードビジョン  
株式会社国際システム



ISO14001 認証証(COPY 版)

## 環境内部監査

日本ユニシスグループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として、毎年環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2018年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

## 法令遵守

事業活動に係る環境法令などの見直しと順守状況の確認を毎年行っています。2018年度は法令などの違反はありませんでした。

### 【主な適用法令一覧】

- 省エネ法
- 温対法
- 廃棄物処理法
- PCB 廃棄物特別措置法
- フロン排出抑制法

## 環境教育

当社グループの全社員を対象とした環境 e ラーニングを毎年実施しています。また、受講者にはアンケートを実施し、自社の環境保全活動を再認識できるようにしています。

2018年度には、環境省が主催する「環境 人づくり企業大賞 2018」において奨励賞を受賞しました。地球環境と調和した企業経営を実現するにあたり、環境保全や社会経済のグリーン化を牽引する人材を育成するための優良な取り組みを行っている企業を表彰するものです。

毎年「環境」をテーマとした e ラーニング研修を全グループ社員が受講していること、受講の成果として事業に基づいた環境目標の達成に取り組んでいることが評価されました。

## 気候変動

### 気候変動対応に対する基本的な考え方

環境に関する課題、特に気候変動の影響が顕在化しており、気候変動による極端な異常気象などの環境関連のリスクは、今後 10 年間に最も影響が大きく、発生可能性が高い世界的なリスクとして広く認識されています。これらの脅威に対し、将来にわたり社会が持続的に発展していくためには、地球温暖化の原因の一つとされている CO<sub>2</sub> の削減をはじめとする「緩和策」とともに、今後想定される影響にいかに対応し、対処していくかの「適応策」としての取り組みが求められています。そして 2016 年 11 月のパリ協定発効以降、世界全体で今世紀後半の CO<sub>2</sub> 排出と吸収の均衡に向けた取り組みが加速し、国内では 2019 年 6 月に脱炭素社会の実現に向けた「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」が閣議決定されました。

そのようななか、日本ユニシスグループは「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」の企業理念と「日本ユニシスグループ環境方針」にもとづき、環境に配慮した事業活動を推進するとともに、中長期的な企業価値やビジネスモデルの持続性に影響を与える気候変動の要素を特定し、適切に対応していくことが重要であると認識し、気候変動に対する緩和と適応への貢献に向けたさらなる取り組みの検討を進めています。

具体的な対策が急務である気候変動対応において、当社グループが何より貢献できることは、当社グループの強みの一つである「新たなサービスをデザインし実現する力」とこれまでに培った技術やノウハウを融合させ、お客様や社会が必要とする環境リスクの低減に資する価値のある新たなサービスを、緩和と適応の両側面から提供していくことであると考えています。

### リスクと機会の認識

気候変動の将来影響の予測・見直しには不確実性が伴うことから、今後さらなる調査・分析などが必要であり、検討を進めています。現時点で当社グループの事業活動に影響を与える可能性のある主な要素として、以下を認識しています。

#### 気候変動による移行リスク

- パリ協定の発効に伴い、2050 年以降の脱炭素社会の実現に向けて国内の気候変動に関わる政策や規制の強化が進むことにより、電力価格の上昇など、CO<sub>2</sub> 排出に対するコスト負担の増加や規制対応によるオペレーションコストの増加が想定されます。
- RE100 加盟企業をはじめとする脱炭素化目標を掲げる顧客企業の増加に伴い、そのサプライチェーンの一部を担う当社グループへの CO<sub>2</sub> 排出に関する情報提供などの要請レベルの強化や、環境対応に関する取引先調査や監査の厳格化によるオペレーションコストの増加が想定されます。また、これらに適切に対応できなかった場合には、顧客の当社に対するサプライヤー評価への影響が想定されます。

#### 気候変動による物理的リスク

- 大規模な気象災害による当社グループの主要な事業所や設備への物理的損害や、電力供給の制限や停止などに対応しつつ事業を継続するための費用の増加が想定されます。
- 平均気温の上昇により、企業活動におけるエネルギー使用量の増加や、熱中症や感染症の拡大などによる従業員への安全衛生や健康対策の施策強化による費用の増加が想定されます。

#### 気候変動による機会

- 当社グループは、これまでクラウドサービスやエネルギーマネジメントシステムをはじめとする環境負荷の低減やエネルギーの効率化に貢献するソリューションやサービスを提供してきました。パリ協定の発効に伴い、今世紀後半を見すえた新たな脱炭素経済への移行に伴う産業構造の変化の流れを受け、当社グループのこれまでの実績と信頼は、今後の事業機会の創出・拡大に寄与するも

のと捉えています。

- 国内の電気自動車の普及拡大に伴い、充電インフラ関連の需要の増加も見込まれています。当社グループは、約 10 年前より電気自動車向け充電インフラビジネスなどのサービスの創出に取り組んでおり、今後先駆者としての優位性がさらなる事業機会の拡大に寄与するものと考えています。
- 電力の小売自由化などのエネルギー政策の変化の流れを受け、エネルギー市場においては、多様な需要家のニーズに対応したエネルギーマネジメントシステムや、再生可能エネルギーの普及に伴うシステム需要の拡大が見込まれるとともに、ブロックチェーンなどの新技術活用への期待も高まっています。これらの動向は、当社のエネルギー関連ビジネスにおいて、市場規模の拡大に伴う顧客数の増加、事業機会の拡大につながるものと考えています。
- 企業活動における CO<sub>2</sub>排出に対する規制やコスト負担の増加に伴い、クラウドサービスの需要拡大が予想されることから、クラウドサービス事業の拡大が想定されます。
- 中期経営計画では注力領域を中心に、持続可能でクリーンなエネルギー社会の実現に向けた気候変動影響の緩和に貢献するサービスの提供とともに、防災・減災による気候変動影響への適応に貢献する新たなサービスの創出に取り組んでいます。また、国や自治体、企業との連携による実証実験などにも注力しており、これらの実績が将来的には新たなビジネス機会の獲得や市場の創造につながりうると考えています。

## 取り組み

### ソリューション、サービスの提供

具体的な対策が急務である気候変動対応においては、緩和を目的とした持続可能でクリーンなエネルギー社会の実現や、適応を目的とした防災・減災をはじめとする社会のレジリエンス向上に貢献するサービスの提供や実証実験などを積極的に推進しています。

### 気候変動緩和に貢献するサービス

#### エネルギーソリューション

次世代のエネルギーソリューションにより、クリーンで持続可能な社会の実現に貢献します。

詳しくはこちら > <http://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/>

#### 電気自動車（EV）充電インフラシステムサービス【smart oasis<sup>®</sup>シリーズ】

地球温暖化の一因と考えられている CO<sub>2</sub>の排出削減につながる EV の普及促進に向け、必要となる充電インフラの整備に貢献します。

詳しくはこちら > <http://smartoasis.unisys.co.jp/>

#### 非化石価値取引市場への取り組み①【非 FIT 非化石電源認定】

経済産業省資源エネルギー庁の「平成 31 年度エネルギー需給構造高度化対策に関する調査事業」のひとつである「エネルギー供給構造高度化法に基づく非化石電源に係る認定業務」について、当社は国の委託を受けた第三者機関として、認定に係る実務を行っています。

詳しくはこちら > [https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/non\\_fit/index.html](https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/non_fit/index.html)

## 非化石価値取引市場への取り組み②【トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験】

当社は、前述の調査事業のひとつである「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業（FIT 非化石証書のトラッキングに係る調査事業）」を、2018 年度より継続して受託しています。

詳しくはこちら > [https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/fit\\_tracking/index.html](https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/fit_tracking/index.html)

## クラウドサービス【U-Cloud®IaaS】

サーバー集約、エネルギー効率の良いデータセンター利用などにより、省エネによる CO<sub>2</sub>削減に貢献します。

詳しくはこちら > [http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud\\_iaas.html](http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud_iaas.html)

## 気候変動適応に貢献するサービス

### 設備環境監視サービス【MUDEN モニタリングサービス™】

極端な異常気象の増加による防災・減災への備えや人手不足の観点から、設備保全業務の高度化へのニーズが高まっています。「MUDEN モニタリングサービス」は、電源や中継局不要で屋外の設備や環境のモニタリングを可能にする遠隔監視サービスです。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/tec/iot/bp/muden.html>

### 災害監視カメラサービス【サイカメラ ZERO®】

気候変動の影響による降雨パターンの変化などにより、集中豪雨による河川氾濫や道路冠水などの災害の発生頻度が増加しています。

災害監視カメラサービスの提供により、安全ですばやい実況監視を実現します。

詳しくはこちら > [http://www.unisys.co.jp/solution/biz/sai\\_camera\\_zero/](http://www.unisys.co.jp/solution/biz/sai_camera_zero/)

### クロノロジー型 危機管理情報共有システム【災害ネット】

気象庁による「特別警報」の運用が開始されるなど、国内ではこれまで経験したことのない重大な危険をもたらすおそれのある自然災害が増加傾向にあります。

災害発生時、対応に追われる現場からの断片的な情報が大量に入ってくる災害対策本部において、入力者の負荷軽減、効率改善に貢献する防災システムです。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/biz/disaster-net/>

## 環境に配慮したデータセンターの活用

当社グループのアウトソーシングセンターは、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しており、環境性能の高いデータセンターの活用を推進しています。

当社グループが郊外型データセンターとして活用している小浜データセンター※<sup>1</sup>（福井県小浜市）では、最新の空調技術「壁吹き出し方式空調システム」を採用しています。

この方式は、空調機械室間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹き出し方式に比べ空調システム

系の大幅な電力低減が可能となります。

また、冷気と暖気を混ぜない完全な循環型にすることや整流機構を設けることで 22℃の給気でも十分に IT 機器を冷却することができます。

さらに寒冷地に立地している利点を活かした外気冷房やフリークーリング<sup>※2</sup>の併用で、想定電力の 100%使用時には PUE<sup>※3</sup> = 1.2 台を実現できる環境配慮型省エネデータセンターとなっています。

※1 株式会社関電エネルギーソリューションが受変電設備、空調設備などを建設・所有し、施設の維持運営管理を実施

※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

※3 Power Usage Effectiveness : データセンターのエネルギー効率を示す指標。データセンター全体の消費電力をデータセンター内の IT 機器の消費電力で割った値。1 に近いほど効率が高い。

[日本ユニシスグループのアウトソーシングセンター >](https://www.unisys.co.jp/solution/biz/outsourcing/)

<https://www.unisys.co.jp/solution/biz/outsourcing/>

## お客様、地域社会との連携

気候変動の影響による風水害などの気象災害の激甚化が懸念されるなか、大規模災害発生時における社会インフラ機能の早期復旧が強く求められています。

当社は、提供するオープン勘定系システム「BankVision<sup>®</sup>」の利用行である地方銀行 9 行（以下参加金融機関と称します）と「大規模災害発生時における相互支援協定」を 2019 年 4 月に締結しました。本協定は、大規模災害<sup>※</sup>が発生した場合に、参加金融機関のお客様の利便性の維持のため、参加金融機関と日本ユニシスが相互支援することにより、被災地域における参加金融機関の金融機能の維持ならびに早期復旧を図ることを目的とするものです。

### 【相互支援の内容】

1. 支援物資の提供：食料、飲料水、生活支援物資などの提供
2. 業務継続のための支援：業務継続に必要な資器材（車両、通信機器など）や燃料などの提供
3. 施設の提供：避難場所や宿泊施設、仮店舗などの施設の提供
4. 人員の派遣：事務応援や応急復旧などに必要な人員の派遣
5. その他必要な支援

※ 本協定では、「地震、風水害などの大規模な自然災害や火災、事故などを要因として、参加金融機関の金融機能の維持に重大な支障を及ぼす災害」と定義しています。

詳しくはこちら > [https://www.unisys.co.jp/news/nr\\_190425\\_bankvision.pdf](https://www.unisys.co.jp/news/nr_190425_bankvision.pdf)

## 新たなワークスタイルの確立

当社グループは、ICT を活用したテレワーク制度を導入しています。この取り組みは、従業員の生産性向上の実現だけでなく、通勤時の交通利用に伴う CO<sub>2</sub>排出の抑制や、大規模な気象災害や感染症流行などの災害発生時における従業員の安全性や事業の継続性の確保にも有効であると認識しています。また、東京都内各所へのサテライトオフィスの設置や本社ビルのフリーアドレス化の推進により、オフィス使用や移動時の交通利用における省エネルギー化が図られています。

## 水使用

### 水資源利用に対する基本的な考え方

気候変動の影響による降雨パターンの変化に伴う水害・渇水や、人口増加、経済発展による急速な都市化の進行などに起因する水資源の不足など、水リスクへの関心が世界的に高まっています。

IT セクター企業における水使用量の上位には、主に自社保有のデータセンターの空調や冷却がありますが、日本ユニシスグループのアウトソーシングセンターは、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しています。したがって、当社グループの直接的な水利用は主にオフィスでの使用となり、その使用量は決して多くはありませんが、「日本ユニシスグループ環境方針」に基づき、事業活動を通じて水資源の適正な利用を推進しています。

### 取り組み

当社では、製造時に水をほとんど使わず、世界中に豊富に存在し高効率でリサイクル可能な鉱物資源である石灰石を主原料とした新素材「LIMEX®」を使用した名刺を採用しています。2018 年度は、紙の名刺使用時と比較して約 60 トン、500 ミリリットルのペットボトル換算で約 12 万本※の水資源の保全に貢献したことになります。

※ 2018 年 4 月から 2019 年 3 月までの日本ユニシスにおける発注量ベース。キャンセル、回収分は含みません。

\* LIMEX は株式会社 TBM の登録商標です。

## 資源の適正利用

### 資源の適正利用に対する基本的な考え方

資源の有限性に対する社会の関心が世界的に高まっています。これまで推奨されてきたリサイクルによる資源循環の効率化だけでなく、原材料に依存せず、既存の製品や有休資産の活用などによって価値創造の最大化・適正利用を図る「サーキュラーエコノミー」という新たな経済システムが生まれてきています。

日本ユニシスグループは、「日本ユニシスグループ環境方針」に基づき、事業活動を通じて資源とエネルギーの適正利用を推進します。

### 取り組み

資源やエネルギーを適正かつ効率的に利用するため、当社グループでは部門ごとに目標を設定し、環境負荷の低減に取り組んでいます。

- 事業所面積あたりのエネルギー使用量の削減
- 紙の使用量の削減
- リサイクル推進に向けた廃棄物分別の徹底
- 人や物の移動量削減、オフィススペース削減

## バリューチェーンの環境負荷低減

### グリーン調達の方

日本ユニシスグループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境に配慮した事業活動、持続可能な社会の発展への貢献など、総合的な観点から調達判断を行っています。また、『グリーン調達ガイドライン』に従い、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の少ない製品・サービスの調達を行っています。お取引先様に対して、環境に配慮した事業活動に関する調査を定期的に行い、お取引先様との連携により環境負荷の少ない製品・サービスなどの調達（グリーン調達）を推進しています。

### サプライヤーのリスク評価、監査

グリーン調達にあたっては、ISO14001 などの外部認証取得をはじめとする環境に配慮した活動に取り組まれているお取引先様からの調度を優先的に進めていきます。

環境に配慮した活動は、お取引先様の自主的活動であることが基本ですが、具体的には、ISO14001 などの外部認証取得や独自環境マネジメントシステムの構築・運用、グリーン調達 および 環境保全活動に関する取り組みについてアンケート調査を実施し、評価・判定しています。

2018 年度は、137 社に対してアンケート調査を実施しました。

日本ユニシス グリーン調達ガイドライン>

[https://www.unisys.co.jp/pdf/eco\\_green\\_guideline.pdf](https://www.unisys.co.jp/pdf/eco_green_guideline.pdf)

### サプライヤーとのコミュニケーション

前述の定期的なお取引先様に対する環境に配慮した事業活動に関する調査に加え、定期刊行物の発行や協力会社様向け Web ポータルを開設しての情報提供などを行い、ビジネスパートナーとして当社グループの社会的責任の考え方や取り組みについてご理解いただくとともに、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。



## 環境データ

### 温室効果ガス（SCOPE1, 2）排出量・エネルギー使用量

#### 温室効果ガス排出量・エネルギー使用量

| エネルギー使用状況・温室効果ガス排出量※                       | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 直接的温室効果ガス排出量 Scope1 (t-CO <sub>2</sub> )   | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 間接的温室効果ガス排出量 Scope2 (t-CO <sub>2</sub> )   | 21,804 | 19,792 | 18,464 | 15,100 | 14,107 |
| Scope1 + Scope2 排出量合計 (t-CO <sub>2</sub> ) | 21,804 | 19,792 | 18,464 | 15,100 | 14,107 |
| 温室効果ガス排出量に係る原単位(t/m <sup>3</sup> )         | 0.1711 | 0.1570 | 0.1336 | 0.1308 | 0.1220 |
| エネルギー使用量(kl)                               | 10,521 | 10,049 | 9,411  | 7,927  | 7,613  |
| エネルギー使用原単位(kl/m <sup>3</sup> )             | 0.0826 | 0.0797 | 0.0681 | 0.0687 | 0.0659 |

※温室効果ガス排出は事業所内の排出量を計測

### 廃棄物量・リサイクル率

#### 廃棄物量・リサイクル率※

| リサイクル状況    | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 廃棄物総発生量(t) | 628    | 574    | 603    | 580    | 455    |
| 再利用率(%)    | 70.8%  | 73.3%  | 58.9%  | 68.8%  | 78.5%  |

※豊洲本社ビルの廃棄物量・リサイクル率

#### 紙の使用量

| 紙使用量     | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 紙使用量（万枚） | 2,775  | 2,709  | 2,368  | 1,915  | 1,746  |

#### 化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

## 環境会計

| 環境保全コスト（単位 千円） |  | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度  |
|----------------|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| 事業エリア内コスト※     | 公害防止、環境保全等   | 1,700  | 1,700  | 1,700  | 1,606  | 306,265 |
| 上・下流コスト        | グリーン購入に伴い発生した差額、容器包装等の低環境負荷対策、製品・商品等の回収、リサイクル、再商品化、適正処理等 | 0      | 0      | 0      | 0      | 0       |
| 管理活動コスト        | 環境マネジメントシステムの整備、運用、従業員への環境教育等                            | 39,360 | 36,120 | 37,640 | 39,742 | 37,230  |
| 研究開発コスト        | 環境保全に資する製品等の研究開発、製品等の製造段階における環境負荷抑制の研究開発棟                | 0      | 0      | 0      | 0      | 0       |
| 社会活動コスト        | 環境保全を行う団体等に対する寄付、支援等                                     | 4,000  | 4,000  | 4,000  | 350    | 350     |
| 環境損傷対応コスト      | 自然修復、環境保全に関する損害賠償、環境損傷に対応する引当金繰入額及び保険料等                  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0       |
| 合計             |  | 45,060 | 41,820 | 43,340 | 41,698 | 343,845 |

※2018年度の事業内エリアコストはPCBの処理費用計上により増加。

## 集計範囲

### 2018年度：

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）、（株）エイファス、チャンネルペイメントサービス（株）、チャンネルベンチャーズ（株）、チャンネルグローブ（株）、USOL ベトナム（有）、（株）国際システム、NUL アクセシビリティ（株）、（株）トレードビジョン、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

### 2017年度：

日本ユニシス（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、チャンネルペイメントサービス（株）、チャンネルベンチャーズ（株）、チャンネルグローブ（株）、ユニアデックス（株）、USOL ベトナム（有）、（株）国際システム、（株）トレードビジョン、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

### 2016年度：

日本ユニシス（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、ユニアデックス（株）、（株）国際システム、（株）トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス（株）、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

### 2015年度：

日本ユニシス（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、ユニアデックス（株）、（株）国際システム、（株）エイタス、（株）トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス（株）、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

**2014 年度 :**

日本ユニシス（株）、USOL 北海道（株）、USOL 東北（株）、USOL 東京（株）、USOL 中部（株）、USOL 関西（株）、USOL 中国（株）、USOL 九州（株）、日本ユニシス・エクセリューションズ（株）ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、（株）エイファス、ユニアデックス（株）、（株）国際システム、（株）エイタス、（株）トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス（株）、日本ユニシス・アカウンティング（株）、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

## 社会

|  |    |
|--|----|
| 人権   | 1  |
| 人権についての考え方   | 1  |
| 人権尊重の取り組み  | 1  |
| ハラスメント防止   | 1  |
| 労働組合   | 1  |
| サプライチェーンにおける人権配慮                                   | 1  |
| 児童労働の撤廃に向けた貢献                                      | 2  |
| 個人情報保護   | 2  |
| 労働   | 4  |
| 人財に対する考え方  | 4  |
| 人財戦略   | 4  |
| 取り組み   | 5  |
| 戦略的人財改革  | 5  |
| 健康経営   | 5  |
| 働き方改革  | 7  |
| 組織・人財改革  | 9  |
| ダイバーシティ推進  | 12 |
| 業務プロセス・制度改革  | 18 |
| 労働安全衛生と労務管理についての考え方                                | 18 |
| 労働安全衛生への取り組みと労務管理                                  | 19 |
| 衛生委員会  | 19 |
| 健康診断の実施  | 19 |
| 健康管理室と社内診療所の開設                                     | 19 |
| 過重労働による健康障害防止対策                                    | 19 |
| 年次有給休暇取得推進   | 19 |
| メンタルヘルス対策  | 20 |
| ハラスメント防止   | 20 |
| 賃金管理   | 20 |
| 福利厚生   | 20 |
| 従業員相談窓口の設置   | 20 |
| 労働組合   | 21 |
| 人財データ  | 22 |
| お客様に対する責任  | 25 |
| 製品・サービスの品質保証                                       | 25 |
| 製品・サービスの品質保証に対する考え方                                | 25 |
| ISBP（Information Services Business Process）による品質管理 | 25 |
| 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得                         | 27 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 顧客満足度向上への取り組み .....                 | 27 |
| バリューチェーン全体で果たす社会的責任 .....           | 28 |
| 公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた人権・環境への配慮 ..... | 28 |
| 情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様との連携 .....   | 28 |
| 物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携 .....      | 28 |
| 調達判断 .....                          | 28 |
| サステナビリティへの取り組み（CSR）に関する調査 .....     | 29 |
| 社会貢献活動 .....                        | 30 |
| 方針 .....                            | 30 |
| コミュニティへの貢献に対する考え方 .....             | 30 |
| 社会貢献活動方針 .....                      | 30 |
| 社会貢献活動の重点分野 .....                   | 30 |
| 推進の仕組み .....                        | 31 |
| 社会貢献活動休暇・休職制度 .....                 | 31 |
| 社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」 .....     | 31 |
| 寄付決定のプロセス .....                     | 31 |
| コミュニティ窓口 .....                      | 31 |
| 取り組み .....                          | 32 |
| 障がい者支援 .....                        | 32 |
| 次世代育成 .....                         | 33 |
| 地域貢献（地域連携） .....                    | 34 |
| 地域貢献（国際協力） .....                    | 35 |
| 地域貢献（被災地支援） .....                   | 35 |
| ユニハートの活動 .....                      | 36 |

## 人権

### 人権についての考え方

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、心身の障害など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。

また、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 年に署名し、「世界人権宣言」および「ILO 中核的労働基準」の 4 分野（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用、職業における差別の撤廃）を支持しています。

さらに、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際規範や原則を参照し、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。

### 人権尊重の取り組み

#### ハラスメント防止

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、マタニティ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定めています。また、「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラガイドライン」を作成し、社内の啓発に努めており、とくに管理職に対しては、新任管理職全員が必ず受講する研修において事例の共有を行うなど、注力して啓発を行っています。

実際にハラスメントの疑いがある事象が発生した場合には、従業員が相談できる窓口を複数設置し、対処する体制を整備しています。人事担当部門に設置された社内相談窓口のほか、匿名・記名を問わず利用可能なコンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)を社内外に設置しており、従業員は、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自身で選択・利用することが可能です。

また、これらの報告、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います。さらに、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、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう、「グループ・コンプライアンス基本規程」に明記しています。

#### 労働組合

当社グループは、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、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、労使協議会などを通じ、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。

2018 年度の労働組合加入者割合は、94.9%です。

#### 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・保守ならびにサービス提供における協力会社様、およびお取引先様などの「ビジネスパートナー」の皆さまと、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にともに取り組んでいます。

協力会社様に対する定期刊行物や協力会社様向け 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、サステナビリティへの取り組み全般についてご説明するとともに、ともに取り組んでいくことをお願いしています。

また、当社およびユニアデックスの協力会社様向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、当社窓口および外部窓口（匿名可）への報告・相談が可能となっています。

また、紛争鉱物不使用の推進などを含めた「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」を制定し、この指針に基づいた調達を目指しています。主要なお取引先様に対しては、紛争鉱物不使用の確認などに関する調査を毎年実施しています。

## 児童労働の撤廃に向けた貢献

「特定非営利活動法人 シャプラニール＝市民による海外協力の会」（以下「シャプラニール」）の「子どもの夢基金」への寄付を通じ、シャプラニールによる、バングラデシュやネパールなどの東アジア地域における「働く子どもたちを生み出さない社会を目指した活動」を支援しています。

参照：Social-35「ステナイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

## 個人情報保護

当社グループは、個人情報の適切な取り扱いと保護の重要性を認識し、企業にとっての社会的責務として、個人情報保護の基本方針を定め、当社グループの役員および従業員に周知・徹底を図り、コンプライアンスを重視した企業活動を推進しています。

1. [日本ユニシスグループ個人情報保護基本方針](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/group.html) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/group.html>
2. [当社における個人情報のお取り扱いについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori>
  - [個人情報の取得と利用目的について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-1) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-1>
  - [個人情報の取扱いの委託と共同利用について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-2) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-2>
  - [個人情報の第三者への提供・開示について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-3) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-3>
  - [開示等の請求手続きについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-4) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-4>
  - [個人情報に関するお問合せ・苦情等のお申出先](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-5) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-5>
  - [当社の所属する「認定個人情報保護団体」の名称及び、苦情の解決のお申出先](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-6) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-6>
3. [当社ウェブサイト上における個人情報の保護について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web>
  - [通信途上での盗聴防止（SSL）について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-1) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-1>
  - [Cookie および Web ビーコン、アクセスログについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-3) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-3>
  - [他のウェブサイトへのリンクについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-4) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-4>

## EU 一般データ保護規則（GDPR : General Data Protection Regulation）への対応

GDPR は「EU（欧州連合）域内にいる個人の個人データを保護するための EU における統一的ルール」であり、2018 年 5 月 25 日より施行されています。GDPR は EU 加盟諸国に対する法規制ですが、以下のケースに該当する場合は、日本の企業であっても適用対象となります。

- ① EU 域内に所在する個人に対する商品またはサービスの提供
- ② EU 域内における個人の行動管理・モニタリング（例：広告マーケティング、購買履歴の追跡など）
- ③ お客様が EU 域内に所在する個人に関する個人データを保有し、その「処理」の委託を受ける場合※

※GDPR 第 28 条「取扱者の義務」のみ適用

当社グループでは、上記の各ケースに対応するため規定を整備し、当社グループの役員および従業員に周知・徹底を図りながら、GDPR 適用対象となる事業案件をチェックする体制やプロセスを整備しています。

当社グループは、我が国における個人情報保護法に則った個人情報保護体制を確立していますが、GDPR についても施行後の執行状況や個人データ保護を巡る社会動向、当社グループの事業形態の変化に合わせた規程の見直しなどによる適切な対応を実施していきます。

## プライバシーマーク認証の取得

(2019年3月末日現在)

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリュージョンズ株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社トレードビジョン



## 労働

### 人財に対する考え方

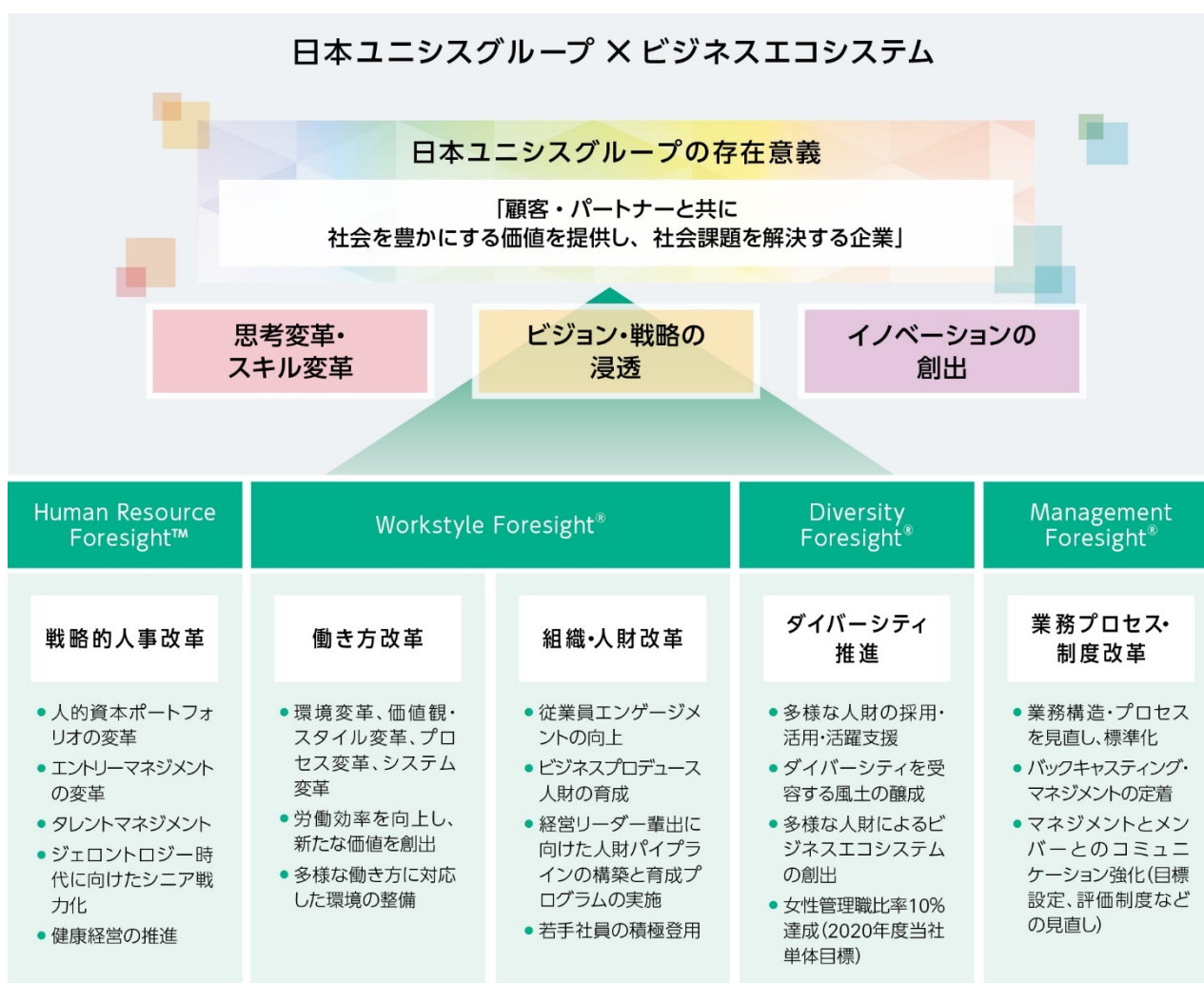
日本ユニシスグループでは、人財は企業における重要な資産（アセット）であり、人財こそ企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力であると考えています。

私たちが顧客・パートナーとともに、社会課題の解決に向けたビジネスエコシステムの構築を目指すには、新たなソリューションを生み出し、プラットフォームを提供していく必要があります。その実現に向けては、自ら社会課題を発見し、ビジネスエコシステムをデザインできる人財の育成が不可欠だと捉えています。

人財に対するこのような考え方のもと、当社グループは「思考変革・スキル変革」「ビジョン・戦略の浸透」「イノベーションの創出」という3点を重視した施策に取り組んできました。自力で新規事業創出ができる人財育成プログラムや、社員のチャレンジを重視した人事考課、働き方改革などです。これらの取り組みを積み重ねた結果、ビジネスプロデュース人財数は増加し、数々の新規事業創出や、外部評価獲得につながっています。

### 人財戦略

#### 中期経営計画における人財戦略



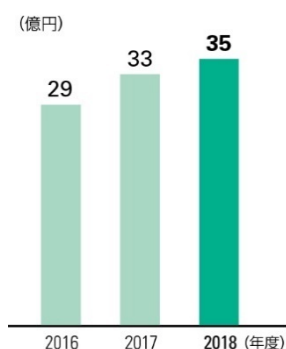
人財戦略を当社グループの中期経営計画における重点施策の一つに位置づけて取り組んでいます。前中期経営計画では、業種・業態の垣根を越えた連携が必須となる新しい事業モデルやビジネスエコシステムの創出に向けて、社内の縦割り型組織を融合型組織に変革するなど、いくつかの大胆な施策を実行に移しました。今後は、これまでの取り組みの成果を活かし、周囲の社員を巻き込みながら業務を遂行できる力、さらには社外の人財も巻き込んでより大きな価値を生み出せる力を持った社員を戦略的に育成していく必要があると考えています。

中期経営計画ではこの考えに基づき、「風土改革」を掲げています。風土改革は、社内外の環境変化を踏まえた戦略的人事改革を目的とした「Human Resource Foresight™」、組織・人財改革と働き方改革を進める「Workstyle Foresight®」、ダイバーシティを実践・推進する「Diversity Foresight®」、そして、制度や業務プロセスを見直し変革する「Management Foresight®」という4つの柱からなり、人財戦略の推進を支えています。風土改革の取り組みを通じて、社員一人ひとりの思考・スキルの変革とビジョン・戦略の浸透に加え、イノベーションの創出を促すことで、社会課題の解決に直結するビジネスエコシステムの構築を目指しています。

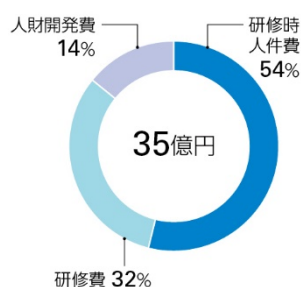
そのようななか、当社グループは2016年度より、人的資本への投資額の経年推移とその内訳を見える化し、年間約30億円の投資を行っています。人的資本への継続的な投資は、時代とともに変化する社会課題を解決していくうえで、決して欠かすことのできないものだと考えています。

## 日本ユニシスグループ

### 人的資本投資額の推移



### 2018年度人的資本投資額の内訳



## 取り組み

### 戦略的人財改革

ビジネスエコシステムやプラットフォームを提供し、社会に変革を起こせるような自律性の高い企業組織・風土を目指すには、戦略的に人事改革を進めることが必要です。そのため、当社では新たな人財改革への取り組みを推進しており、これを「Human Resource Foresight™」として、風土改革を構成する柱の一つに位置づけました。イントラパーソナル・ダイバーシティ（「個」の多様性）による持続的なイノベーションを促す人財をより多く輩出するため、業務遂行における役割（ROLES）を定義することで人財を可視化し、戦略的なアサイメントや将来を見据えた人的資源の獲得・強化を目指します（人的資本ポートフォリオの変革）。

### 健康経営

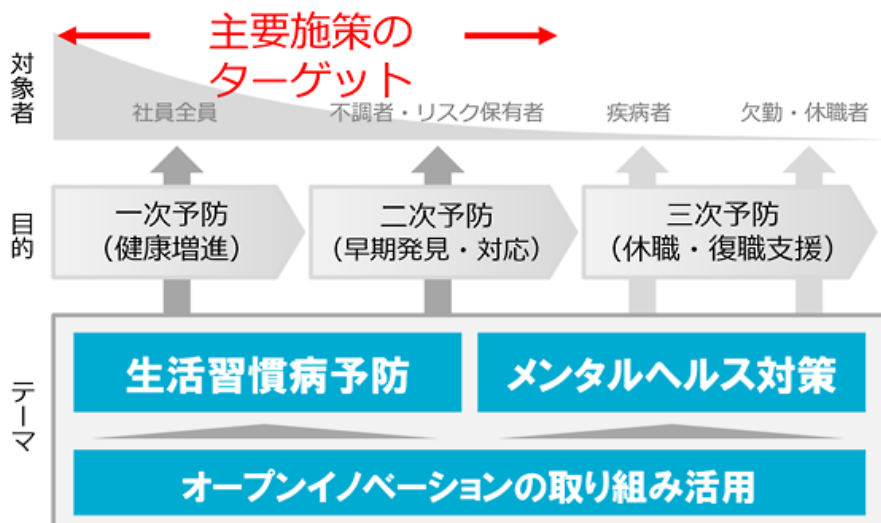
当社グループは、当社の企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」のもと、人を大切に、社会に必要とされる企業グループを目指すとともに、従業員が心身ともに健康であり幸せであることが、高い生産性や豊かな想像力を生み出し企業の発展につながると考えています。

当社グループは、会社・健康保険組合が一体となり、従業員の健康に対する関心・取り組み意欲向上と健康増進活動の活発化に努めてまいります。さらには、本取り組みを活かした事業を通じて、お客様や社会への貢献をはたします。

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、代表取締役社長がチーフ・ヘルス・オフィサー（CHO）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。

## 施策推進方針

『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。



身体指標に加え、自覚症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスについて多面的な分析を実施しており、PDCA サイクルを回しより効果的な施策への発展につなげています。

### ■主な分析結果

- ・肥満や体重増加と最も相関の高い生活習慣は「食べる速度が速い」
- ・肩こり・腰痛・眼精疲労・頭痛と最も相関の高い生活習慣は「運動不足」
- ・ストレス感と最も相関の高い生活習慣は「夕食が遅い」 ※睡眠不足、朝食抜き、歩行不足、運動不足とも相関
- ・パフォーマンス（プレゼンティーズムおよびアプセンティーズム）と最も相関の高い症状は「ストレス感」
- ・健康ポイントプログラムへの参加者は、健康状態が全体平均よりも良好（肩こり・眼精疲労除く）

## 従業員の健康増進を促す取り組み

### <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
- ・社員相談室の設置

### <健康への意識向上>

- ・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（2018年は2,300名が参加）
- ・各種啓蒙セミナーの開催（2018年は睡眠改善・肩こり腰痛改善・マインドフルネス・代謝アップ・女性の健康など16回）

- 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

## <ICT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。

その他の健康経営の取り組みについては、労働安全衛生の取り組みも参照ください。

参照：Social-19 [労働安全衛生への取り組みと労務管理](#)

## 働き方改革

### 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。当社グループでは、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目指す

ことをビジョンに掲げ、働き方改革の実現に向けた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、2018年11月には「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」に認定、また「日経スマートワーク経営調査」において★4.5を取得しました。

### 働き方改革4つの変革

| 環境変革  | 価値観・スタイル変革   | プロセス変革   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•戦略的ファシリティマネジメント（拠点整理、最適化）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•残業メリハリ活動</li> <li>•在宅勤務・テレワーク</li> <li>•ペーパーレス</li> <li>•T3活動</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•会議改革</li> <li>•業務構造・プロセスの見直しと標準化</li> <li>•Foresight in sight活動</li> </ul> |
| ICTツール活用（システム変革）  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•クラウドファースト（「Office 365®」利用）</li> <li>•モバイルファースト（「moconavi®」）</li> <li>•「Skype® for Business」利用</li> <li>•企業内SNS活用</li> </ul> |  |  |

### 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するとともに、都内以外では全

国各所のシェアオフィスの利用が可能になっています。

サテライトオフィスの月間利用人数は毎月増加傾向にあり、2019年8月には利用者数累計19万人を突破しています。

## 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」を推進しています。

年間を通じて「残業ゼロ（5時間以下）」の月を1回以上達成することを目標としており、2018年度の達成率は100%でした。

2019年度も本活動は継続しており、時間の使い方（意識）と業務（仕組み）を見直し、考える機会としています。

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月より展開しています。

テレワークの拡大に向けた取り組みの一環として、政府の主導する「テレワーク・デイズ」に参加しています。2017年は豊洲本社勤務者の約4割が参加（期間：1日）、2018年度は豊洲本社勤務者の6割以上が参加（期間：5日）、2019年度は東京都内勤務者9割以上が参加（期間：15日）し、年ごとに規模を拡大して取り組んでおり、だれもが働きやすい社会の実現を目指しています。

## 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。2018年度は「2020年に向けた働き方改革と実践」をテーマに、積極的な活動が行われており、2019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による生産性の向上を目指しています。

## 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（Office 365<sup>®</sup>）／モバイルファースト（moconavi<sup>®</sup>）／Skype<sup>®</sup> 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目指しています。

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

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

\* 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。

## 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。

### 組織・人財改革

当社グループは「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」を目指しています。この実現のため、「ビジネスモデルの変革」、「スキル変革」を進め、「チャレンジを推奨する風土改革」「日本ユニシスグループの持続的競争優位の源泉となる人的資源の強化」に取り組んでいます。

### エンゲージメントマネジメント

企業が新しいビジネスモデルをデザインし、社会に提供していく組織的な能力を最大限に引き出すためには、社内の各部署が自律的にPDCAを回し、社員のエンゲージメントを高めていくための仕組みづくり・組織づくりが重要と考えます。

当社では、全グループ社員を対象に従業員意識と組織課題を可視化する目的で定期的にエンゲージメントサーベイを実施し、組織づくりに活用しています。2018年度の回答率は93.0%でした。

サーベイ実施後は、経営陣も含めてサーベイ結果を分析し、分析結果と外部コンサルタントのアドバイザリーのもと、各部門の責任者が自組織の課題およびアクションプランを設定します。さらに、特定部門を対象とした月1回の定例ワークショップやサーベイなどを実施し、アクションプランの進捗をモニタリングしています。2018年度は、組織長を中心に組織風土変革に向けたアクションプランを推進することにより、エンゲージメント度合いを測る指標「エンゲージメントスコア（ES）」が大幅に向上しました。2019年度においては、さらなるエンゲージメント向上に焦点を当てたプログラムを継続しながら、組織牽引力のあるマネジメント人財の育成を図っていきます。

### 人財育成

#### 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)および自己啓発である。

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およ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）

#### ビジネスプロデュース人財の育成

ビジネスエコシステムの創出を目指し、事業創出に関連する専門性を持つ人財としてビジネスプロデュース人財を定義し、育成を推進し

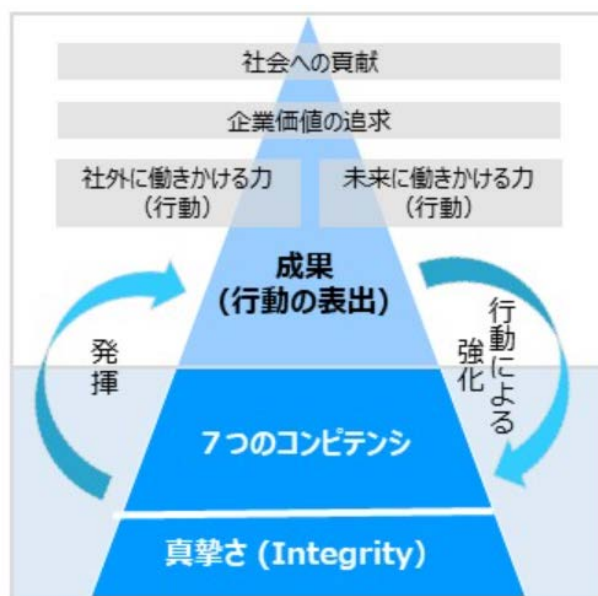
ています。その一環として、新事業を生み出す人財を発掘し育成することを旨とする人財育成プログラム「NextPrincipal」プログラムを2010年度より毎年実施しており、2018年度までに延べ322人が受講しています。

当該プログラムの一つである、新規事業創出を担う人財育成と実際の事業創出を目的とした「アクセラレーションプログラム」では、2017年度にインド・バンガロールのスタートアップスクール「Commence-Mint」、2018年度にはデジタルビジネス・イノベーションセンター（DBIC）が主催するシンガポールでのイノベーションプログラムにそれぞれ2名の社員を派遣しました。外部との人財交流により相互に刺激し合うことで、派遣された社員が自身の知見・スキルを伸ばすとともに、本プログラムを通じて得たスキルやアイデアを当社のビジネスとして展開することを目指しています。

## 経営後継者輩出に向けた取り組み

最高経営責任者の選定プロセスの透明性を確保するため、独立社外取締役が参加する指名・報酬委員会において、「最高経営責任者の後継者に関する計画（サクセッション・プラン）」を審議し、取締役会に報告しています。サクセッション・プランにおいて、計画とともに、当社経営者に求められる重要な資質として、真摯さをベースとした7つのコンピテンシを定義しました。

### 必要な要件



### 7つのコンピテンシ

- 1) 先見性・ビジョン構築力 (foresight)
- 2) 洞察力・本質を見抜く力 (insight)
- 3) 決断力 (determination)
- 4) 改革力 (innovation)
- 5) 情熱・発信力 (passion)
- 6) 実行・完遂力 (execution)
- 7) 多様性の受容・適応力 (diversity & inclusion)

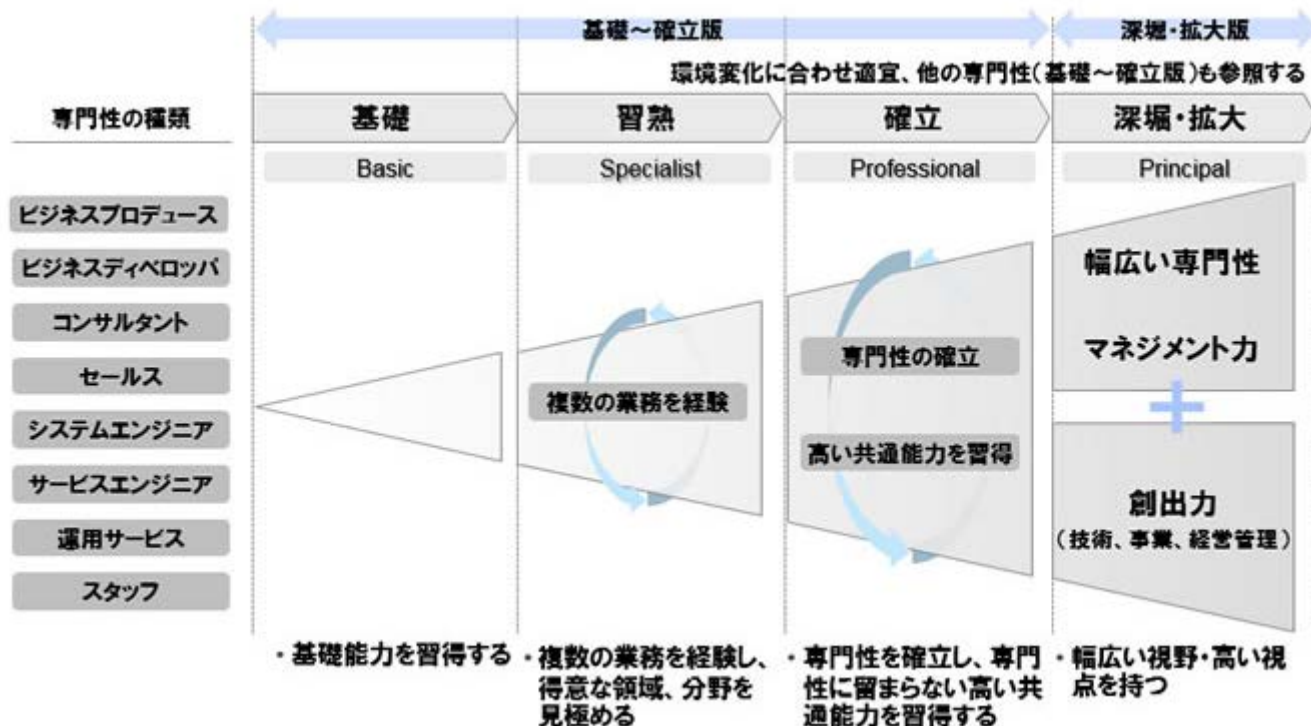
サクセッション・プランのもと、経営後継者輩出のためのパイプライン施策の一つとして「経営リーダープログラム」を企画・実施しています。本プログラムでは、社内外経営者との対話セッションなどを通じて当社経営者として求められる7つのコンピテンシを習得するとともに、アセスメントをもとに後継者候補層の人財プールを確立することを目指しています。

## キャリアパス（能力開発の指針）

当社グループでは、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・運用しています。（日本ユニシス CDP：Career Development Program）

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。ビジネスエコシステムの構築を目指し、2017 年度から事業創出に関連する専門性の種類として新たに「ビジネスプロデュース」を設定しました。

### キャリアパスにおける発達段階



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ています。

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           |               |                      |              |                    |
| サービス<br>コンテキスト層   | ビジネスプロデュース    | セールス                 | マーケティング      |                    |
| ビジネス<br>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<br>プラットフォーム層  | アジャイル         | クラウド                 | セキュリティ       | 新技術                |
|                   | 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義務教育<br>(IT基礎)   |
| アセット共通            | マネジメントイノベーション | キャリアデザイン             | グローバル        | SR義務教育<br>(セールス基礎) |
|                   | ダイバーシティ       | リーダシップ&<br>コミュニケーション | 新人研修/フォローアップ |                    |

### ダイバーシティ推進

#### 方針

当社グループは、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ます。

#### 【Diversity Foresight®】

- 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）

また、「日本ユニシスグループ役職員行動規範」に明記する通り、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、心身の障害などによる差別を行いません。

[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](https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf)

#### 重要性と社内浸透

ダイバーシティ推進は、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を表明しており、マテリアリティ(サステナビリティ重要課題)のひとつでもあり、取り組み指標および目標を設定して取り組んでいます。

また、年に 1 回開催する「ダイバーシティ・トップ・セミナー」などを通じて、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などを発信しています。

参照：Sustainability - 1 トップメッセージ

参照：Sustainability - 9 マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

## 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・女性活躍など）および階層別に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回社外の有識者を招き「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発のために社外著名人・有識者による講演の聴講後、社長および担当役員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<br>管理職対象の必須研修。部下に対する具体的な指導・評価の方法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な研修を年1回開催 |

## 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。

当社の育児休職復職率は、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、当社の女性管理職比率は2015年度の3.2%から2019年4月には7.4%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には、「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）の形成を目指し、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%以上を目標としており、直近3か年は40%以上を維持しています。

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 |
| 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）を開催       |
| 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）を開催    |

※ その他 相談窓口あり

### 障がい者雇用と活躍推進

当社の障がい者雇用率は、2019 年 3 月 31 日時点で 2.3%となっています。

障がい者の活躍支援については、これまで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、盲導犬ユーザーの社員が安心して業務に集中できる環境を整えています。

当社グループの障がい者雇用の維持・拡大を目的に 2018 年 2 月に設立した NUL アクセシビリティ株式会社は、2019 年 2 月に当社の特例子会社として認定を受けました。ICT を活用した完全在宅型の勤務制度の採用により、これまで通勤困難が理由で企業への就職ができなかった障がいをもつ方々の就業を可能とし、2018 年 4 月に雇用した 5 名の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。

[NUL アクセシビリティ株式会社 >](https://nul-acc.co.jp/)

<https://nul-acc.co.jp/>

### LGBT など性的マイノリティに関する取り組み

当社グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指しています。「日本ユニシスグループ役員行動規範」において、LGBTに代表される性的マイノリティに対する差別を行わない旨を明記しており、セミナーの開催や、全グループ社員受講必須のeラーニング、メールマガジンなどにおいて正しい知識の習得と理解促進に取り組んでいます。また、社内の支援者を増やす取り組みとして、オリジナルのAlly（アライ）シールを作成し、希望者へ配付しています。

## 多様な働き方（ワークライフバランスの実現）を支える仕組み・制度

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。



### <介護支援制度>

社員の勤続年数が長い（2018 年度末の平均勤続年数：21.0 年）当社グループでは、職務の重責を担う 40 歳以上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など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) 積み立て特別有給休暇を半日単位で利用                             |
|                       | (2) 介護対象一人につき 12 日/年                               |
| 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（介護編） | 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、管理職に配布                              |

### <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、当社グループにおいてはすでにあたりまえ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、2018 年度の男性社員の育児休職取得率は 18.0%に達し、平均取得期間は 73 日となっています。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 歳になるまで取得可能（分割取得可能）  |
| 短時間勤務                    | 2 時間/日まで。「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・障がいなどの中高生の養育を想定し子が 18 歳まで取得可能                              |
| 妻の出産休暇                   | 男性社員を対象に、特別有給休暇を 2 日まで取得可能（分割取得可能）   |
| 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 <sup>o</sup> | 育児求職者、復職者向けの復職後の働き方・キャリア構築ワークショップ（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、育児、社会貢献などによる休暇を貼日単位で使用できる制度）などの併用も可能 |

#### <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<sup>®</sup>）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 年度から実施してきた在宅勤務制度を、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。

さらに 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目指しています。

#### <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。

## 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としたさまざまなダイバーシティの取り組みについて、外部より評価されています。

### ■新・ダイバーシティ経営企業100選

経済産業大臣がダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を表彰する、2018年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。ダイバーシティ推進を当社グループの経営上の重要課題と認識し、多様な人財が能力を発揮しイノベーションを生み出すための風土・組織・人財に関わる改革を通じた成果が評価されました。



### ■なでしこ銘柄<準なでしこ>

女性活躍推進に優れた上場企業を経済産業省、東京証券取引所が共同で選定する、2018年度「なでしこ銘柄」において「準なでしこ」に選定されました。女性管理職比率を2020年までに10%とすることを目標に、「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」に準拠した取り組みのほか、女性役員の登用実績などが評価されました。



### ■プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準の取り組みを行う「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「プラチナくるみん」認定を2019年に取得しました。「働き方の見直しと新しい働き方の導入」「有給休暇の取得率向上」「所定外労働時間の削減」「育児休業から復帰予定・復帰した社員のキャリア形成支援」などの取り組みが評価されました。



### ■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。



### ■イクメン企業アワード2018 <両立支援部門グランプリ>

厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2018両立支援部門」にてグランプリを受賞しました。両立支援部門は、男性従業員の育児と仕事の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰するものです。当社は、男性従業員の育児休業の平均取得期間の実績をはじめ、育児支援制度の整備や取得しやすい環境づくり・業務改善、経営層が先頭に立ち推進する働き方改革等による積極的な取り組みが評価されました。



#### ■PRIDE指標2018 <ゴールド>

企業などの枠組みを越えてLGBTなどのセクシュアル・マイノリティが働きやすい職場づくりを目指す任意団体「work with Pride」が策定した「PRIDE指標2018」にて、最高評価「ゴールド」を受賞しました。

この度の受賞は、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指したさまざまな施策に取り組んだ結果が評価されたことによるものです。



#### ■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。



### 業務プロセス・制度改革

当社グループは、ビジョンや戦略に対する実行力が高い組織へと自らを変革するため、営業プロセス改革、パイプライン管理の浸透など、社内のルール・制度全体を見直すマネジメントに正面から取り組んでいます。また、目的・目標の設定から逆算していくマネジメントスタイルの定着や、経営陣と社員のコミュニケーション強化に取り組み、組織文化の改革にも着手しています。そのようななか、目標を確実に達成するため、「Visualized Management Method (VMM®)」というマネジメント手法を導入・展開しています。VMM®の特徴は、達成時の明確なゴールを設定し、バックカスティングで KPI を決定します。また、モニタリングボードで達成状況を可視化・共有するだけでなく、コーチングにより行動変容を促すことで、着実に KPI を実践し目標達成につなげます。加えて、2018 年度は、業務プロセスの可視化および効率改善に向けてグループ全体で利用できるフレームワーク「Visualized Process & Resource Management Method (VPMM™)」を策定しました。本フレームワークを活用して、2019 年度はさらなる展開を目指します。

### 労働安全衛生と労務管理についての考え方

当社グループは、人財こそ当社グループの最も重要なアセットであるという認識のもと、雇用者の責務として従業員の人権を尊重し、職場における安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成に努めています。関連の法令遵守はもちろんのこと、労働環境に対する社会的関心の高まりや、国際的な原則も考慮したうえで、人権侵害、労働災害や健康障害を未然に防ぐ取り組みを推進し、従業員が将来にわたり心身ともに健康で、安心して働ける職場づくりを目指しています。

また、当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」に 2014 年に署名し、「ILO 中核的労働基準」の 4 分野、結社の自由及び団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用、職業における差別の撤廃を支持しています。

雇用・職場においては、「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員行動規範」に定める通り、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、心身の障害などに基づく不当な差別は行いません。

なお、労働基準に関する法令や会社方針については、就業規則などの配布、社内ホームページへの掲載、e ラーニングなどによる啓発を通じ、国内外の従業員に周知を図っています。

## 労働安全衛生への取り組みと労務管理

### 衛生委員会

当社グループでは、労働安全衛生法に基づき、該当する事業場ごとに衛生委員会を定期的を開催しています。委員会では、

- (1) 社員の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事項
- (2) 社員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事項
- (3) 労働災害の原因および再発防止対策で、安全衛生に係わるものに関する事項
- (4) 上記のほか、社員の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項などについて調査・審議が行われており、必要に応じて会社に対して意見を述べています。

### 健康診断の実施

法定の健康診断項目に、年齢別に便潜血検査などの検査を追加した定期健康診断を実施し、結果を PC やスマートフォンで参照できるシステムの提供により、診断結果の正しい理解と健康意識の向上を図るとともに、精密検査や医療機関受診の勧奨を行っています。

また、日本ユニシス健康保険組合との連携により、がんの早期発見に向けて、婦人科健診や、人間ドック、脳ドック受診料を補助する制度を設けています。

2018 年度の定期健康診断受診率は、100%（日本ユニシス）でした。

### 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。なお、喫煙者は、2015 年度 26.0%から 2018 年度 24.3%と減少傾向です。

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。

また、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 月頃に本社支社店内で接種を実施しており、あわせて社員家族への接種費用補助を行なっています。

### 過重労働による健康障害防止対策

次のような対策を行っています。

- 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、労働時間短縮など）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。

### 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。



余暇を確保しワークライフバランスを実現することにより、心身の健康維持・向上を図っています。

2018年度の有給休暇取得率は、87.3%でした。

## メンタルヘルス対策

次のような対策を行っています。

- 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などの改善と相談）
- 事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医などによる専門的ケア）
- 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）

なお、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）のひとつ「健康経営の推進」の指標として、高ストレス保有者数、2016年度対比で80%以内（2021年度末）を目標としています。

2018年度は、2016年度比93.8%でした。

## ハラスメント防止

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、マタニティ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。また、「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラガイドライン」を作成し、社内の啓発に努めており、とくに管理職に対しては、新任管理職全員が必ず受講する研修において事例の共有を行うなど、注力して啓発を行っています。

## 賃金管理

労働基準法などの各種法令や労働組合との労働協約に基づき、賃金、諸手当、賞与、退職金などについて社内規程を定め運用を行っています。最低賃金、法定給付、超過勤務などの賃金関連法令を遵守し、決められた支払い期間と時期で給与明細または電子データによる通知を行い、直接、従業員へ賃金を全額支給しています。また、国籍や信条、社会的身分、性別などによる格差はありません。

## 福利厚生

生活の基盤である住宅関連として、独身寮・転勤社宅と住居費補助の制度を設けています。また生活の安定を目的とし、扶養家族の人数に応じて支給する家族手当の制度もあります。その他、積立貯蓄・財形貯蓄制度や社員持株会、互助組織である福祉会など社員が安心して生活を送ることができるように様々な制度を設けています。

## 従業員相談窓口の設置

人事担当部門に設置された社内相談窓口と、匿名・記名を問わず利用できるコンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)を社内外に設置し、従業員は、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自身で選択することができます。

また、これらの報告、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います。さらに、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、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう「グループ・コンプライアンス基本規程」に明記しています。

## 労働組合

当社グループは、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、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、労使協議会などを通じ、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。

2018年度の労働組合加入者割合は、94.9%です。

## 人財データ

### ●雇用・ダイバーシティ・労働時間

| 項目                    |     | 集計範囲       | 2016年度    | 2017年度    | 2018年度    |         |
|-----------------------|-----|------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 連結従業員数（人）             |     | 連結グループ     | 男性        | 6,712     | 6,519     | 6,381   |
|                       |     |            | 女性        | 1,276     | 1,298     | 1,359   |
|                       |     |            | 合計        | 7,988     | 7,817     | 7,740   |
| 地域別連結<br>従業員数（人）      | 日本  | 連結グループ     | 男性        | 6,597     | 6,392     | 6,250   |
|                       |     |            | 女性        | 1,202     | 1,228     | 1,275   |
|                       |     |            | 合計        | 7,799     | 7,620     | 7,525   |
|                       | アジア | 連結グループ     | 男性        | 115       | 127       | 131     |
|                       |     |            | 女性        | 74        | 70        | 84      |
|                       |     |            | 合計        | 189       | 197       | 215     |
| 従業員数（人）               |     | 日本ユニシス単体   | 男性        | 3,441     | 3,431     | 3,521   |
|                       |     |            | 女性        | 720       | 759       | 829     |
|                       |     |            | 合計        | 4,161     | 4,190     | 4,350   |
| 平均勤続年数（年）             |     | 日本ユニシス単体   | 男性        | 20.2      | 20.9      | 21.4    |
|                       |     |            | 女性        | 17.8      | 18.2      | 18.6    |
|                       |     |            | 全体        | 19.7      | 20.4      | 21.0    |
| 平均年齢（歳）               |     | 日本ユニシス単体   | 男性        | 45.2      | 45.9      | 46.4    |
|                       |     |            | 女性        | 41.9      | 42.3      | 42.8    |
|                       |     |            | 全体        | 44.6      | 45.2      | 45.7    |
| 有給休暇取得率（%）            |     | 連結グループ（※1） | 78.10%    | 85.60%    | 87.30%    |         |
| 障がい者雇用率（%）            |     |            | 1.99%     | 2.04%     | 2.33%     |         |
| 女性管理職比率（%）            |     |            | 4.35%     | 5.15%     | 5.00%     |         |
| 女性管理職比率（%）            |     | 日本ユニシス単体   | 4.86%     | 6.61%     | 6.30%     |         |
| 採用人数（人）               |     | 連結グループ（※2） | 男性        | 93        | 88        | 98      |
|                       |     |            | 女性        | 44        | 62        | 79      |
|                       |     |            | 合計        | 137       | 150       | 177     |
|                       |     |            | 男性        | 95        | 57        | 81      |
|                       |     |            | 女性        | 8         | 26        | 20      |
|                       |     |            | 合計        | 103       | 83        | 101     |
| 離職率（%）                |     | 連結グループ（※1） | 2.07%     | 2.48%     | 2.57%     |         |
| 一人当たりの平均年間労働時間数（時間）   |     |            | 1,812     | 1,801     | 1,807     |         |
| 一人当たりの平均月間残業時間数（時間/月） |     |            | 16.5      | 16.1      | 15.9      |         |
| 初任給（※3）（円）            |     | 学部卒        | 215,000   | 220,000   | 220,000   |         |
|                       |     |            | 修士卒       | 240,300   | 245,300   | 245,300 |
| 平均年間給与（円）             |     | 日本ユニシス単体   | 7,701,404 | 7,936,567 | 8,254,402 |         |

●ワークライフバランス

| 項目           | 集計範囲       |    | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------------|------------|----|--------|--------|--------|
| 産休取得者数（人）    | 連結グループ（※1） | 男性 | 0      | 0      | 0      |
|              |            | 女性 | 63     | 52     | 54     |
|              |            | 合計 | 63     | 52     | 54     |
| 育児休職取得者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 15     | 29     | 35     |
|              |            | 女性 | 110    | 109    | 102    |
|              |            | 合計 | 125    | 138    | 137    |
| 育児時間取得者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 8      | 14     | 21     |
|              |            | 女性 | 201    | 223    | 248    |
|              |            | 合計 | 209    | 237    | 269    |
| 介護休暇取得者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 201    | 264    | 282    |
|              |            | 女性 | 165    | 199    | 195    |
|              |            | 合計 | 366    | 463    | 477    |
| 介護休職取得者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 1      | 3      | 4      |
|              |            | 女性 | 2      | 3      | 2      |
|              |            | 合計 | 3      | 6      | 6      |
| 介護時間取得者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 1      | 2      | 5      |
|              |            | 女性 | 7      | 6      | 11     |
|              |            | 合計 | 8      | 8      | 16     |
| 育児休職復職者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 11     | 24     | 33     |
|              |            | 女性 | 40     | 48     | 33     |
|              |            | 合計 | 51     | 72     | 66     |
| 育児休職復職率（％）   | 連結グループ（※1） | 男性 | 100%   | 100%   | 100%   |
|              |            | 女性 | 100%   | 97%    | 97%    |
|              |            | 全体 | 100%   | 97%    | 99%    |
| 育児休職定着者数（人）  | 連結グループ（※1） | 男性 | 11     | 24     | 33     |
|              |            | 女性 | 40     | 48     | 33     |
|              |            | 合計 | 51     | 72     | 66     |
| 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 | 99     | 79     | 63     |
|              |            | 女性 | 2      | 4      | 9      |
|              |            | 合計 | 101    | 83     | 72     |

●従業員教育

| 項目                   | 集計範囲       | 2016年度 | 2017年度 | 2018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） | 60.6   | 63.8   | 62.7   |

●労働安全衛生

| 項目          | 集計範囲       | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|-------------|------------|--------|--------|--------|
| 労働災害発生件数（件） | 連結グループ（※4） | 10     | 12     | 3      |

●労働組合

| 項目              | 集計範囲       | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|-----------------|------------|--------|--------|--------|
| 労働組合加入者数（人）（※5） | 連結グループ（※1） | 5,634  | 5,500  | 5,268  |
| 労働組合加入者割合（%）    |            | 94.48% | 94.68% | 94.90% |

※1：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

※2：日本ユニシス（株）および国内連結子会社

※3：各年度の4月基本給実績

※4：2017年度以降は日本ユニシス（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)

※5：各年度の3月1日時点の加入者数

## お客様に対する責任

### 製品・サービスの品質保証

#### 製品・サービスの品質保証に対する考え方

社会インフラとしての情報システムに求められる品質レベルがこれまでより高くなっているなか、日本ユニシスグループでは、高品質の商品、サービスを提供するために品質保証の体制・仕組みを構築・整備しています。この体制・仕組みを通じて、当社グループはソフトウェア、ハードウェア、サービスについて徹底した品質保証を行い、「システムやサービスの提案、開発から保守・運用まで安心して任せられる企業」をめざしています。

また当社グループは、「ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築」をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）のひとつとしています。社会から求められる安定稼働の実態を測る指標として「オンライン稼働率 99.990%以上」を目標としており、2018年度実績は、99.992%でした。

#### ISBP（Information Services Business Process）による品質管理

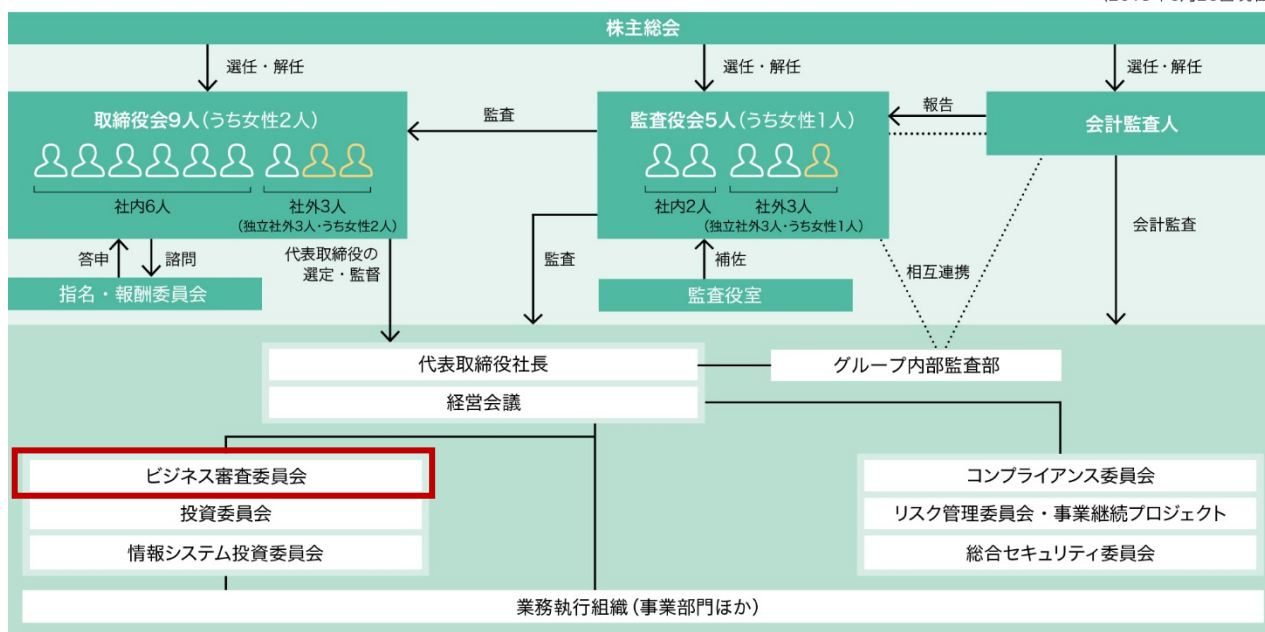
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- エンジニアリングプロセス：お客様の要求に適した開発の手段を提供します。
- プロジェクト管理プロセス：プロジェクトの状況を見える化しコントロールします。また、その状況をお客様と共有します。
- 品質保証プロセス：正しい手続きでシステムが作られていることを各工程で確認し保証します。

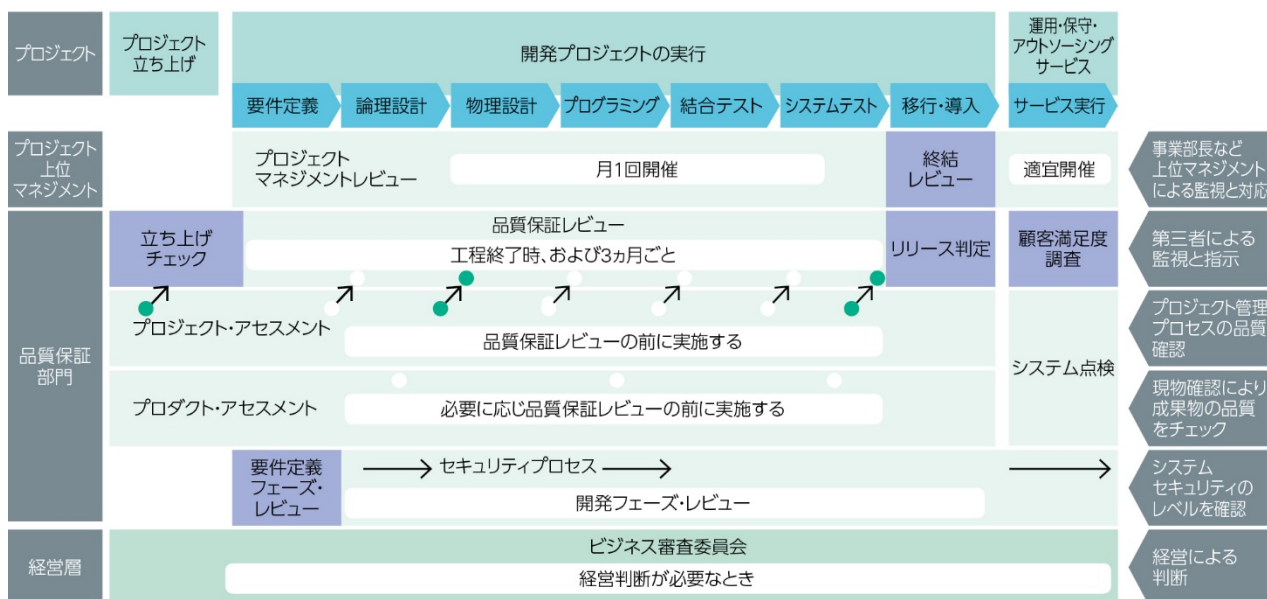
ISBPで規定するビジネス審査委員会は、商品・サービス提供に関する重要事項を審議・評価しています。

#### （参考）コーポレートガバナンス体制

(2019年6月26日現在)



## 開発から運用・保守・アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス



## 開発プロジェクトにおける品質保証プロセス

お客様のシステムを開発する場合の品質保証プロセスでは、開発プロジェクトのメンバーによる品質管理活動だけでなく、プロジェクトの外側からプロジェクトが健全に運営されているか、成果物の品質が保たれているかを、継続的かつ組織重層的に確認、必要に応じ是正措置を講じています。

## 運用・保守サービス、アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス

お客様のシステムの開発が終了したあとも、お客様が安心してシステムやサービスをご利用いただけるよう、お客様から運用管理を委託された運用・保守やアウトソーシングサービスなどにおいて、サービスの品質が保たれていることを継続的に確認しています。

さらに、当社の品質保証部門では、上記サービスを実施しているシステムに対し、経済産業省から公表されている「情報システムの信頼性向上に関するガイドライン」をベースに、当社独自の障害未然防止策を取り込んだ「システム点検チェックリスト」を使用して、定期的にシステムの健全性を確認し、障害の未然防止を図っています。

## システムトラブルへの対応

当社グループでは、万が一お客様で発生した障害に対して、発生した段階での社内関連部署への迅速な情報伝達、的確なお客様への的確な初動対応と報告、その後の状況フォローといった障害管理が重要と考えています。

このため、お客様より運用管理を委託されているシステムに対し、経済産業省ガイドラインならびに IPA/SEC の定義に準拠し、上記の障害管理を高品質で迅速に実施するために、障害報告システムを運用しています。

また、障害報告システムに蓄積された障害情報は随時分析し、必要に応じ防止策の横展開を実施しています。

## 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得

官公庁・自治体向けパッケージソフトウェアの設計・開発およびサービス(納入品の保守)提供において、ISO9001 の認証を取得しています。当社グループのシステム開発業務は、社内ルールである ISBP によって標準化されており、すべての業務について、ISO9001 の認証と同等の品質のシステム開発を行える仕組みを整えています。

## 顧客満足度向上への取り組み

当社グループは、日常の活動を通して直接頂戴するお客様の声や、開発システムの稼働後に行っている「お客様満足度調査」でのアンケートご回答や、コールセンターに寄せられるお客様の声を真摯に受け止め、その貴重なご意見をグループ各社・各部門の改善活動へ着実につなげています。



## バリューチェーン全体で果たす社会的責任

日本ユニシスグループが事業活動を通じて社会的責任を果たしていくうえで、「ビジネスパートナー」となる協力会社様、お取引先様各社との連携は不可欠です。当社グループの事業活動のバリューチェーンのなかで、特にシステム設計、構築、運用・保守ならびにサービス提供では、多くの協力会社様と連携しています。また、国内外のお取引先様からハードウェア・ソフトウェアおよびサービスなどを調達し、社会課題の解決につながる革新的なサービスおよびソリューションの提供に努めています。

協力会社様、お取引先様から調達した製品・サービス供給の停止、サービスの不具合やセキュリティインシデントなどによる重大な障害の発生などは、当社グループのお客様への影響にとどまらず社会に深刻な影響を与える恐れがあり、また社会的信用やブランドイメージの低下など当社グループの経営成績に影響を与える可能性があります。このような事態を回避するための施策として、ビジネスパートナーへの定期的な審査や取り扱うサービス商品の品質管理に努めています。

今後も継続的に「ビジネスパートナー」との信頼関係を構築し、バリューチェーン全体で安心・安全な製品・サービスの提供に取り組みます。

## 公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた人権・環境への配慮

当社グループは、ビジネスパートナーとなる協力会社様、お取引先様との公正かつ透明な購買取引の実現と、人権や環境に配慮した調達を目指し「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」を定めています。

また、近年の人権・環境への配慮や労働課題に関する取り組みについての社会からの要請範囲の拡大などを踏まえ、同指針の改訂を検討しています。

[日本ユニシスグループ購買取引行動指針>](#)

<https://www.unisys.co.jp/com/purchase.html>

## 情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様との連携

当社グループでは、情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様とのコミュニケーションを日頃より密接に連携する中で相互の信頼関係を構築し、公正かつ公平な購買取引を実現しています。

また『日本ユニシスグループ コンプライアンス基本方針』のもと、法改正や制度改正に基づく手続きの変更、関係法令または各種ガイドライン遵守・契約の適正履行に向けて、定期刊行物の発行や協力会社様向け Web ポータルを開設しての情報提供などを行い、ビジネスパートナーとして当社グループのサステナビリティについての考え方や取り組みについてご理解いただくと共に、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。

また、当社およびユニアデックスの協力会社様向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、当社窓口および外部窓口（匿名可）への報告・相談が可能となっています。

## 物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携

### 調達判断

当社グループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境に配慮した事業活動、持続可能な社会の発展への貢献など、総合的な観点から調達判断を行っています。また、「グリーン調達ガイドライン」に従って、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の

少ない製品・サービスの調達を行っています。お取引先様に対して、環境に配慮した事業活動に関する調査を定期的に行い、お取引先様との連携により環境負荷の少ない製品・サービスなどの調達（グリーン調達）を推進しています。グリーン調達に当たっては、ISO14001などの外部認証取得をはじめとする環境に配慮した活動に取り組みられているお取引先様からの調達を優先的に進めていきます。環境に配慮した活動は、お取引先様の自主的活動であることが基本ですが、具体的には、ISO14001などの外部認証取得や独自環境マネジメントシステムの構築・運用、グリーン調達 および 環境保全活動に関する取り組みについてアンケート調査を実施し、評価・判定しています。

[日本ユニシス グリーン調達ガイドライン>](https://www.unisys.co.jp/pdf/eco_green_guideline.pdf)

[https://www.unisys.co.jp/pdf/eco\\_green\\_guideline.pdf](https://www.unisys.co.jp/pdf/eco_green_guideline.pdf)

## サステナビリティへの取り組み（CSR）に関する調査

お取引先様においてもビジネスパートナーとして当社グループのサステナビリティへの考え方と取り組みをご理解いただくとともに、主要なお取引先様のご協力のもと、環境保全をはじめとしたサステナビリティへの取り組み（CSR）に関するアンケート調査を毎年実施しています。

### 【2018年度調査実施概要】

- ・アンケート送付社数：1,104社
- ・回答社数：1,035社
- ・回答率：93.8%（2017年度 78.6%）
- ・調査内容
  - ・当社グループの購買取引行動指針に関するお取引様の理解度調査
    - ・公平・公正な取引
    - ・法令・社会規範の遵守
    - ・環境への配慮・グリーン調達の推進
    - ・紛争鉱物不使用の推進
    - ・知的財産権の尊重
    - ・情報の厳格な管理・保持
    - ・協力会社様、お取引先様の選定基準
    - ・私的利益授受の禁止
    - ・CSRの推進
    - ・相互発展

## 社会貢献活動

### 方針

#### コミュニティへの貢献に対する考え方

先進国における少子高齢化による労働力不足や、開発途上国における人口爆発、紛争などによる食料不足など、人々が地球上で暮らしていくために解決すべき課題は数多く存在しています。

日本ユニシスグループは、「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」という企業理念のもと、本業である ICT サービスの提供を通じた社会への貢献に加え、「障がい者支援」「次世代育成」「地域貢献」に注力して社会貢献活動を行っています。

#### 社会貢献活動方針

1. ICT サービスを通じて人と環境にやさしい社会づくりに貢献します
2. 社会の期待と要請に対する感性を磨く人財育成の一環として、社員によるボランティア活動などの自発的な社会参加を支援します
3. ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、コミュニティに参画し、コミュニティの発展に寄与します

#### 社会貢献活動の重点分野

当社グループの企業理念、企業行動憲章、中期経営計画における事業の注力領域、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）、SDGs などの国際課題、事業拠点がある地域や事業戦略に合致した地域特有の課題などから検討し、「障がい者支援」「次世代育成」「地域貢献」の 3 分野を重点分野として取り組んでいます。

個々の活動は、社会への貢献の視点と当社グループの価値の視点から企画および評価するとともに、事業所地域の自治体、地域コミュニティや寄付先、社会貢献活動パートナーなどと積極的に意見交換を行い、いただいたご意見を活動の振り返りと今後の取り組みに活かしています。

| 重点分野      | 主な取り組み                    | 社会への貢献の実績   |
|-----------|---------------------------|---|
| 1. 障がい者支援 | ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップ   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 自らも視覚障がいをもつヴァイオリニストの川畠氏を、20 年間オフィシャルスポンサーとして継続支援</li><li>● コンサートに視覚障がい者をご招待し、当社社員ボランティアによる送迎、会場内支援を実施</li><li>● コンサート来場者 15,000 名以上、招待数約 2100 名、社員ボランティア約 470 名（人数は開始時からの延べ数）</li></ul> |
|           | 特例子会社<br>NUL アクセシビリティ株式会社 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障がい者も就業できるようになり、地方在住のままでの雇用を実現</li><li>● WEB アクセシビリティ診断サービスを提供</li></ul>   |

|          |                                      |   |
|----------|--------------------------------------|---|
| 2. 次世代育成 | e-ネットキャラバン                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 小中高生を対象にネットの安全な使い方を啓発</li> <li>● グループ会社社員が講師をつとめ 2006 年から累計 138 回実施</li> </ul>   |
|          | バドミントン講習会                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社実業団バドミントン部のコーチや選手が、地元の中高生に特別講習を提供</li> <li>● 2003 年から 16 回開催し、参加延べ人数 800 人以上</li> </ul>  |
| 3. 地域貢献  | 本社地域である江東区の豊洲文化センターとのコラボレーションによる地域交流 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 12 年間にわたり、地域の子ども向けイベントで ICT やバドミントンを学べるブース出展</li> <li>● 川島氏のチャリティコンサート、NPO などとの協働イベントや寄付活動を実施。ホールの提供などご協力いただいている</li> <li>● コンサート参加者人数約 1000 名(開始時からの延べ数)</li> </ul> |
|          | Table for Two とのコラボレーションによる国際貢献      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本社食堂にてアフリカの子供たちに給食を届けるプログラムを 2018 年から実施</li> </ul>   |
|          | 災害復興支援                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 熊本県益城町の若者たちと未来の街づくりを考えるイベントに参画</li> </ul>  |

## 推進の仕組み

### 社会貢献活動休暇・休職制度

当社グループでは、社員の自発的な社会貢献活動を支援するための休暇・休職制度を設けています。

|          |                           |
|----------|---------------------------|
| 社会貢献活動休暇 | 連続または分割して月に 5 日、年に 12 日以内 |
| 社会貢献活動休職 | 原則 1 か月以上 2 年以内           |

### 社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」

ユニハートは、社員の自発的な社会貢献活動の推進を奨励し、社会に貢献することを目的に 2006 年に設立しました。会員は 928 名（2019 年 3 月末日現在）。会員自らが企画・運営を行うチャリティーイベントや、NPO などへの寄付など幅広く活動しています。当社としては、ユニハートの寄付に応じたマッチングギフトにより、会社としての支援を実施しています。

### 寄付決定のプロセス

社会貢献活動の寄付先および寄付額は、稟議制度に則り決定しています。

2018 年度の社会貢献活動支出額は、1500 万円（日本ユニシスおよび連結子会社）でした。

### コミュニティ窓口

当社グループは、どなたでもアクセスできるコーポレート社外サイト（<https://www.unisys.co.jp/contact/>）に、お問い合わせ窓口を設けています。受け付けたお問い合わせ、ご意見などについては、関係部門と連携しつつ、調査、事実確認のうえ対応しています。

## 取り組み

### 障がい者支援

#### ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップによる活動

当社グループでは、世界的ヴァイオリニストである川畠成道氏の活動に共感し、1998年のデビュー時からオフィシャルスポンサーとして支援しています。川畠氏は2017年に文部科学省の「スペシャルサポート大使」に就任されています。

2019年1月の「日本ユニシス・プレゼンツ 川畠成道ニューイヤーコンサート2019」では、目の不自由な方および同行者の方150名以上（一般向けコンサートとしては国内最大規模）を招待しました。社員ボランティアは、事前に目の不自由な方の誘導講習などを受講してコンサートにのぞみ、毎回数十名の社員が会場案内やトイレ介助の他、希望者にはご自宅からの送迎も行っています。コンサート会場では点字や大きな文字、音声でできるパンフレットも配布し、ご招待者の方から感謝の言葉をいただきました。

#### 視覚障害者就労支援フォーラムへの協力

特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）の主催により、企業・関係機関・視覚障がい当事者などが参加する視覚障害者就労促進フォーラム、視覚障害者就労支援セミナー、指導者勉強会などを実施しています。

実施にあたっては、日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」からの寄付と当社からのマッチングギフトを活用いただいています。

#### 盲導犬イベント

目の不自由な方の社会参加促進に寄与するため、2004年より、公益財団法人 日本盲導犬協会への募金活動を続けています。毎年、全国で盲導犬チャリティグッズ販売会や視覚障がい・盲導犬啓発教室を開催し、街で目の不自由な方や盲導犬に出会ったときにできることなどを学ぶ機会となっています。

#### 新入社員向け視覚障がい体験講座

当社グループの新入社員を対象に、社会課題に気づき、自分ごととしてそれを解決するモチベーションをもつための体験講座を実施しています。

特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）による体験講座では、触覚で情報を得る体験や、アイマスクをした相手に言葉のみで状況を説明する体験を行い、特定非営利活動法人 東京盲ろう者友の会による体験講座では、スクリーンに表示された質問を、アイマスクをした相手に音声を使わず、手書き文字などで伝える体験を行いました。

この体験はダイバーシティ&インクルージョンの理解を深めるきっかけとなっています。

#### 目の不自由な方の誘導講習

毎年「川畠成道ニューイヤーコンサート」で誘導サポートを行う社員および一般の社員向けに「目の不自由な方の誘導講習」を実施しています。

講習では、東京視覚障害者生活支援センターにご協力いただき、視覚障がいの基礎知識や、実際に目の不自由な方の役、ガイド役に分かれて、声のかけ方、階段、トイレの誘導方法などを学んでいます。

#### 目の不自由な方を支援する ICT ワークショップ

特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）にご協力いただき、「目の不自由な方を支援するワークショップ」を実施、音声読み上げソフトを使ったパソコンの入出力や、音声によるタブレット画面の操作などを学びました。

### e-ネットキャラバンへの社員派遣

「e-ネットキャラバン」は、子どもたちが携帯電話やスマートフォン、インターネットを安全に利用できるように、子ども・保護者・教職員を対象とした啓発活動です。

一般財団法人マルチメディア振興センターが運営、総務省・文部科学省支援のもと、情報通信分野などの多くの企業・団体が協力して、全国で「e-ネット安心講座」を実施しています。

当社グループは、「e-ネットキャラバン」の活動趣旨に賛同、2006年4月の設立当初から参加し、講師認定講習会を受講したグループ社員を講師として継続して派遣しています。

2018年度は全国12箇所で、講師認定された社員が講座を行いました。

### ふれあいまつりへの社員参加

一般社団法人 江東ウイズが主催する「ふれあいまつり」に当社グループ社員が継続して参加しています。

「ふれあいまつり」は、江東ウイズが、江東区地域の方々と障がいのある方が交流を深め、障がいのある方々の活動に対する理解を深めるために、毎年開催しているイベントです。

社員は、模擬店などの販売ボランティアとして、江東ウイズの子どもたちと共にバナナジュースやフルーツポンチを作って販売しています。

### ファミリーハウスでのパソコンボランティア

難病の子どもとその家族のための滞在施設を提供している認定非営利特定法人ファミリーハウスで、各滞在施設に置かれたパソコンの定期チェックやその他の活動に、2010年から継続して当社グループ社員がICTを活かしたパソコンボランティアとしてかかわっています。

### 日本ユニシス実業団バドミントン部

日本ユニシス実業団バドミントン部は、女子ダブルス高橋礼華・松友美佐紀をはじめとする日本代表が16名所属する男女チームです。2000年シドニーオリンピックから5大会連続で日本代表選手を輩出し、国内では2017年の実業団選手権大会において2度目の男女同時優勝を果たしました。

また、本社の所在する東京都江東区内の小学・中学・高校生をはじめとする多くの子どもたちを対象にバドミントン講習会を定期的に行い、バドミントンの楽しさを積極的に伝えるとともに、スポーツを通じた青少年の健全な育成に寄与していきたいと考えています。

[日本ユニシス実業団バドミントン部 >](https://www.unisys.co.jp/com/sponsors/badminton/)

<https://www.unisys.co.jp/com/sponsors/badminton/>

## 地域貢献（地域連携）

### 川島成道チャリティコンサート

東京都江東区の豊洲シビックセンターホールで川島成道氏のチャリティコンサートを「地域住民の方々と 共に感じ、共に考えるイベント」として開催しています。

このコンサートでは、来場者に演奏を楽しんで頂くとともに、全員がコンサート中にアイマスクをして演奏を鑑賞する「視覚にたよらない美的体験」や「視覚障がいや盲導犬について知る講座」、「盲導犬 PR 犬との体験歩行」、「音声ソフトを使ってパンフレットの内容をスマートフォンや携帯電話の音声で聞く体験」などを実施しています。来場者が楽しみながら、多様性のある社会を理解し、身近で困っている方に出会った時に「声かけ・サポート」ができるようになることをめざしています。

### 豊洲フェスタへの協力

豊洲フェスタは、公益財団法人 江東区文化コミュニティ財団 江東区豊洲文化センターが、豊洲地域の企業や団体と地域の方々ととの交流のために毎年秋に開催しているイベントです。当社グループは地域貢献として、2005 年度から毎年、子どもたち向けに ICT を身近に感じてもらえる機会を提供しています。

2018 年 10 月 27 日（土）・28（日）両日、「第 25 回豊洲フェスタ」に、「バドミントンに触れて楽しもう！」というテーマで、日本ユニシス実業団バドミントン部選手の等身大パネルとともに写真が撮れるブースや、選手へのメッセージ（ぬりえ）が楽しめるブースなどを設置しました。2 日間でのべ約 500 名の方がブースに立ち寄り、約 370 名の方が写真撮影や選手へのメッセージ（ぬりえ）作成などに参加してくれました。

### 地域ネットワークへの参加

江東区に事業所がある企業・大学などが集まる、「江東区社会貢献ネットワーク」（こらぼら）に参加し、「江東区における社会貢献活動の活性化」をテーマに活動を行っています。定例会での情報交換を行う他、地域の合同清掃、江東区民まつりなどの区内イベントに合同で参加しています。

### 地域のクリーン活動

社員有志の「豊洲キレイにし隊！」が、昼休みを利用して定期的に清掃活動を行っています。

2004 年に社員の提案によりスタート、2007 年からは豊洲地区の企業や団体による合同清掃の一環として開催、地域全体で多くの方が参加しています。

参加することで、Foresight in sight POINT（F-POINT）※ がたまる社内制度を実施しています。

支社支店でも、中部支社での堀川「宮の渡し公園」清掃など、さまざまなクリーンアップ活動を行っています。

※ F-POINT：当社グループのポイント制度。社員が感謝したい相手に対して贈ったり、チャレンジ・変革・努力に対して付与されます。

### 地域販売会の実施

本社ビルでは、江東区内の障がい者施設で作られた製品の販売会を定期的実施しています。販売会では、社員ボランティアが施設利用者の方々と共に販売や呼びかけを行い、交流の場ともなっています。

また、北海道支店では「札幌市手をつなぐ育成会」が札幌市からの委託販売事業として店舗運営している「いこ〜る」による販売会を実施しています。

## 地域雇用への取り組み

当社グループは、地域雇用創出や地域活性化につながるさまざまな ICT サービスの提供を行っています。

また、当社の 100%子会社として設立し、2019 年 2 月に日本ユニシス株式会社の特例子会社となった NUL アクセシビリティは、当社グループのノウハウと技術力を活かし、遠隔地でも仕事ができる環境づくりを行い、完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障がい者の就業を可能とし、地方在住のままでの雇用を実現しています。

[NUL アクセシビリティ株式会社](https://nul-acc.co.jp/)

<https://nul-acc.co.jp/>

## 地域貢献（国際協力）

### TABLE FOR TWO への参加を通じた開発途上国の飢餓解消への貢献

開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消を目指した、社会貢献プログラム「TABLE FOR TWO」に、気軽に参加できる社会貢献活動の機会として参加しています。

本社ビルの社員食堂 2 カ所で対象メニューを提供し、利用者が対象メニューを食べるごとに開発途上国の子どもたちの学校給食 1 食分の 20 円が寄付される仕組みです。

日本ユニシス実業団バドミントン選手や当社グループのアンバサダーを務める 倉木麻衣さんなどが監修した特別メニューの提供も毎月行い、積極的な利用を通じて社会貢献活動への理解と浸透を図っています。

### 「ステナイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

「ステナイ生活キャンペーン」は、不用品を捨てずに国際協力へ活かすというコンセプトのもと、書き損じはがきや古本・中古 CD/DVD などを集め、収益金を「特定非営利活動法人 シャプラニール＝市民による海外協力の会」（以下「シャプラニール」）を通じ、国際貢献に役立てる活動で、全国の当社グループ社員の協力のもと毎年実施しています。

2018 年度は約 1,000 点の物品が集まりました。シャプラニールの「子どもの夢基金」を通じ、バングラデシュやネパールにおける児童労働を予防し減らすための資金として活用されます。

## 地域貢献（被災地支援）

### 東日本大震災復興支援活動

- 2012 年 4 月から 2015 年 9 月まで、2 名の技術者を岩手県上閉伊郡の大槌町役場に派遣しました。
- 日本ユニシス実業団バドミントン部は、2014 年 8 月に大槌町で次世代育成支援の一環として、子どもたち向けのバドミントン講習会を実施しました。
- 日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」は、2011 年度から継続して東日本大震災復興支援活動を行なっている団体に寄付を実施するほか、社内でチャリティ販売会などを実施しています。

### 熊本地震に関する支援活動（益城町）

益城町を明るくするイベント「益城町の文化祭 MASHIFES」が 2018 年 7 月 28 日（土）に益城町保健福祉センター「はびねす」にて開催され、小学生の子どもたちを対象にした「日本ユニシスこども実験教室」を開催しました。

若者応援・社会貢献活動のシンボルとして日本ユニシスと共に活動している倉木麻衣さんも駆けつけ、復興にはずみをつける機会となりました。



### ユニハート寄付先団体（2018年度）

#### 障がいを持つ方たちのために活動している団体

1. 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）
2. 日本盲導犬協会
3. シネマ・アクセス・パートナーズ
4. 福岡中失難聴者支援福祉協会
5. 東京盲ろう者友の会
6. Chupki（チュプキ）
7. 埼玉県聴覚障がい者サッカー部

#### 子どもたちのために活動している団体

1. マルチメディア振興センター（e-ネットキャラバン）
2. ファミリーハウス
3. 江東ウイズ
4. わんぱくクラブ育成会
5. 札幌市手をつなぐ育成会
6. ブリッジ・フォー・スマイル
7. シャプラニール＝市民による海外協力の会

#### 寄付先との交流

ユニハートでは、定期的に寄付先との交流イベントを実施しています。

2018年10月に開催した交流イベントでは、2017年度の寄付先に参加いただき、寄付先団体紹介、グッズ販売、体験講座などを行い、寄付先団体と社員が直接交流する機会となりました。

# ガバナンス

|   |    |
|---|----|
| コーポレート・ガバナンス .....                                  | 1  |
| 基本的な考え方 .....                                       | 1  |
| コーポレート・ガバナンス体制 .....                                | 1  |
| 日本ユニシスグループのガバナンスシステムの背景 .....                       | 2  |
| 重点項目 .....  | 4  |
| 重点項目① 取締役・監査役の多様性 .....                             | 4  |
| 重点項目② 後継者計画 .....                                   | 5  |
| 重点項目③ 取締役会の実効性評価 .....                              | 5  |
| 重点項目④ 役員報酬制度 .....                                  | 7  |
| 株主・投資家との建設的な対話に関する方針 .....                          | 8  |
| 政策保有株式について .....                                    | 8  |
| リスクマネジメント .....                                     | 9  |
| リスクマネジメントに対する考え方 .....                              | 9  |
| リスクマネジメント体制 .....                                   | 9  |
| 事業等のリスク .....                                       | 10 |
| 事業継続計画 BCP .....                                    | 10 |
| 日本ユニシスグループの事業継続計画 .....                             | 10 |
| 基本方針 .....  | 11 |
| 発災時の対応と災害対策本部 .....                                 | 11 |
| 顧客サービスの継続 .....                                     | 13 |
| その他の防災対策 .....                                      | 14 |
| 情報セキュリティ .....                                      | 15 |
| 情報セキュリティ基本方針 .....                                  | 15 |
| 推進体制 .....  | 16 |
| サイバーセキュリティ戦略 .....                                  | 17 |
| 情報セキュリティ教育・啓発活動 .....                               | 17 |
| ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得 ..... | 18 |
| コンプライアンス .....                                      | 19 |
| 方針 .....  | 19 |
| グループ・コンプライアンス基本方針 .....                             | 19 |
| 日本ユニシスグループ役職員行動規範 .....                             | 19 |
| 推進体制 .....  | 19 |
| コンプライアンス推進体制 .....                                  | 19 |
| コミュニケーション・ルート（内部通報制度） .....                         | 20 |
| コンプライアンス状況の点検と課題抽出 .....                            | 21 |
| コンプライアンス教育・啓発活動 .....                               | 21 |
| 腐敗防止 .....  | 22 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| 腐敗防止の考え方 .....     | 22 |
| 推進体制 .....         | 22 |
| 腐敗防止の教育・啓発活動 ..... | 22 |
| 取り組み .....         | 22 |
| 政治寄付、ロビー活動 .....   | 22 |
| 公務員等に対する接遇 .....   | 22 |

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

日本ユニシスグループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図るためには、適正かつ有効な監視・監督のもと、経営者による健全かつ迅速な経営判断を可能とする仕組み（コーポレート・ガバナンス）が不可欠であり、当社はその構築および維持ならびに不断の改善を行います。

また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることを踏まえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

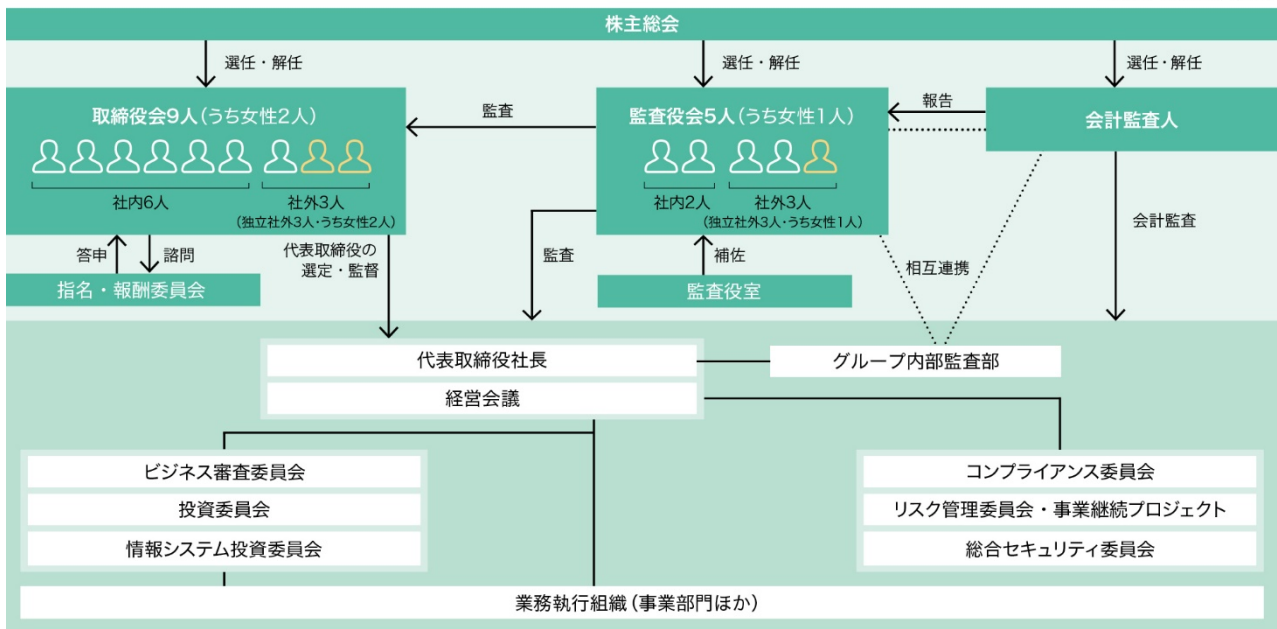
## コーポレート・ガバナンス体制

当社では、ビジネスエコシステムの創出に向けた価値創造プロセスに有効なコーポレート・ガバナンスを実現するため、取締役会による監督、および社外監査役を含めた監査体制が経営の監視に有効と判断し、監査役会設置会社制度を採用しています。

取締役会については、市場環境の変化を踏まえた意思決定社内取締役を中心とし、これに加えて、豊富な経営経験や専門知識を有する人財を社外取締役として選任、より広い視野と客観性・透明性をあわせ持った意思決定、および職務執行に関する監督機能の実効性確保を目指しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図

(2019年6月26日現在)



## 指名・報酬委員会

当社従業員の人事・報酬に関する事項を審議・答申する、取締役会の諮問委員会。メンバー4人のうち、1人が独立社外取締役であり委員長を務めている。決議に際しては、独立社外取締役の出席が必須、かつ独立社外取締役を含む出席委員の全員一致が必要。

## 経営会議

業務執行の重要事項を決定するための意思決定機関。メンバーは、代表取締役、執行役員を兼務する取締役および常務執行役員で、原則、毎週開催。

## 各種委員会：取締役の業務執行に関する個別の経営課題を実務的な観点から審議するために設置

|                  |   |
|------------------|---|
| ビジネス審査           | 重要な開発・サービスビジネスに対するビジネスリスクおよびその対策の妥当性を見極めと実行の可否を決定<br>また、当該プロジェクト計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請 |
| 投資               | グループの注力領域の方針に基づき事業や商品・サービスに関する計画の妥当性を審議し、投資の可否を決定<br>また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請       |
| 情報システム投資         | グループの自社システムの開発・運用などについて、コスト・効果・適用技術の妥当性などを審議し、投資の可否を決定<br>また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請  |
| コンプライアンス         | グループのコンプライアンス教育、内部通報対応などのコンプライアンス・プログラムを統括  |
| リスク管理／事業継続プロジェクト | グループ経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクへの対処および事業継続性の確保   |
| 総合セキュリティ         | グループの総合セキュリティ・個人情報保護戦略を策定し、それらに基づき諸施策を検討・推進   |

## 日本ユニシスグループのガバナンスシステムの背景

当社グループは、事業を通じて社会課題を解決し、顧客や社会からの信頼獲得によって、さらなるビジネス機会の拡大を目指しています。この持続的成長サイクルを実現し、ビジネスエコシステムを創出していくためには、ビジネスモデルの進化と価値創造プロセスに有効な、透明性とスピードある意思決定を可能にするコーポレート・ガバナンス体制の構築と運用が不可欠です。

また、ビジネスエコシステムを創出するにあたっては、今まで以上に多様なステークホルダーとの関わりが重要となることから、取締役・監査役の多様性を確保するとともに、スピード感のある進化に向けた後継者計画も当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の構築・運用において注力すべき重点項目として捉えています。さらに、こうした体制を推進していくため、継続的な PDCA サイクルの実践に加え、企業価値の向上に向けた役員報酬制度の強化にも注力しています。

ここでは、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制とともに、特に重点項目として捉えている、①取締役・監査役の多様性、②後継者計画、③取締役会の実効性評価、④役員報酬制度の4つの取り組みを中心にご説明します。

## これまでのガバナンス強化へ向けた取り組み

|                             | 主な取り組み  | 経緯・目的  |
|-----------------------------|---|--|
| <b>コーポレート・ガバナンス全般</b>       | 2001年 執行役員制度の導入   | 経営の監督と執行の分離および業務執行の効率化                         |
|                             | 2004年 取締役の任期を2年→1年に変更   | 機動的な経営体制の確立と取締役の責任の明確化                         |
|                             | 「コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則」の制定  | コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する基本的な考え方およびその体制・運営方針を明確化 |
|                             | 2015年 取締役会規程の改定ほか<br>指名・報酬委員会を設置                                  | 取締役会付議基準の見直し<br>役員人事・報酬への独立社外取締役の関与・助言の確保      |
| <b>取締役・監査役の多様性</b><br>重点項目① | 2002年 社外取締役の選任 (社外4人)<br>社外監査役を増員 (監査役4人のうち社外3人)                  | 監督機能の強化<br>監査体制の強化                             |
|                             | 2013年 社外取締役比率を3分の1以上に (取締役9人のうち社外3人)<br>社外監査役を1人増員 (監査役5人のうち社外4人) | 経営の透明性・客観性の向上<br>監査体制の強化                       |
|                             | 2015年 女性社外取締役を1人増員 (社外取締役3人→4人)<br>「社外取締役の独立性に関する判断基準」の策定         | 多角的な視点の強化<br>独立性に関する基準を明確化                     |
|                             | 2016年 独立性に関する判断基準を「社外役員の独立性に関する判断基準」に改定                           | 社外監査役の独立性基準を明確化                                |
|                             | 2017年 社外取締役・監査役の減員* (社外取締役・監査役各3人)                                | 社外役員の解釈の厳格化                                    |
|                             | 2016年 「最高経営責任者等の後継者計画」を策定   | 持続的な成長   |
| <b>後継者計画</b><br>重点項目②       | 最高経営責任者などの後継者計画の一環として<br>経営リーダープログラムを開始                           | 最高経営責任者を含む経営陣幹部候補の選抜・育成                        |
|                             | 2018年 後継者計画の対象を経営陣幹部に拡大   |  |
| <b>取締役会の実効性評価</b><br>重点項目③  | 取締役会の実効性評価を開始   |  |
|                             | 2016年 取締役会資料の送付時期および開始時間の前倒し、トレーニングの拡充                            | 十分な検討・審議時間の確保、審議の質の向上                          |
| <b>役員報酬制度</b><br>重点項目④      | 2018年 第三者の支援のもと、2017年度の実効性評価を実施                                   | 外部専門家による客観的分析を評価に活用                            |
|                             | 2012年 取締役 (社外取締役を除く)・執行役員への業績連動型報酬制度の導入                           | 業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める                          |
|                             | 2016年 業績連動型賞与の導入  |  |

\* 主要株主の役員を兼務する取締役および監査役については、法律上の社外役員要件は満たすものの、厳格、保守的に判断し、社外役員としないこととしたもの。

## 重点項目

### 重点項目① 取締役・監査役の多様性

新しいビジネスモデルやビジネスエコシステムを創出していくためには、特定の産業や業界の枠にとらわれず、多様な価値観を持つ企業・組織とのコラボレーションが不可欠になります。したがって、取締役会における多様性の確保が重要になると認識しています。

当社取締役会は、定数の1/3以上の独立社外取締役（うち2人は女性）を含む9人のメンバーで構成されています。社外取締役のバックグラウンドは多様で、経営や税務、SDGsなどに精通した専門家を選任しています。そして取締役会では、それぞれの専門性を活かした多角的な議論が行われています。なお、経営環境の変化に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任の明確化のため、取締役の任期は1年としています。監査役会についても、弁護士・公認会計士各1人を含む独立社外監査役が過半数を占めており、うち1人は女性を選任しています。

今後は若い世代の起用なども視野に入れながら、多様性の視点を強く意識することで、引き続き、さまざまな人財を起用していく考えです。

(2019年6月26日現在)

|      | 人数  | うち社外<br>(うち女性) | うち独立役員 | 取締役会および<br>監査役会に占める割合 |
|------|-----|----------------|--------|-----------------------|
|      |     |                |        |                       |
| 取締役会 | 9人  | 3人*(2人)        | 3人     | 33.3%                 |
| 監査役会 | 5人  | 3人*(1人)        | 3人     | 60.0%                 |
| 合計   | 14人 | 6人(3人)         | 6人     | 42.9%                 |

\* 日本ユニシスには、社外出身の取締役が4人、監査役が4人いますが、このうち主要株主の役員を兼務する取締役および監査役(各1人)については、法律上の社外役員要件は満たすものの、厳格、保守的に判断し、2017年度より社外役員としていません。

### 社外取締役の役割・期待

| 氏名    | 独立性 | 取締役会出席状況<br>(2018年4月～2019年3月) | 主な役割・期待  |
|-------|-----|-------------------------------|--|
| 川田 剛  | ○   | 12回/12回                       | 税務・会計分野における高度な専門的知見に加え、社外役員としての豊富な経験を有しておられることから、当社の経営に対しこれらを活かした助言をいただくこと、および社外の客観的かつ公正な立場から経営を監督いただくことを期待しています。  |
| 藺田 綾子 | ○   | 12回/12回                       | 長年にわたりCSRや環境経営の分野で多数の企業を支援してこられた実績や、女性活躍を促進する活動にも力を注いでこられた経験を活かして、今後の当社経営に多角的な視点でアドバイスいただくことを期待しています。  |
| 佐藤 智恵 | ○   | 12回/12回                       | 作家として米国経営大学院に関わる著書を多数執筆し、株式会社ボストンコンサルティンググループにおいて経営戦略コンサルタントとして活躍されるなど、経営について豊富な経験、知見を有していることから、当社が推進するビジネスモデル変革に対し、客観的・専門的見地から実効性のある助言、サポートをしていただくことを期待しています。 |

## 重点項目② 後継者計画

当社では、進化のスピードを加速させるべく、最高経営責任者をはじめ経営陣幹部の後継者に関する計画（サクセッション・プラン）も重要課題として捉えています。選定プロセスの透明性を確保するため、独立社外取締役が参画する指名・報酬委員会において審議し、取締役会に報告しています。

本計画のなかでは、経営陣幹部に求められる重要な資質として真摯さ（integrity）をベースに、右表のとおり7つの項目を重要なコンピテンシーとして定めています。なお、各要件の発揮度は、ビジネス環境により変動すると考えています。

また、2018年度に経営リーダープログラムを策定し、一定以上の役職者を対象に社内外有識者とのセッション、7つのコンピテンシーに照らした自己・上司評価、タフアサインメントなどにより、最高経営責任者を含む経営陣幹部候補の選抜・育成を図っています。

| 必要な要件(資質・コンピテンシー) |             |                       |
|-------------------|-------------|-----------------------|
| 1                 | 先見性・ビジョン構築力 | Foresight             |
| 2                 | 洞察力・本質を見抜く力 | Insight               |
| 3                 | 決断力         | Determination         |
| 4                 | 改革力         | Innovation            |
| 5                 | 情熱・発信力      | Passion               |
| 6                 | 実行・完遂力      | Execution             |
| 7                 | 多様性の受容・適応力  | Diversity & Inclusion |

## 重点項目③ 取締役会の実効性評価

当社では、持続的な企業価値向上のためには、取締役会がその機能を十分発揮し、業務の適正性を確保するなど、ガバナンスの強化を図ることが重要であると考え、2016年度より毎年、前年度の取締役会の実効性について分析・評価を行い、その機能向上に努めています。

2018年度は2017年度の実効性評価において課題として抽出された、取締役の選解任基準の明確化、経営陣幹部のサクセッション・プランの具体化などを対応方針に掲げ、これらに取り組んできました。2018年度の実効性評価では、その取り組み状況についても検証しています。評価の方法は、まず取締役・監査役全員を対象に記名式のアンケート調査を実施し、社内に取りまとめたうえで、外部コンサルタントに内容分析を依頼、その分析結果をもとに、当社取締役会の現状および改善点などを審議・評価しました。結果は下記に示しましたとおり、総じて高い評価となりましたが、各テーマに関するより深い議論の必要性や、当社ガバナンス体制の一層の強化につながる新たな指摘もありました。2019年度はこれらを踏まえて、「社外取締役の選任基準・選定プロセスの明確化」「報酬体系の見直し」「事業戦略、風土改革、サステナビリティ、コンプライアンスの対象範囲拡大など、経営の本質に関わるテーマについてさらに議論を深める」などの取り組みに着手しています。



## 取締役会の実効性向上に向けた取り組み

### 2017年度の評価結果と2018年度の対応方針

- 2017年度の  
評価**
- 取締役会の構成は、意識・経験・専門性のバランスがとれている
  - 取締役会の運営状況は、常にオープンで活発な議論が行われており、中長期的な経営方針・戦略の議論も十分なされている
  - 投資家・アナリストからの評価など、執行側から取締役会に十分な情報提供がなされている
- 2018年度の  
対応方針**
- (1) 取締役会の役割・機能のあるべき姿について再確認のうえ、社内外の取締役の選解任基準の明確化
  - (2) 経営陣幹部のサクセッション・プランのさらなる具体化
  - (3) 経営会議における詳細な議論の内容を社外取締役と共有
  - (4) 社外取締役同士・監査役との情報交換の機会の増加

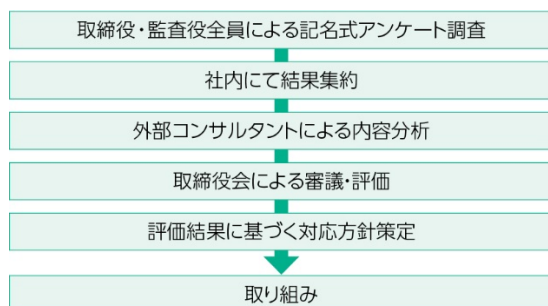
### 2018年度の取り組み

- (1) ● 当社の取締役会の機能・役割を再確認
  - サクセッション・プランの対象範囲を経営陣幹部(執行役員を兼務する取締役)に拡大
  - 取締役の解任基準を明確化
- (2) ● 「経営リーダープログラム」の開始
  - サクセッション・プランの対象範囲を経営陣幹部に拡大
  - サクセッション・プランの進捗を取締役会で議論
- (3) ● 経営会議における審議ポイントの共有や、取締役会への上程が予定される重要議案の前広な報告により、論点を明確化し、議論を深化
- (4) ● 社外取締役間および代表取締役と社外取締役による戦略・ガバナンスに関する討議(計3回)を実施
  - 監査役と非業務執行取締役の情報・意見交換(計3回)を実施

### 2018年度の評価結果と2019年度の対応方針

- 2018年度の  
評価**
- 対応方針(1)の社外取締役の選任基準の明確化については、さらなる検討が必要。その他項目は、改善が図られたとの評価
  - 「取締役会の規模・構成」や、「取締役会の運営状況(オープンで活発な議論が行われている)」「役員研修」「投資家・アナリストの当社に対する評価の取締役会へのフィードバック」などについては、2018年度も引き続き高い評価
  - 経営の本質に関わるテーマについては、より深い議論が必要
  - 独立社外取締役の指名・報酬委員会の委員長就任、ならびに役員報酬体系の再考が必要
- 2019年度の  
対応方針**
- 指名・報酬委員会の委員長を、2019年度より独立社外取締役に変更
- (1) 社外取締役の選任基準と選定プロセスの明確化を図る
  - (2) 役員報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、報酬体系を見直す
  - (3) 取締役会の運営を見直しのうえ、事業戦略、風土改革、サステナビリティ、コンプライアンスの対象範囲の拡大など、経営の本質に関わるテーマにつき、さらに議論を深める

## 実効性評価プロセス



### 〈評価項目〉

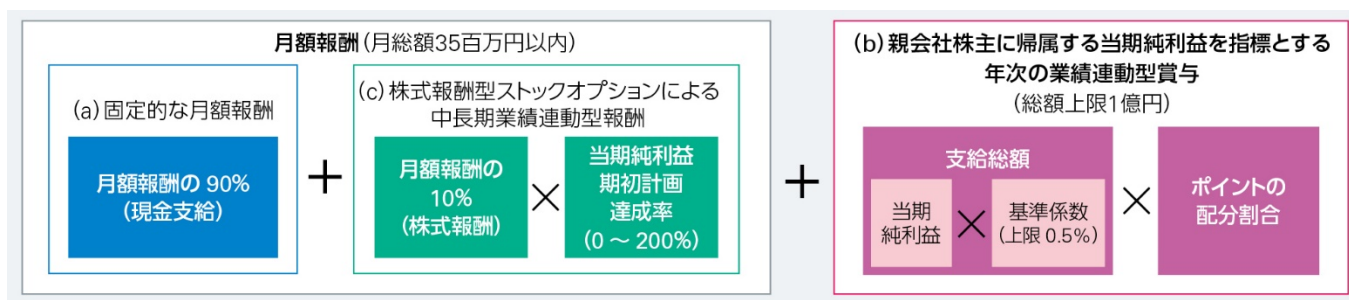
- |                                   |                         |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ① 取締役の役割・機能                       | ⑦ 役員研修                  |
| ② 昨年度の実効性評価後に掲げた、2018年度の対応方針の進捗状況 | ⑧ 非業務執行取締役に対する支援体制      |
| ③ 取締役会の規模・構成                      | ⑨ 監査役役割・監査役に対する期待       |
| ④ 取締役会の運営状況                       | ⑩ さまざまなステークホルダーとの関係     |
| ⑤ 指名・報酬委員会の構成と役割                  | ⑪ 当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般 |
| ⑥ 指名・報酬委員会の運営状況                   | ⑫ 自己評価                  |

(全57問)

## 重点項目④ 役員報酬制度

取締役の報酬は、業績連動を重視し、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮のうえ、職責に見合った報酬を支給することを原則としています。その内訳は、(a) 固定報酬（月額報酬の90%を現金で支給）、(b) 親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする年次の業績連動型賞与、および(c) 株式報酬型ストックオプションによる中長期業績連動型報酬（月額報酬の10%を払込金額に充当）となっています。なお、(c) のストックオプションは、当社および子会社の取締役などに在任中は行使できません。また、社外取締役など非業務執行取締役に対しては、業績との連動は行わず、固定的な月額報酬のみを支給しています。具体的な報酬額については、株主総会において決議された金額を上限として、独立社外取締役が参画する指名・報酬委員会において審議し、取締役会にて決定します。

### 取締役の報酬イメージ



### 2018年度の役員区分ごと報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 役員区分              | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |                  |                  | 対象となる<br>役員の員数(人) |
|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|
|                   |                 | (a) 固定報酬        | (c) ストックオプション    | (b) 賞与           |                   |
| 取締役<br>(社外取締役を除く) | 284             | 214             | 27 <sup>*1</sup> | 42 <sup>*1</sup> | 7                 |
| 監査役<br>(社外監査役を除く) | 33              | 33              | — <sup>*2</sup>  | — <sup>*2</sup>  | 3                 |
| 社外役員              | 55              | 55              | — <sup>*2</sup>  | — <sup>*2</sup>  | 6                 |

※1 非業務執行取締役1人は、ストックオプションおよび賞与の支給対象ではありません。 ※2 監査役および社外取締役は、ストックオプションおよび賞与の支給対象ではありません。

※3 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

## 株主・投資家との建設的な対話に関する方針

当社グループでは、株主・投資家のみなさまへ適時適切に情報を開示するとともに、双方向のコミュニケーションを積み重ねることが公正な価値評価につながると考えており、社長およびチーフ・ファイナンシャル・オフィサー（CFO）が中心となって積極的なIR活動を行っています。株主・投資家からの貴重なご意見は、経営陣幹部および取締役会に対して適時に報告するよう努め、経営の改善に役立てています。

## 2018年度における主な取り組み

四半期ごとの決算説明会開催に加え、スモールミーティングの実施や国内における個別取材対応、海外投資家への訪問取材対応など、投資家のみなさまとの建設的な対話に努めています。また、事業説明会の開催や統合報告書の発行など、当社グループの企業価値を適切にご説明するための工夫も行っていきます。

## 政策保有株式について

当社は、取引先の成長性や将来性への評価、および商取引の維持・強化によって収益基盤の拡大につながるなど、当社グループの企業価値向上に資すると認められる場合には、当該取引先の株式を政策的に保有することがあります。株式取得に際しては、社内規程に則って取得の是非を判断し、保有後においては、毎年の取締役会で保有の適否の検証を行っています。その結果、経済合理性が乏しいと判断した銘柄に関しては、市場への影響なども配慮しつつ売却を進めています。2018年度は、検証の結果などを踏まえ 11 銘柄の売却を行いました。また、2019 年 3 月末の保有銘柄については、保有目的の持続性、および中長期的視点での事業戦略との整合性を検証し、保有意義が薄れたことから売却方針とする銘柄を確認するとともに、その他の銘柄については、保有を継続することが妥当であることを確認したうえで、配当金・関連取引利益などの関連収益を検証し、概ね資本コストを上回ることを確認しました。

## その他コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する詳細

[コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則](#) > [PDF]

[https://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal\\_control\\_rules.pdf](https://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal_control_rules.pdf)

[コーポレート・ガバナンス報告書](#) >

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/com/governance.html>

[業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）](#) > [PDF]

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/tousei.pdf>

[有価証券報告書・内部統制報告書](#) >

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html>

## リスクマネジメント

### リスクマネジメントに対する考え方

大規模災害や不祥事、情報セキュリティ上の脅威など、企業活動に影響を及ぼすリスクは日々多様化・複雑化しています。そのため、潜在的な事象をあらかじめ予測し、損失の回避・低減を図っていく「リスクマネジメント」は、日本ユニシスグループにとって、社会課題の解決や価値創造を支えている重要な基盤の一つと考えています。

当社グループは、リスクマネジメントに関する国際標準規格 ISO31000 を参照し、リスク管理を統括する責任者その他必要な機関を設置し、以下を行っています。

- 損失の危険(リスク)管理に関する規程の策定
- リスクの発生を未然に防止するために必要な仕組みの構築・運営
- 有事における対応
- リスク管理項目・体制の見直し
- 取締役会への活動状況の報告

### リスクマネジメント体制

当社グループは、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対して、適切な対応策を講じるための体制として、チーフ・リスク・マネジメント・オフィサー（CRMO）を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しています。

万一の重大リスク発生時には、発生部署または各委員会などからリスク管理委員会へ速やかに報告され、そのリスクの影響度に応じて「対策会議」または「対策本部」を招集・設置し、迅速かつ的確に対処する体制を構築しています。

また、各部門、各部、各グループ会社の組織長は自部門のリスク管理のための役割・責務を担い、重大なリスク発生時には被害を最小化し、事業継続のために、全社員が一体となって危機対応が行える体制を整備しています。

リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約 130 項目のリスク管理項目に分類しており、各リスク管理項目に対しては、当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会などが管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。

リスク管理項目は年度ごとにテーマを設定し棚卸しすることで、リスク統制部署が新たなリスク管理項目を抽出できる仕組みを構築しています。

さらに、中長期的なリスクマネジメント戦略として、「グループ全体のリスクマネジメント機能強化」「グループ役職員のリスク管理能力向上」「リスクマネジメントシステム高度化」を重点施策としています。これらの施策を着実に推進するため、年間を通じたリスク事案の把握とモニタリング、新たに顕在化した課題を踏まえた改善策の立案、全社員へのリスク意識・知識の啓発など、PDCA サイクルを実践しています。

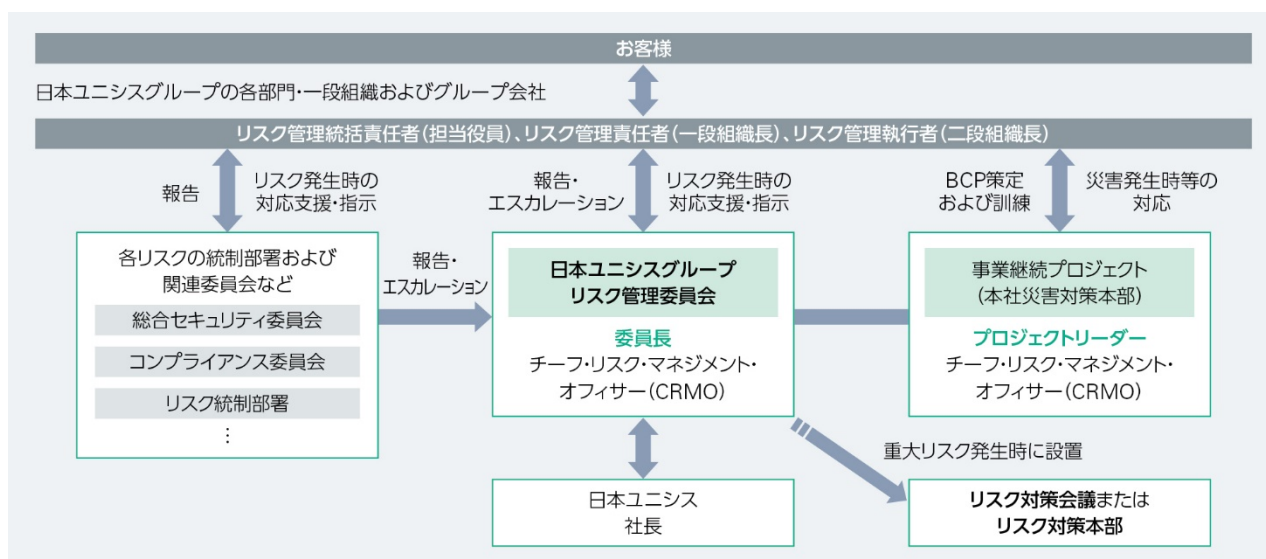
なお、大規模開発案件のリスクについては、経営レベルが参加するビジネス審査委員会および投資委員会において審査を行っています。情報資産の管理については、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー（CISO）を委員長とする「総合セキュリティ委員会」を設置するとともに、サイバーセキュリティ戦略を策定し、リスクへの適切な対応を実施しています。

大規模地震や新型インフルエンザなどによって企業が重大な被害を受けた際の事業継続リスクについては、CRMO をプロジェクトリーダーとする「事業継続プロジェクト（BCP）」を設置し、有事の際に速やかに事業継続のための活動を開始できる体制・計画を整えています。リスク管理委員会、総合セキュリティ委員会、事業継続プロジェクトの各活動については、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。

今後も事業を取り巻く環境変化などを踏まえ、リスク管理項目や体制の見直し、目標や重点施策の設定、施策に沿った対策や研修

などを実施することにより、リスク管理体制の一層の強化を図っています。

## リスクマネジメント体制図



## 事業等のリスク

投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

1. 経済動向および市場環境による影響について
2. 調達について
3. 知的財産について
4. プロジェクト管理について
5. システム障害について
6. 情報セキュリティについて
7. 人財について
8. 投資について
9. コンプライアンスについて
10. 災害等について

[事業等のリスク >](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/com/risk.html>

## 事業継続計画 BCP

### 日本ユニシスグループの事業継続計画

情報システムは、今や電力、水道、ガスなどと同様に、社会機能を維持するための重要なライフラインと言えます。当社グループは、お客様の情報システムの安定稼働を支える ICT 企業として、2006 年度から事業継続プロジェクトにて事業継続活動に取り組んでいます。事業継続プロジェクトは、事業継続担当の役員 3 名を中心に、支社支店を含めたグループ全社 110 名を超えるメンバーで構成し、平時には、BCP/BCM を推進し、策定した計画の見直しと改善を継続する活動の中で、災害を想定した総合訓練、机上訓練、安否確

認訓練、および防火・防災などの各種訓練を定期的実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。当社グループにおける事業継続の対象リスクは、以下の4つです。

- 首都直下地震
- 本社ビル火災
- 情報システムの重大障害
- 新型インフルエンザの大流行

当社グループでは、東日本大震災の経験と政府の首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定見直しを受け、さらに確実な事業継続を目指し、2018年度よりBCP/BCMレジリエンス強化戦略<sup>※</sup>を策定し、さらなるBCP/BCMの実効性向上に向けた計画的な訓練・演習の実施や、外部認証基準などに基づく現状BCP/BCMの評価・改善などの取り組みを続けています。事業継続対象リスクについては、結果事象型の考え方を取り入れ、より幅広いリスクに対応することを検討しています。

※ BCP/BCMレジリエンス強化戦略：当社グループがビジネスエコシステム創出企業として危機管理能力とレジリエンスを高めることを目指すための中期戦略。なお、本戦略におけるレジリエンスとは、事業継続を阻害する災害・危機に対する強靭性を指します。

## 基本方針

当社グループは、大規模災害、新型インフルエンザなどの事業継続を困難とする重大リスク発生時にも、人の生命と安全の確保を前提としつつ、国・地方自治体の命令・要請などを踏まえながらお客様システム、ネットワークへのサービスや当社グループが運営するサービスなど、重要事業を継続し、企業としての社会的責任を果たすことを基本方針としています。

### 一斉帰宅抑制の方針

当社グループは、勤務時間帯に発災した場合、国・自治体の帰宅困難者問題への取り組みへの協力と社員の安全確保のために、帰宅ルートの安全が確認されるまで事業所内に留まることを基本方針とし、備蓄その他の施策を策定しています。本社地区においては、東京都帰宅困難者対策条例に則り、一斉帰宅の抑制に協力いたします。2011年3月の東日本大震災当日においても、社員はもちろん、当社へ訪問されていた多くのお客様にも翌朝交通機関の復旧まで館内に留まっていただき、水と簡単な食糧および毛布などを提供しました。

## 発災時の対応と災害対策本部

### 発災時の対応推移

首都直下地震が発生した場合は、日本ユニシス本社（江東区豊洲）に日本ユニシスグループ本社災害対策本部（以下、本社災害対策本部と略します）を設置します。しかしながら、その設置と活動開始には時間がかかるものと考えられるため、発災当初は当社関西支社に災害対策本部（関西災害対策本部と略します）を設置し、初動の対応を行ないます。

時間経過  
↓

| レベル | 状況                              | 対応                                  |
|-----|---------------------------------|-------------------------------------|
| 0   | 震度6弱以上の首都直下型地震発生                | 関西に災害対策本部を設置、初動対応を行なう               |
| 1   | 余震も落ち着き、本社災害対策本部員の参集可能          | 本社に災害対策本部を設置<br>関西対策本部から情報の引継ぎ、対応開始 |
| 2   | 電話、ネットワークなど一部復旧、<br>交通機関も一部運転開始 | お客様システムの復旧に必須の社内重要業務の復旧             |
| 3   | 一時間程度の徒歩により出社可能                 | 社会インフラを担うお客様などのシステム、<br>ネットワーク復旧    |
| 4   | ほぼ平常どおりに出社可能                    | 全てのお客様システム、ネットワークの復旧                |

## 関西災害対策本部

震度 6 弱以上の首都直下地震発生の場合は、関西支社の独自判断により関西災害対策本部を設置し、主に以下の初動対応を行います。

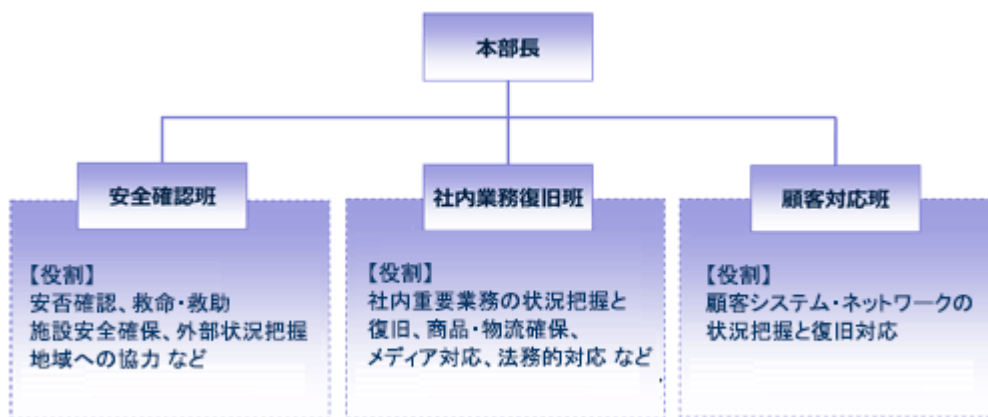
- 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取りまとめ
- 安否報告状況の確認・取りまとめ
- 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- 社内外への情報発信

## 本社災害対策本部

首都圏の交通機関が一部開通し、ある程度の徒歩を前提に出社が可能な状況になると、本社災害対策本部を設置します。本社災害対策本部長は、CRMO が務めます。本社災害対策本部の主な役割は以下の通りですが、本部を構成する組織ごとに詳細の役割が定義されています。

- 従業員・役員の安否確認の状況把握
- 首都圏の主な事業所の状況確認
- 首都圏全般の被害情報（火災、道路、橋梁など）の収集
- 被害状況に応じた本社災害対策本部メンバーの招集
- 本社内環境維持および救命・救護
- 被災に対する全般的な対応策の決定および各班への指示
- 社外（マスメディアなどを含め）への当社グループ状況の報告
- 必要な資源調達申請の承認
- 支社・支店（特に関西支社）と連携し、被害の早期復旧の推進
- 本社災害対策本部の解散

本社災害対策本部の体制は以下の通りです。



## 自衛消防隊

2009年に改正された「消防法」では、事業所の自衛消防隊は地震などの災害が発生した場合にも一定の防災活動の役割を担うこととなりました。これを機会に当社グループでは、事業所内の従業員や訪問者の安全確保、災害対策本部との連携など自衛消防隊の役割を明確に規定しました。

## 顧客サービスの継続

当社グループがサービスを提供しているお客様の情報システムやネットワークが地震で被害を受けた場合、いち早く復旧してお客様の業務を継続していただくことは当社グループの社会的使命と考えています。このような考え方のもと、東日本大震災においてもいち早く復旧活動を行いました。

## 復旧の優先度の考え方

首都直下地震の場合は、被害地区に多くのお客様がいらっしゃることも、また、当社グループそのものも多くのリソース（従業員、事業所、設備など）が被災地に位置することとなるため、被害を受けたお客様のシステム、ネットワークの全てを一度に復旧することは困難になると考えられます。したがって、グループの事業継続計画では、大地震の場合に、国としてまた社会的に早急な復旧が求められる以下のお客様のシステム、ネットワークを優先して復旧に取り組みます。

- 人命救助に必須とされるシステム、ネットワーク
- 中央防災会議による「首都直下地震対策専門調査会報告」で指定している首都中枢機能を担うシステム、ネットワーク
- 社会のインフラを担うシステム、ネットワーク

## 顧客サービス継続のための対応

- コールセンターの切り替え  
本社コールセンターが稼働困難になった場合は、関西地区コールセンターへ切り替え、お客様からの問い合わせ対応を継続します。
- 商品配送センターの切り替え  
本社地区（東京）商品配送センターが稼働困難になった場合は、関西地区の配送センターへ切り替え、商品配送を継続します。
- サポートサービス要員派遣システム  
担当要員をお客様のセンターへ派遣させるためのシステムを、災害対策を施したデータセンターにて稼働させています。災害時には



ルートの安全性を確認した上で要員派遣を行います。

- MCA 無線、衛星電話など通信機器

本社、支社支店間の非常連絡用に配備しています。

- 社内業務システムの切り替え

その他の顧客サービスに影響しない社内業務システムも、高品質で信頼性のあるデータセンターで運用し、業務の継続を可能にしています。

## その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練
2. コールセンター切り替え訓練
3. 商品配送センター切り替え訓練
4. 社内重要業務システム切り替え訓練
5. クラウドサービス拠点におけるディザスタリカバリ訓練
6. 安否確認訓練
7. eラーニング研修
8. 自衛消防隊消防・防災訓練
9. 緊急地震速報訓練
10. 拠点間通信訓練
11. 事務所における食糧・水 3 日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め 3 日分の備蓄を配備
12. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（簡易トイレ、防寒シート、懐中電灯、ラジオ、水、飴、トランプなど）を配備（本社ビル）

## 情報セキュリティ

日本ユニシスグループは ICT 企業として、情報管理を最重要課題と位置づけています。

1990 年に情報セキュリティ委員会を立ち上げて以来、長年情報セキュリティ対策に取り組んできました。2004 年に「第一次総合戦略」を、2006 年に「第二次総合戦略」、2008 年に「総合戦略 2008」を策定し、中長期的な視点からグループ会社一体となった情報セキュリティ対策を推進してきました。

なお、2018 年度の「重大なセキュリティインシデント発生数」は 0 件でした。本発生数は、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の一つである「ICT を活用したレジリエントな社会インフラの構築」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっており、0 件であることを目標としています。

### 情報セキュリティ基本方針

日本ユニシスグループは、ICT で培ってきた経験と実績を活かし、一企業だけでは解決できない社会課題を、さまざまな業種のお客さまと連携してビジネスエコシステムをつくり出すことにより解決していきます。私たちが挑戦をし続けることによって、新しい価値が生み出され、持続可能なよりよい社会が実現されます。そして参画されたお客さまの企業価値も、私たち自身の企業価値も向上します。一方、こうしたビジネスを脅かすサイバー攻撃は避けられない経営リスクとなっています。このような環境において、情報セキュリティに関する安心・安全を確保し、お客様の信頼に応えるため、次の情報セキュリティ基本方針を定め、取り扱う情報資産に対するセキュリティを保全し、環境変化に対応した管理策を継続的に展開することをここに宣言します。

私たちは顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営を実践します。

1. 日本ユニシスグループの管理下にある重要な情報資産を情報セキュリティによる保護の対象とします。また、情報資産に接する日本ユニシスグループに所属する全ての役員・従業員ならびに協力会社の従業員等を情報セキュリティの適用対象とします。
2. 日本ユニシスグループ各社の経営陣は、情報資産に対し、物理的、技術的、組織的及び人的なセキュリティの各側面においてリーダーシップをとって適切な情報セキュリティ対策を講じ、情報資産を漏洩、破壊、改ざん、不正アクセスまたはサイバー攻撃等の脅威から保護する責務を負います。
3. 日本ユニシスグループは、サプライチェーンにおける ICT 関連業務の外部委託先において、当社グループの情報セキュリティ基準に準じた適切な情報セキュリティ対策が講じられていることを確認します。
4. 日本ユニシスグループは、情報セキュリティの推進にあたり、お客様との契約および関連法令を順守します。
5. 日本ユニシスグループは、外部のサイバー攻撃に関する情報共有活動への積極的な参加を通じ、当社グループ内のみならず社会全体の防御に貢献します。
6. 日本ユニシスグループ各社の経営陣は、高度なセキュリティ技術を保有する人材を計画的かつ継続的に確保すると共に、役員・従業員ならびに協力会社の従業員等に対し、情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産を適切に取り扱うよう周知徹底を図り、継続的に教育を実施します。
7. 日本ユニシスグループ各社の役員・従業員は、別途定める日本ユニシスグループ情報セキュリティポリシー並びに関連する各社の社内諸規程及び諸規範に基づき、誠実に行動します。なお、違反した場合には、就業規則違反等により懲戒、並びに法的措置の対象とします。
8. 日本ユニシスグループは、万一、情報セキュリティ上の事件または事故が発生した場合、迅速に対処する体制を確立し、被害を最小限にとどめると共に再発防止に努めます。また、平時・緊急時のいずれにおいても経営陣による適切な情報開示、コミュニケーションを状況に応じて行います。
9. 日本ユニシスグループは、地震・災害及びインフルエンザの流行又は情報システムの重大な故障、情報資産の毀損や消滅等によ

って、事業活動が中断・停止することを最小限に抑えるために、物理的・技術的・組織的及び人的な予防措置を講じます。また、万一の事態に備え、事業継続計画を策定し、事業活動と重要な業務プロセスの継続を確保します。

10. 日本ユニシスグループは、本基本方針に基づく情報セキュリティ目的を定め、その目的の達成に向けた活動を継続的に実施・改善してゆく体制及び仕組みを確立するために情報セキュリティマネジメントシステムを導入し、情報セキュリティの推進を図ります。

2018年6月25日

日本ユニシス株式会社

代表取締役社長 平岡 昭良

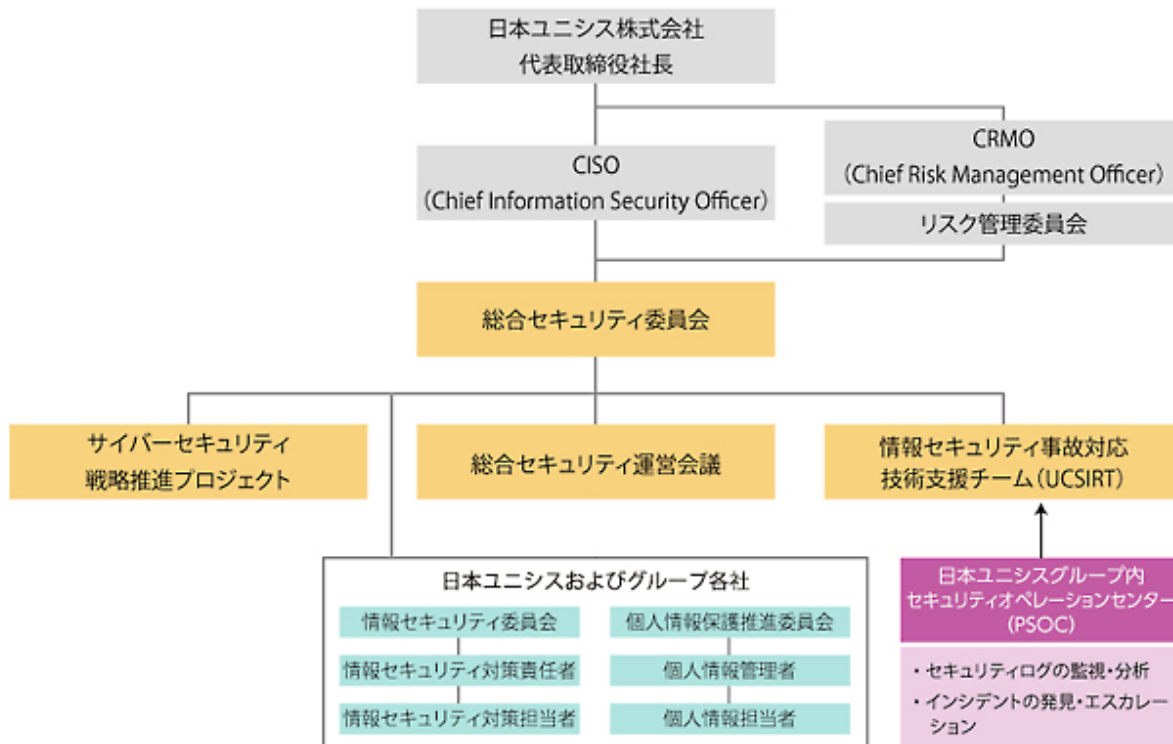
## 推進体制

当社グループの情報セキュリティ推進体制は、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)が委員長を務める総合セキュリティ委員会とその下部組織、および各組織の情報セキュリティ責任者／担当で構成されています。

総合セキュリティ委員会は、当社グループのサイバーセキュリティ戦略の策定と個人情報保護を推進し、それに基づく諸施策を検討し推進します。また、リスク管理委員会と連携し、重大事故の原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CISO から経営会議および取締役会へ報告しています。

各組織の情報セキュリティ責任者は、各組織における情報セキュリティに関する一義的な管理責任を負い、組織内へのルールの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検、見直し、改善などを継続的に実施し、情報セキュリティの維持・向上をはかっています。

なおサイバーセキュリティに対応するため、総合セキュリティ委員会の傘下に、サイバーセキュリティ戦略推進プロジェクトを設置し、グループ内の関係部門・組織と連携した組織横断的な体制で推進しています。また、サイバー攻撃の未然防止と事故対応を専門とする技術支援チーム (CSIRT) 、ならびにグループ内のネットワーク、サーバーなどに対する脅威の監視・分析を目的とした、グループ内 SOC (Security Operation Center) を設置・運用しています。



## サイバーセキュリティ戦略

サイバー攻撃は日々増加・高度化しており、サイバーセキュリティリスクについても重要な経営課題であると認識しています。総合セキュリティ委員会では、経済産業省「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」の指針などを踏まえ、サイバーセキュリティ戦略を策定しました。この戦略では、サイバーセキュリティ経営を継続的に実践するためのビジョン、目標、活動計画などを定め、広範囲かつ多様なセキュリティ施策を推進しています。

### サイバーセキュリティ戦略概要図

|       |   |                            |                            |                                       |  |
|-------|---|----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|--|
| ビジョン  | Cyber Security Foresight®<br>多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業に成長するためにプロアクティブでセキュアな環境を提供する  |                            |                            |                                       |  |
| ミッション | 顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する   |                            |                            |                                       |  |
| 目的    | 1. ビジネスエコシステムの基盤として顧客・パートナーに対してセキュアなプラットフォームを提供<br>2. 顧客・パートナーから安心して選ばれるための日本ユニシスグループの経営品質の維持・向上<br>3. 社員一人ひとりが情報資産を守り、さまざまな人と場で協働できるセキュアな環境の整備 |                            |                            |                                       |  |
| 施策    | システム施策  |                            | 見える化施策<br>情報開示・<br>情報共有を実施 | 組織・プロセス施策<br>サイバー攻撃に<br>負けない<br>体制を構築 | 人財関連施策<br>グループ役職員の<br>スキル・<br>能力・意識を向上 |
|       | 顧客システム・サービス<br>安全性の高いサービスと<br>プラットフォームを提供   | 社内システム<br>安全な環境を<br>継続的に提供 |                            |                                       |  |

## 情報セキュリティ教育・啓発活動

ますます複雑化・巧妙化する情報セキュリティ上の脅威に適切かつ迅速に対処するため、グループ全社員を対象としたeラーニングや階層別集合研修、技術者向けサイバーセキュリティ研修および演習、協力企業様への計画的な研修を実施しています。そのほか、日頃から情報セキュリティに関するさまざまなメッセージをPC起動時に自動表示するなど、セキュリティへの意識を継続的に高め、文化として根づかせる工夫を行っています。近年多発しているサイバー攻撃全般については、社外の事例をオリジナル教材に活用し、危機意識や当事者意識の醸成を図っています。

なお、2018年度の全グループ社員対象のセキュリティeラーニングの受講率は100%でした。本受講率は、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）「ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっており、100%であることを目標としています。

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリューションズ株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- 株式会社エイファス
- キャナルペイメントサービス株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- USOL ベトナム有限会社
- 株式会社国際システム
- G&U システム・サービス株式会社
- 株式会社トレードビジョン
- 株式会社ユニエイド
- 日本ユニシス福祉会

## コンプライアンス

### 方針

#### グループ・コンプライアンス基本方針

日本ユニシスグループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行います。

また、当社グループは、すべての関係者の人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などに基づく差別をしません。

当社グループは、この基本方針を徹底するため、企業風土の継続的な改善に努めるとともに、不正防止および責任体制の確立に取り組むことを宣言します。

#### 日本ユニシスグループ役職員行動規範

当社グループでは、当社グループ役職員が遵守すべき基本理念、業務に関連する主な法令・社内規程などの趣旨や報告・相談方法などを簡潔にまとめた役職員行動規範・役職員行動規範細則を制定の上周知徹底し、コンプライアンスの実効性向上を図っています。役職員行動規範・役職員行動規範細則は、コンプライアンス委員会事務局にて年 1 回以上の見直しを図るほか、必要に応じて随時変更を実施します。

[日本ユニシスグループ 役職員行動規範 \[PDF\] \(727KB\)](#)

[https://www.unisys.co.jp/com/corporate\\_code\\_of\\_conduct.pdf](https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf)

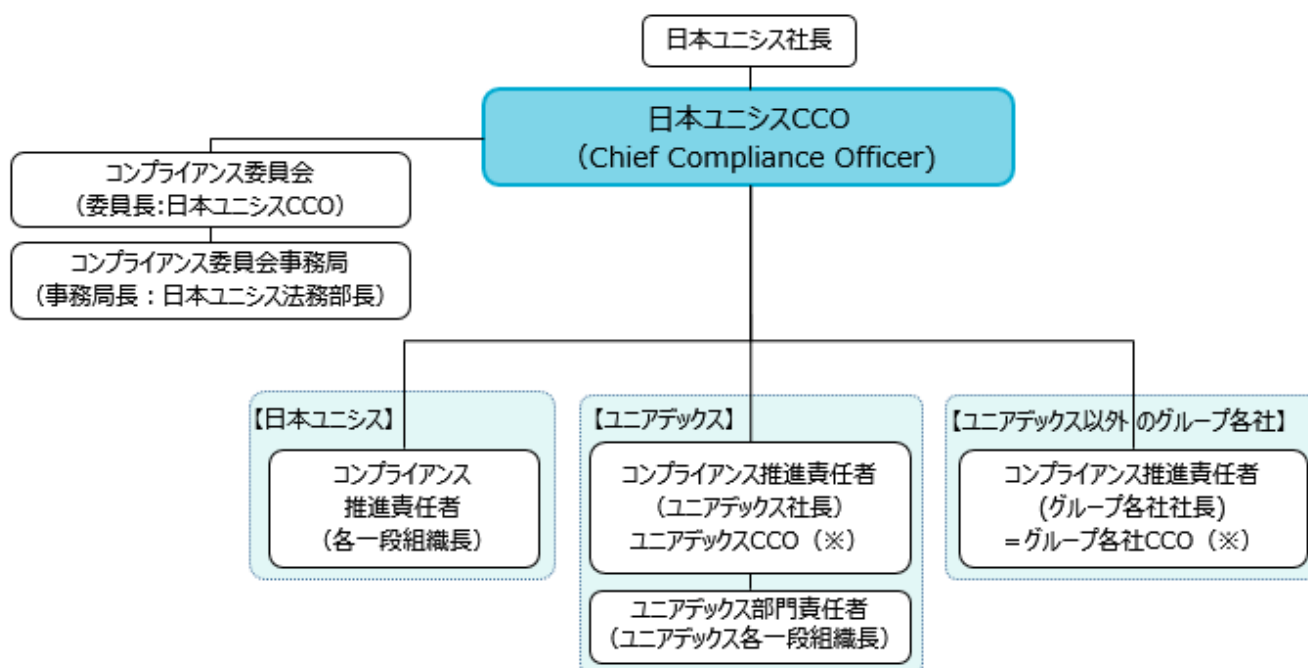
### 推進体制

#### コンプライアンス推進体制

日本ユニシスグループは、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、グループ全体でのコンプライアンス・プログラムを積極的に展開することで、グループ役職員のコンプライアンスに関する知識や意識の向上を図っています。

1. コンプライアンスを統括する責任者その他必要な機関を設置し、以下を行います。
  - ・ コンプライアンス関連規程の策定
  - ・ 役職員へのコンプライアンス教育
  - ・ 内部通報窓口の設置・運営および通報者保護の徹底
  - ・ 問題発生時の対応
  - ・ 取締役会への活動状況の報告
2. 違反者には、懲戒規程などに基づき適正な処分を行います。
3. 内部監査部門は、当社およびグループ各社(以下、当社グループという)のコンプライアンス体制の妥当性・有効性を評価し、必要に応じ、その改善に向けて指摘・提言を行います。

## コンプライアンス推進体制図



※ コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社 CCO を選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

## コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

当社グループの役員・従業員が業務を行っていく上で、コンプライアンスに関して疑問に思うこと、不安に思うことが発生した場合の報告・相談（通報）ルートとしてコミュニケーション・ルートを定めています。

匿名・記名を問わず利用できるコンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)を社内外に設置し、従業員は、相談、報告の内容に応じて適切なルートを自身で選択することができます。

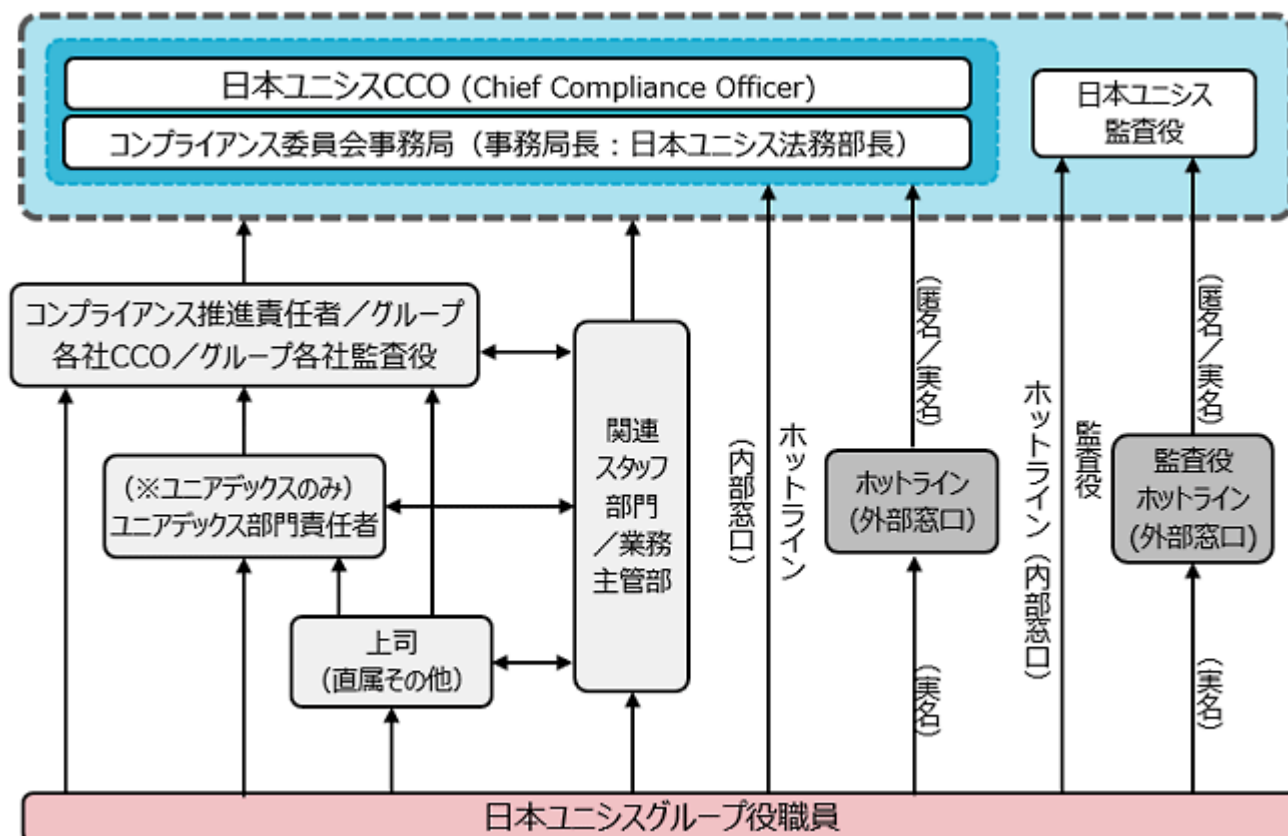
また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。

通報ならびに違反行為発覚時には、迅速かつ適切に対応し、違反者には厳正な処分を行うとともに真因分析を行い、再発防止策を講じています。

また、これらの活動状況については、経営会議および取締役会において報告しています。

2018年度は、上記の通報窓口で約36件の相談を受け付けました。受け付けた通報、相談について関係部門と連携しつつ、調査、事実確認のうえ対応しています。

報告・相談（通報）ルート図



コンプライアンス状況の点検と課題抽出

当社グループの全役職員を対象に、2年に一度「日本ユニシスグループ コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンスの浸透状況を測っています。本調査によりコンプライアンスを推進する上での課題を抽出し、改善を図ることとしています。2018年度の回答率は、92.3%でした。また、本調査の回答率は、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）「バリューチェーン全体で取り組む安心・安全な製品・サービスの持続的な提供」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

コンプライアンス教育・啓発活動

当社グループの全役職員に対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「日本ユニシスグループ役職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・eラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。コンプライアンスをテーマとしたグループ全役職員対象のeラーニング研修の2018年度受講率は、100%でした。また、本研修の受講率は、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）「バリューチェーン全体で取り組む安心・安全な製品・サービスの持続的な提供」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。



## 腐敗防止

日本ユニシスグループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。

当社グループでは、「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」において不正防止に関する基本姿勢を明確化し、社員研修などの教育により、贈収賄防止の徹底を図っています。

### 腐敗防止の考え方

当社グループは、事業活動を行う各国・各地域の適用法令や規則を遵守し、健全な商習慣と社会通念に沿った公正な事業活動を行い、不公正な利益を得るための贈収賄の防止に取り組みます。

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において、以下のように定めています。

（役職員行動規範細則 第9項）

贈答・接待等は法令・社内規程に違反することなく、かつ社会通念上適切な範囲で行う。

- (1) 公務員またはこれに準ずる者（外国公務員を含む）に対し、その職務に関し金銭、贈物、接待その他一切の利益を提供しない。
- (2) 取引先等の役職員との間で、社会通念を超える金銭、贈物、接待その他一切の利益を提供せず、また、受領しない。
- (3) 政治献金や各種団体等への寄付などを行う際は、政治資金規正法等の法令等を遵守する。

### 推進体制

コンプライアンス推進の一環として推進体制を整えています。

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）は、贈収賄などの腐敗についても対象としており、相談実績もあります。

参照：[Governance - 19 コンプライアンス推進体制](#)

### 腐敗防止の教育・啓発活動

コンプライアンス教育・啓発活動の一環として、贈収賄などの腐敗防止についても啓発しています。

参照：[Governance -21 コンプライアンス教育・啓発活動](#)

### 取り組み

#### 政治寄付、ロビー活動

政治団体などへの寄付金の支出については、稟議制度により事前に承認を得ることとしています。

2018年度の政治献金・ロビー活動などの支出額は、1万円（連結グループ）でした。

#### 公務員等に対する接遇

公務員などに対する接遇については、「公務員等に対して接遇を行う際の事前届出に関する規程」にて公務員接遇に関する禁止行為等を明示するとともに接遇を行う際の事前届出制を定めており、本規程に則った運用を行っています。

## サステナビリティ情報開示のツール

サステナビリティ情報開示は、Webサイトにて行っています。またWebサイトにて開示した内容を「サステナビリティレポート」してまとめ、ダウンロード可能なPDF版でWebサイト内のライブラリに掲載しています。さらに、多岐にわたるサステナビリティへの取り組みのなかから、とくに日本ユニシスグループの企業価値向上を支える基盤として重要性が高いと考える事項については、冊子にて発行の「統合報告書」に掲載しています。

Webサイト

<https://www.unisys.co.jp/csr/>

サステナビリティレポート (PDF)

<https://www.unisys.co.jp/csr/report.html>

統合報告書 (冊子およびPDF)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html>

## 報告対象範囲

原則的に、当社およびグループ会社（連結子会社および非連結子会社）とし、範囲が異なる場合は、個々にその旨を明記しています。

## 報告対象期間

原則的に、2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2019年度以降の状況についても掲載しています。

## 参考ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative)  
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- 社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000／JIS Z 26000」

## 公開年月

2019年10月（次回公開予定2020年10月）

## 商標について

記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

## 見直しに関する注意事項

記載されている当社およびグループ会社の計画、見直し、戦略などのうち、歴史的事実でないものは、将来の業績などに関する見直しであり、これらは現時点で入手可能な情報による判断および仮定に基づいています。実際の業績はリスクや不確定要素の変動および経済情勢などの変化により、見直しと異なる可能性があることをご承知おきください。

---

## 日本ユニシス株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

財務部 IR・サステナビリティ推進室

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

TEL: 03-5546-4111 (大代表)

E-mail : [csr-box@ml.unisys.co.jp](mailto:csr-box@ml.unisys.co.jp)