

日本ユニシスグループ

サステナビリティ レポート 2020

(2020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	6
サステナビリティに対する考え方と推進体制	7
イニシアティブへの参画	8
事業活動を通じた社会課題の解決	10
マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）	12
ステークホルダーとの対話	15
外部団体への参加	17
外部からの評価	18

環境

Environment

環境長期ビジョン 2050	1
環境マネジメント	2
気候変動	5
水使用	13
資源の適正利用	14
生物多様性	14
バリューチェーンの環境負荷低減	15
環境データ	16

社会

Social

社会分野のマネジメント体制	1
人権	2
人財・労働	7
人財データ	26
お客様に対する責任	29
バリューチェーン全体で果たす社会的責任	31
社会貢献活動	33

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	16
倫理とコンプライアンス	20
腐敗防止	24

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	6
サステナビリティに対する考え方と推進体制	7
日本ユニシスグループが目指すサステナビリティ経営	7
サステナビリティ推進体制	7
社内への浸透	8
イニシアティブへの参画	8
国連グローバル・コンパクト	8
持続可能な開発目標（SDGs）	9
その他の国際的イニシアティブへの参画	10
事業活動を通じた社会課題の解決	10
日本ユニシスグループの存在意義	10
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	10
マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）	12
マテリアリティの特定および見直しのプロセス	12
2019 年度実績と今後の目標	12
ステークホルダーとの対話	15
ステークホルダーとの対話	15
外部団体への参加	17
外部からの評価	18



**デジタルの力で情報に信頼を与え、
社会の共有財として提供するための
仕組みづくりを続けていきます**

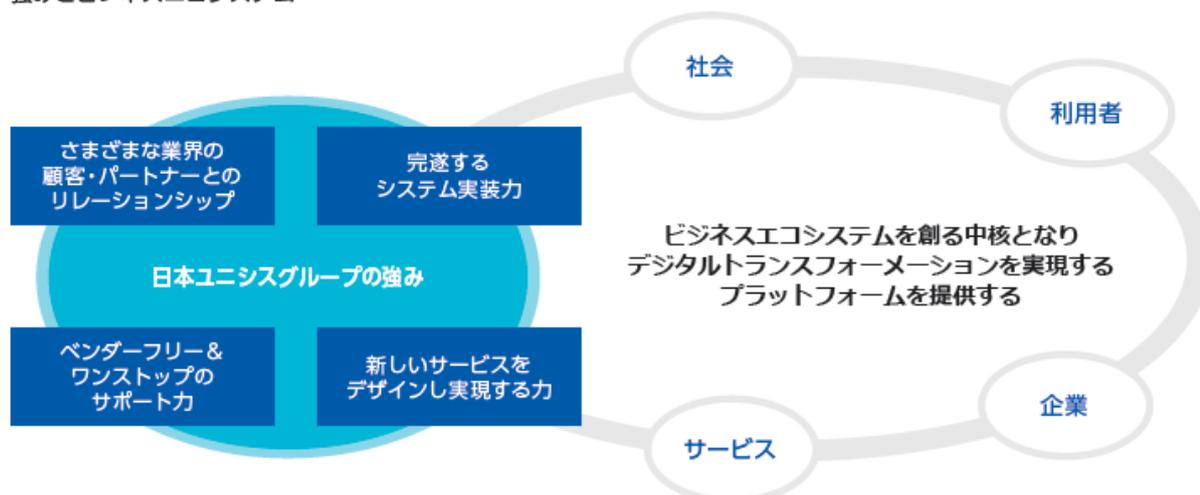
日本ユニシス株式会社 代表取締役社長 CEO CHO
平岡 昭良

4つの強みを生かしビジネスエコシステムの触媒に

日本ユニシスグループは 60 年以上にわたり、システムインテグレーターの先駆者として、時代のニーズに応えながら、日本の情報化社会への発展に貢献してきました。そのなかで、私たちは常にお客様に寄り添い、お客様のために最後までやりぬくという事業精神を DNA として持ち続けてきました。また、企業理念に基づき、存在意義である「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・社会の課題に真摯に取り組み、社会の持続的な発展に貢献することを通じ、サステナブルな企業グループを目指しています。

「企業の存在価値は社会に貢献することである」ということが、現在はこれまで以上に求められるようになってきました。さまざまな社会課題の解決につながる事業活動、あるいは、環境や社会を犠牲にしない事業活動をしたいという志を持つ企業は増えてきていますが、VUCA（ブーカ。Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った言葉。社会環境について将来予測が難しい状態を表す）と言われる先が見通せない不確実な世の中では、1 社だけで社会課題を解決し、成長していくことは困難です。しかし、ビジネスエコシステムの概念と社会課題解決という概念を組み合わせると、1 社ではできなくても、多様な強みを持つステークホルダー同士が協力することによって、大きな社会課題の解決を目指すことができます。当社グループは、これまでに培った 4 つの強み（下図参照）を活かし、異業種をつなぐカタリスト（触媒）となることで、ビジネスエコシステムの創出に注力してきています。また、ビジネスエコシステムの推進においては、「逃げずに最後までやりぬく会社」というお客様からの当社グループへの信頼が、非常に大きな強みとなっています。

強みとビジネスエコシステム



デジタルトラストの概念で「コモンズの奇跡」を生み出す

私たちは、社会課題の解決を可能にするサービス、プロダクト、企業、利用者をマッチングできるビジネスエコシステムおよびプラットフォームを、「社会の共有財」つまり「デジタルコモンズ®」として創造し、提供したいと考えています。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むとともに、SDGs（持続可能な開発目標）達成にも貢献していきたいと考えています。「デジタルコモンズ」の考え方は SDGs の概念とも非常に親和性が高いため、SDGs のゴールである 2030 年を一つの目標として見据えています。今までは社会の共有財といえば、国や地方自治体が行う公共事業、あるいはインフラ系の企業が提供するというものでした。私たちが共有財にデジタルという言葉を組み合わせたのは、SDGs が目指す循環型社会、持続可能な社会を実現するためには、デジタルの力を活用して大量生産、大量消費の世界から脱却しなければいけないとの考えからです。

デジタルコンテンツは、圧倒的に低いコストで再利用することが可能です。現在では、音楽でもドラマでも映画でも動画配信サービスで提供されており、非常に多くの人に届ける際の限界費用をゼロのレベルにまで下げることができています。未稼働もしくは稼働率が低い資産は世の中にたくさんあります。デジタルの力でこれを見える化したうえで、資産同士を組み合わせるなどで付加価値を付け、未稼働だったものの稼働率を上げれば、限界費用を低く抑えられます。新たな生産を行わないことで、限界費用がゼロのモデルで社会の共有財をつくれる可能性があるというのが「デジタルコモンズ」の概念です。

私たちが考える「デジタルコモンズ」は、多くの人々の評価や信頼があって成り立つものです。情報にはトラスト（信頼性）がなければいけません。デジタルによってそれぞれの人が情報を検証できるようになると、エビデンスを証明でき、トラストが確立されます。特に、オンラインなどの新しい組織形態では、信頼性がベースに求められますが、今まではその信頼は政府や公的第三者機関が作り上げてきました。しかし、これだけ SNS のように個人間のコミュニケーションを通じ社会的ネットワークを構築できるサービスが多様化し、発達してくると、それとは違うトラスト、信頼というものを民間の力で、民間のコミュニティとして作り上げなければなりません。それを私は「デジタルトラスト」という言い方をしています。

例えば、共有地である牧場をみんなが好き勝手に使ったために、牧場が荒廃して永遠に使えなくなってしまうことを「コモンズの悲劇」と呼びますが、今は地球や宇宙で同様のことが懸念される時代です。これは新たな社会の共有財である「デジタルコモンズ」にも当てはまることですが、デジタルトラストの概念は、「コモンズの悲劇」を「コモンズの奇跡」に変換できると考えています。私たちは今まで、顧客価値を追求することで業績を上げてきましたが、これからは、加えて社会的価値を創造し、なおかつそれを経済的にも成立させるといった概念を追求したいと考えています。私はこれをトップダウンでやるのではなく、社員一人ひとりがそれぞれの現場、組織、あるいは個人の中でバランスを取りながらマネジメントすることによって、ビジネススピードも上がり、志やワクワク感が刺激されるのではないかと考えています。

日本ユニシスグループが考える「デジタルコモンズ」とは

社会に既に存在する私有財（企業・団体・個人のもつ財）や余剰財（稼働率の低い財）を、デジタルの力で追加コストの少ない共有財として広く利活用可能とすることによって、社会課題解決における社会的価値と経済的価値の両立を可能とするコミュニティ

コミュニティには、社会課題の解決という理念に共感し、協働して持続可能な社会の実現を志す企業、団体、人々が集まり、参加者同士の信頼と規範のネットワークのもと、さまざまな財を共有財として互いに提供・利用します。また、デジタルの力によって財の性質を見える化・見せる化し、財と財の最適な組み合わせや提供者と利用者のマッチングを行うことにより、財に新たな付加価値を生み出します。

付加価値の付いた財を社会課題解決のための共有財とすれば、適正な利潤が得られるため、社会的価値と経済的価値が両立します。これにより、よりよい社会を創りたいという企業や人々の行動変容を促し、ゼロエミッションと持続可能な社会が実現されていくと考えます。

※ デジタルコモンズは、日本ユニシス（株）の登録商標です。

中期経営計画「Foresight in sight 2020」の進捗

中期経営計画「Foresight in sight 2020」（2018年度-2020年度）は、2020年度で最終年度を迎えました。今中期経営計画では、「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」の4領域を、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であり、顧客・パートナーと共に日本ユニシスグループのアセットが活用できると判断し、注力領域に決めました。4領域は対応する社会課題により、それぞれの垣根を越えてクロスファンクショナルに活動しています。

2019年度の業績を振り返りますと、注力領域におけるデジタルトランスフォーメーション関連ビジネスが堅調に推移したほか、生産性向上施策の効果などにより増収増益となり、営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益ともに過去最高益を更新しました。また、営業利益率は8.4%となり、2020年度を最終年度とする中期経営計画の目標である「8%以上」を1年前倒しで達成することができ、非常に順調な進捗であると手ごたえを感じています。

この堅調な業績をけん引している要因の一つが、企業のデジタルトランスフォーメーションへの取り組みの加速です。IT投資に対する経営者の目線は、これまでの業務効率化から、デジタルで武装しデータ活用をすることで競争優位性を高めることになってきており、当社グループのデジタルトランスフォーメーション関連ビジネスも大きく拡大しています。

また、企業の存在価値は社会に貢献することであるという考えが広がるなか、当社グループはこれまでビジネスエコシステムという概念を提唱してきました。社会課題を解決するようなビジネスは1社だけで実現することはできず、競争優位を勝ち取ることはできません。そのようななかで、当社のようなビジネスエコシステムのカタリストへのニーズが当たり前になってきています。そのため、私どもは社会課題を解決するサービスの創出のために、従来型ビジネスであるICTコア領域の生産性向上に取り組んできました。ただ生産性を上げろというだけでは人は動きません。今までにない価値やサービスを創出し社会課題を解決するという志と、新しいものを世に出すワクワク感が、結果としてコアビジネスの圧倒的な生産性向上を実現し、全体の収益性向上につながっています。

足元の事業環境を見ますと、新型コロナウイルス感染症により経済、社会活動が制限された影響は今後も長期化すると予想され、ICTコア領域については、投資の抑制やコスト削減に向けた動きが生じることが見込まれます。しかし、このような状況下であっても、私たちは社会課題を解決するサービスを世の中に出していこうという志をもって、持続可能な社会づくりに貢献できるよう、取り組みを強化していきたいと考えています。

新型コロナウイルス感染症対応にデジタル技術を提供

今回の新型コロナウイルス感染症により、情報の見える化の必要性が広く認識されるようになりました。自らのサプライチェーンに関わる情報を日ごろから見える化しておかなければ、感染症拡大や自然災害などに対する十分な危機管理対応ができません。デジタル技術を活用した情報の見える化を可能にする仕組みの一例として、当社グループの働き方改革支援サービス「Connected Work[®]」は、お客様の実情・課題を踏まえ、各種ソリューションやセキュアな環境の提供を行っています。また、デジタル技術の活用により、災害時に求められる情報の見える化を実現する「災害ネット」は、ホワイトボードに書き込むような簡便さで情報を記録でき、それが時系列に沿って可視化されるため、情報整理の手間と時間を大幅に削減できます。今回の新型コロナウイルス感染症拡大においては、当社グループが提供するデジタルテクノロジーとサービスのうち、一部を期間限定で無償提供する取り組みも行っています。新型コロナウイルス感染症の影響は長期化すると予想されていますが、お客様や社会の安心・安全確保や事業継続に貢献できるよう、今後も当社グループは取り組みを進めていきます。

主体的・自律的な行動を求める風土の醸成

中期経営計画では、「風土改革」も重点施策の一つとして取り組んでいます。多様性のあるイノベティブな風土を醸成するため、創造性・革新性を持つ組織への改革をはじめ、多様な視点を取り入れるための組織変革、そして個人の創造性・革新性を生かすための人財育成プログラムなど、さまざまな観点からの取り組みを継続してきました。このような状況で発生した新型コロナウイルスの感染拡大により、社員一人ひとりが主体的に考えて動くことが求められる場面が一気に増えました。

当社グループのコーポレートステートメントである「Foresight in sight[®]」は、Foresight が「先見性」で、業界の変化やお客様のニーズ、これからの社会課題を先んじて想像し把握するという意味であり、「in sight」は「見える・捉えることができる」という意味と、「洞察力」という意味の「insight」のダブルミーニングになっています。これについて、私は Foresight を「妄想しようよ」という言い方をしています。この不確実で不透明な世の中にあって、予見できない将来を勝手に妄想してみる。それが当たるかどうかは分かりませんが、そこから行動に移して、観察して、違ったらまた変えていけばいい。新しいものを生み出しやすい環境をつくり出すために、社内の承認基準を下げ、権限委譲も進めてきました。あるレベルまでは社員が勝手に動くことで、OODA ループ（Observe（観察）、Orient（状況判断、方向づけ）、Decide（意思決定）、Act（行動）の頭文字を取った言葉。「見る」「分かる」「決める」「動く」の4段階の行動を高速で回すことで成果を出すための意思決定方法）が回ります。そこから社員が自律的になり、さらに今回の新型コロナウイルス感染拡大を受けて、自律的から進化し、置かれた状況を理解して主体的にふるまう社員が増えており、私たちの新たな強みになりつつあります。

また、当社ではエンジニアに対して「週に連続3時間は今の仕事をしてはいけない」というルール（Time to think の頭文字を取って「T3 活動」と呼ぶ）を定めています。彼らも、当初は何をしていいか分からなかったようですが、4年目を迎えた現在では、その時間を利用して外部ネットワークを築いたり、社内の SNS で新しいサービスの議論をしたり、そのために遠くは福島までヒアリングに出かけた社員もいます。また、発案したアイデアの実現に悩む社員に対して、実現に必要な立場の人間を私が紹介するなど、具体化に向けたアドバイスをする取り組みを、単体のアイデアを星に、星をつなぐサービスを星座になぞらえ「プラネタリウム・イニシアチブ」と名付けて行っています。また、今は正式なプリンシパル人財育成プログラムとして定着している「Next Principal」は、もともとは若手社員の人財育成や新規事業立案をサポートするために私が専務時代に行っていた私塾の考えが前身にあり、長年にわたりこのような取り組みを推進してきました。EV/PHV 向け充電スタンドのネットワークシステムの構築や、バーチャルパワープラント実証事業への参画などといった、IT 会社らしくらぬサービスや取り組みを世の中に出せるようになったのは、このような企業風土が根付いてきたからだと考えています。

ビジネスエコシステムを創り上げ、オープンイノベーションを加速させる創造性・革新性を持つ組織への改革を進めるため、組織の壁を壊す取り組みも意識的に行ってきました。社長就任時から今に至るまで、組織改編を繰り返してきましたが、半年ほど

のペースで組織改編を行っていたことで、社員も変わることに慣れ、人の交流も生まれて、異なる業種のサービスから学んだことを活かしてお客様に提案できるようになっています。

「学びに活かすことができればプラスに」失敗を恐れなくなる人事評価制度

当社グループでは「風土改革」において、ダイバーシティ推進を重要な取り組みの一つに掲げています。女性の活躍をはじめ多様性を尊重する風土が浸透してきたことで、自律的に行動する社員が増え、新規事業創出に向けた活動や職種・組織を越えた取り組みも活発に行われています。今、ダイバーシティ推進において、私が重視し、まず社員に求めていることは、自分の中に多様性を持つこと、「個」の中の多様性、すなわちイントラパーソナル・ダイバーシティです。自分の中に多様性がある人ほど、人の多様性も受け入れられます。社員には、こういう社会課題を解決したい、こういうサービスを世の中に問うてみたいという強い思いや志を持ってもらいたいと思っていますが、これは1人だけ、1社だけではできず、やはり多様性を身に付けることが必要になってきます。そのためには一人が複数の役割＝ROLESを持つことが必要になりますし、それによって役割の範囲を限定せず、自ら責任をもって主体的に動くようになるので、ビジネススピードも最速化できます。不確実な時代には、「知の深化」と「知の探索」という矛盾した概念を一人の中で両立させる「両利きの経営」という概念が必要であり、そのためには、数多く失敗し、その失敗から学んで次に活かすという体験が重要になります。「成功のKPIは失敗の数である」と私は常々言っていますが、単独では上手くいかなかったビジネスも他と組み合わせることで生きることがあります。失敗を学びに活かせるよう、人事評価の項目に「チャレンジ」を入れています。

新しいスキルを身に付けることによって、デジタルの力で世の中をより良い方向に変えていけるという思いは、当社グループの存在意義が「社会課題の解決」にあるということにも関係しており、今後の会社にもリーダーにも、志として受け継いでいてもらいたいと考えています。今まで通りのやり方を踏襲せず新しいベクトルを示すことができるイノベーション・リーダーシップ、さまざまな事業を塊として見る事ができるポートフォリオ・リーダーシップ、そして「デジタルコモンズ」につなげていくためのモラル・リーダーシップを、次世代のリーダーに求めています。モラル・リーダーシップには「私たちは持続可能な循環型社会をつくるための活動をしているのだ」という意識が表れるので、最も重要なスキルであると考えています。

ワクワクする未来へ向けて行動する会社であり続ける

今までは生産と消費という発想による資本主義経済でしたが、デジタルの力で見える化することで、より良い社会価値を創造する「デジタル資本主義」という新たな経済概念が生まれてきています。今までは情報は、トップや提供者側だけが持つものでしたが、一人ひとりが情報を持てる時代になり、見える化によってそれが一層推進されることで、そこにはデジタルトラストの概念も生まれてきます。デジタル資本主義においてコミュニティに積極的に参加することは、一人ひとりに社会への参画意識を生み出します。さまざまなステークホルダーと志や共感に基づく「デジタルコモンズ」の構築を目指すことで、より良い社会に向けた行動変容を促すことができ、人々はおのずとワクワク感を感じるようになります。

一方、「自分が何をやっても世の中は変わらない」という思いは無力感、諦めにつながります。2019年に当社グループが協賛して製作、公開された映画の中で、「無理だと思った瞬間、人間はその思考に負ける」というセリフが出てくるのですが、この映画は当社グループの社員が実際に立ち上げた保育関係の新事業がテーマになっています。当社グループの社員は、自分たちの志が世の中を変え、人々の行動変容を促すことができるという意識で事業に取り組んでおり、そういう会社であり続けたいということが私の一番の思いです。

私たちはこれからも社会課題解決の実績・知見と、志を共にする人々とのネットワーク、長年の経験にもとづくデジタル技術を組み合わせて、「デジタルコモンズ」の社会実装を通じ、ワクワクする未来へ向けてこれまでにない社会の仕組みをつくり出していきます。

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

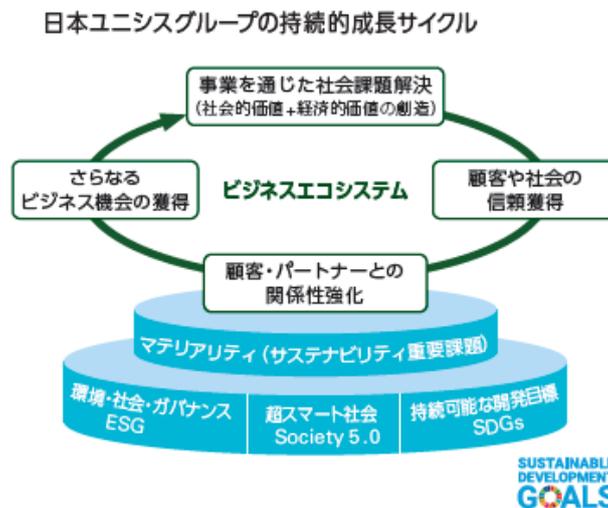
日本ユニシスグループが目指すサステナビリティ経営

日本ユニシスグループは、企業理念に掲げる「人と環境にやさしい社会づくりへの貢献」を実現するため、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」と定めています。企業の持続的な成長の基盤として、持続可能な社会の実現が重要であるとの認識のもと、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、さまざまな社会課題解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の発展への貢献を通じた価値創造により、当社グループの持続的成長サイクルを確立し、サステナブルな企業グループを目指しています。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も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。

いま世界では、環境や人権に関わる社会課題に加え、2020年の新型コロナウイルスの感染拡大を契機として、社会構造に大きな変化が生じる可能性があり、当社グループを取り巻く経営環境は、今後ますます不確実性が高まっていくと考えられます。

そうしたなか、当社グループは、未来に向けた明確なビジョンを共有し、一人ひとりが長期的な視野と志を持ち、社会課題解決の実績・知見と、志を共にする人々とのネットワーク、長年の経験に基づくデジタル技術を組み合わせて、「デジタルコモンズ」の社会実装を推進していくことにより、社会的価値、経済的価値双方を創出し、環境・社会および当社グループ相互のサステナビリティを追求していきたいと考えています。

参照：Sustainability – 1 トップメッセージ（日本ユニシスグループが考える「デジタルコモンズ」とは）



サステナビリティ推進体制

当社では、これまで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・報告され、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を行ってきました。

そうしたなか、当社では、今後より複雑化し、不確実性の高まる社会課題に適切に対応し、当社グループが持続的な成長を遂げるためには、グループ全体のビジョンや価値創造の視点の強化とともに、サステナビリティ課題への取り組みにおけるマネ

ジメントとガバナンスの強化が重要であると考え、当社グループの「持続可能な開発目標（SDGs）」貢献への取り組みおよびサステナビリティ経営戦略の統括責任者として、CSO（チーフ・サステナビリティ・オフィサー）を2020年に新設し、コーポレート・ガバナンスを担当する当社代表取締役専務執行役員 CMO CCO が就任しました。同時に、CSOを委員長とする意思決定機関「サステナビリティ委員会」を設置しました。

また、当委員会には、下部機関として、環境・社会の各分野別の委員会である「環境貢献委員会」「ソーシャル委員会」を設置しています。

参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制

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。

2019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98.1%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ともに、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らず信頼され、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

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創る中核となり、社会課題を解決していくことを中期経営計画の方針とし、注力領域を軸とした事業活動や、風土改革の取り組みを推進しています。

これらの取り組みを通じて、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 2020 >](#)

<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 – 12 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（2020年3月期決算説明会資料）>](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pdf/presentation2020q4.pdf>

その他の国際的イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクトの基本 10 原則を構成する 4 分野のうち、「人権」「労働」「環境」に関して、以下の国際的イニシアティブへ参画／賛同しています。

【人権・労働】

- 女性のエンパワメント原則（WEPs）に署名（2020 年）

参照：Social – 16 女性の活躍推進

【環境】

- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同（2020 年 4 月）

参照：Environment – 11 気候変動に対応に対する基本的な考え方

- RE100 に加盟（2020 年 7 月）

参照：Environment – 11 再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

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・風土改革を推し進める

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アセット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を

イクルを実現し、サステナブルな企業を目指しています。

さらに今後は、社会課題の解決を可能にするサービス、プロダクト、企業、利用者をマッチングできるビジネスエコシステムおよびプラットフォームを、「社会の共有財」（デジタルコモンズ）として創造し、提供していきたいと考えています。

注力領域を軸とした事業活動とSDGs

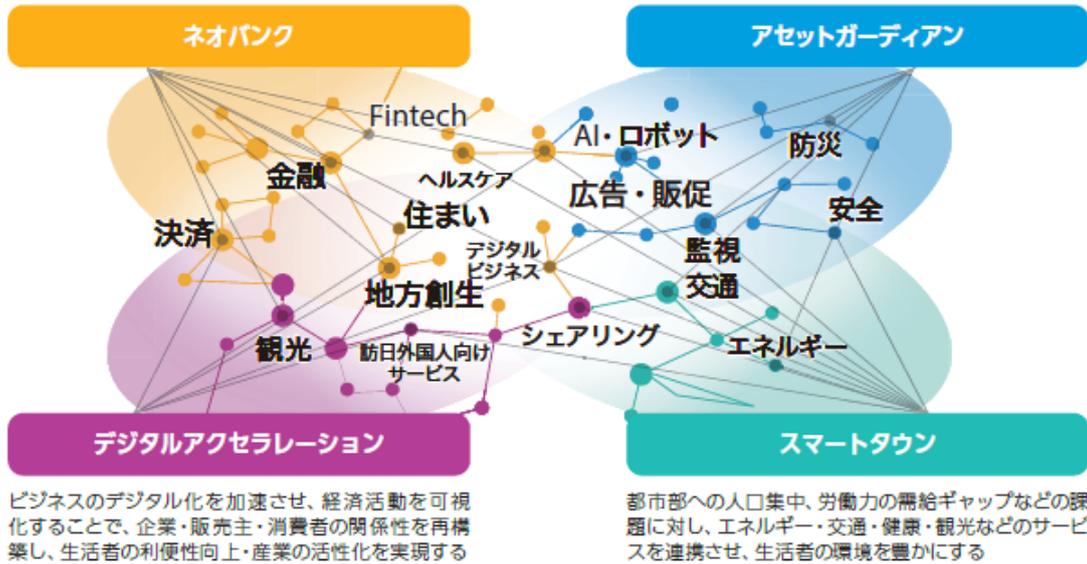
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



注力領域を軸としたクロスファンクショナルな事業活動によりSDGs達成に貢献

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

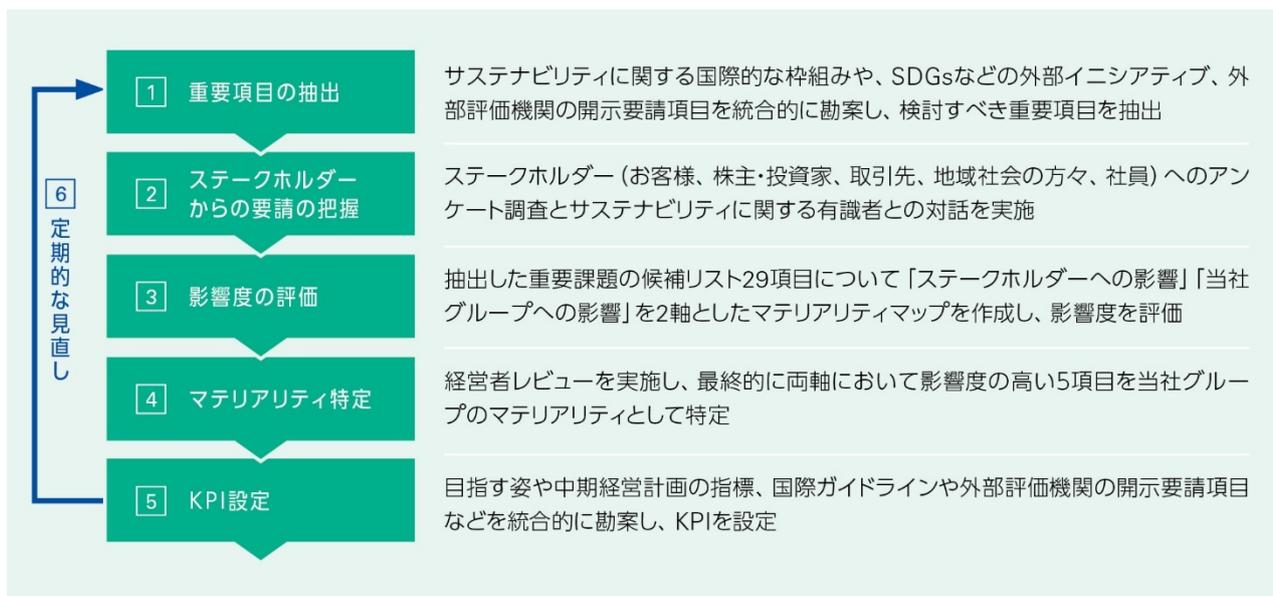
公共インフラの老朽化、技術者高齢化などの課題に対し、IoT・AI技術を活用しビジネス環境の変革と生産性改善を実現する



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



2019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



- 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により、一社では解決が困難な社会課題を解決
- 誰一人取り残さない、持続可能な社会の実現

【経済的価値】

- 注力領域におけるビジネスの拡大と収益性の向上
- 顧客・パートナーとの関係性強化、社会の共有財としてのサービス提供拡大による社会・関係資本の強化

2019年度 取り組み指標、目標 （目標達成年度）	2019年度 取り組み実績	2020年度 取り組み指標、目標 （目標達成年度）	指標対象範囲
中期経営計画における計数目標 注力領域における売上高 450億円（2019年度 期初計画）	480億円	600億円（2020年度末）	連結グループ

【取り組み】

中期経営計画「foresight in sight 2020」（注力領域を軸とした事業活動の推進によるビジネスエコシステム事例の拡大）

[中期経営計画進捗（2020年3月期決算説明会資料）>](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pdf/presentation2020q4.pdf>

[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>

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 サービスの提供
- ・ 人びとが安心して暮らせるレジリエントな社会の実現

【経済的価値】

- ・ サービスの安定稼働を通じた顧客や社会からの信頼獲得による社会・関係資本の強化
- ・ 重大インシデント等に起因する事業リスク低減による収益性向上

2019年度 取り組み指標、目標 （目標達成年度）	2019年度 取り組み実績	2020年度 取り組み指標、目標 （目標達成年度）	指標対象範囲
オンライン稼働率 99.990%以上 （2019年度末）	99.997%	継続（2020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 （2019年度末）	各拠点1回	継続（2020年度末）	東京豊洲アウトソーシングセンター、東京府中アウトソーシングセンター、関西堂島アウトソーシングセンター、小浜データセンター
重大なセキュリティインシデント発生数、0件 （2019年度末）	0件	継続（2020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%（2019年度末）	100%	継続（2020年度末）	グループ ※2

【取り組み】

参照：Social - 29 製品・サービスの品質保証

参照：Governance - 16 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】

- ・ 取引先との協働による、国内外の各種法令・社会規範を遵守した、安心・安全な製品・サービスの提供
- ・ 取引先との協働による、環境・社会の持続可能性に配慮した製品・サービスの提供

【経済的価値】

- お客様・取引先との信頼構築および優良なパートナー確保による社会・関係資本の強化
- 不祥事等に起因する事業リスク低減による収益性の向上

2019年度 取り組み指標、目標 (目標達成年度)	2019年度 取り組み実績	2020年度 取り組み指標、目標 (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% (2019年度末)	100%	継続 (2020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、100% 隔年実施のため、2019年度は実施なし	-	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)	99.8%	継続 (2020年度末)	グループ ※1

【取り組み】

参照 : Governance - 20 コンプライアンス

参照 : Social - 31 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】

- 多様な人財の雇用機会創出および誰もが健康で安心して働くことができる社会の実現
- 労働人口減少が進む日本国内の労働生産性向上への寄与

【経済的価値】

- イノベーション創出人財の輩出によるビジネス拡大、収益性の向上
- 従業員エンゲージメントの向上、優秀な人財の獲得による生産性向上を通じた人的資本の強化

2019年度 取り組み指標、目標 (目標達成年度)	2019年度 取り組み実績	2020年度 取り組み指標、目標 (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)	7.4%	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 (2020年度末)	2.27% (グループ ※1 2.31%)	継続 (2020年度末)	日本ユニシス単体
有給休暇取得率、80%以上 (2019年度末)	85.3%	継続 (2020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% (2019年度末)	100%	継続 (2020年度末)	グループ ※3
高ストレス保有者数、2016年度対比で80%以内 (2021年度末)	825人 (2016年度 対比86.9%)	継続 (2021年度末)	グループ ※2

【取り組み】

参照 : Social - 15 ダイバーシティ推進

参照 : Social - 13 組織・人財改革

参照 : Social - 9 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

※3 : 2019 年度実績は、日本ユニシス(株)および日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、2020 年度目標は、日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)および日本ユニシス・エクセリューションズ(株)

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

ユーザー会「ユニシス研究会」活動

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 2020」
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サステナビリティ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、2050 年を見すえたゼロエミッション社会の実現に貢献していきます。

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/>

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）

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、当社は 2018 年度より 2 年連続で「準なでしこ」に選定されています。



【第三者評価】

- 健康経営優良法人 2020 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：[Social - 30 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 - 19 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 - 6 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 - 4 ISO14001 認証の取得と環境マネジメントシステム推進体制](#)

【受賞など】

- 2019 年度 女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰（日本ユニシス）
内閣府男女共同参画局による「令和元年度 女性が輝く先進企業表彰」において、特に顕著な功績があったと認められる企業として「内閣府特命担当大臣（男女共同参画） 表彰」を受賞しました。



- 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。

- 2019 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、「2019 年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」の総合表彰部門において、「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ランキング（2020 年） 中規模企業部門 第 3 位（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「働きがいのある会社ランキング」にて 2017 年の参加以来、5 年連続で入賞しています。

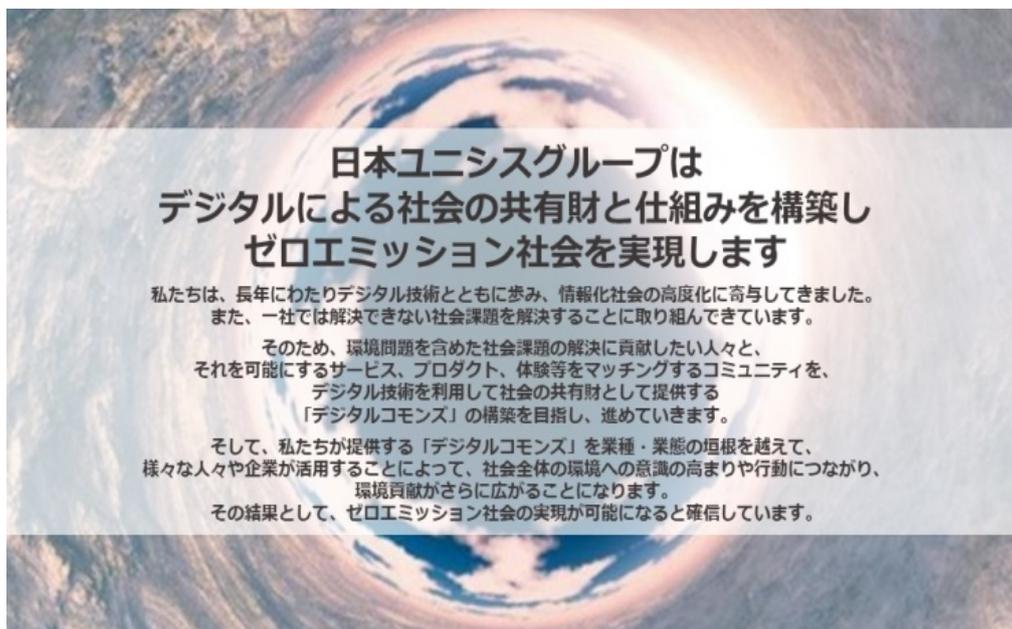
環境

環境長期ビジョン 2050	1
環境長期ビジョン 2050 実現に向けて	1
環境マネジメント	2
マネジメント体制	2
日本ユニシスグループ環境方針	2
環境教育	3
法令遵守	3
環境マネジメントシステム	4
ISO14001 認証の取得と環境マネジメントシステム推進体制	4
環境内部監査	4
気候変動	5
気候変動対応に対する基本的な考え方	5
気候変動に関するガバナンス	5
戦略	5
リスクと機会の認識	6
取り組み	8
ソリューション、サービスの提供、実証実験等への参画	8
再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟	11
環境に配慮したデータセンターの活用	11
お客様・地域社会との連携	12
新たなワークスタイルの確立	12
リスク管理	13
指標と目標	13
水使用	13
水資源利用に対する基本的な考え方	13
取り組み	13
資源の適正利用	14
資源の適正利用に対する基本的な考え方	14
取り組み	14
生物多様性	14
バリューチェーンの環境負荷低減	15
グリーン調達ของ考え方	15
サプライヤーのリスク評価、監査	15
サプライヤーとのコミュニケーション	15
環境データ	16
温室効果ガス（SCOPE1, 2）排出量・エネルギー使用量	16
廃棄物量・リサイクル率	16
環境会計	17

環境長期ビジョン 2050

日本ユニシスグループは、気候変動など年々深刻化する環境課題の解決に対する企業への期待や要請の高まりを受け、「顧客・パートナーと共に社会課題を解決する企業」としての社会的責務を果たし、更なる成長につなげていくため、2050年を見すえた目指すべき持続可能な社会の姿と、その取り組みへの想いや方向性を示した「環境長期ビジョン2050」を、2020年7月に公表しました。

日本ユニシスグループ「環境長期ビジョン2050」



当社グループの事業活動における環境への貢献は、自社の CO2 排出抑制だけでなく、ビジネスエコシステム、さらには「デジタルコモンズ」をともに構築するすべてのステークホルダーをも視野に入れたものとして捉えるべきだと考え、“ゼロエミッション社会の実現”という大きな目標を掲げています。

環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

当社グループは、ゼロエミッション社会の実現には、当社のサービスや当社が構築・参加する「デジタルコモンズ」を通じて、社会に対する幅広い環境貢献のインパクトを明示していくことが重要であると考えています。新たに設置する「環境貢献委員会」において、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みを設計し、実行状況および到達度をモニタリングすることで、環境長期ビジョンの実現に向けた歩みを確実に進めていきます。

一方、自身の事業活動における環境負荷削減についても必要であると認識し、日本ユニシスグループ環境方針、ISO14001 の準拠に基づいた、RE100[※]加盟をはじめとする、当社グループの事業プロセスにおける環境負荷低減の取り組みも強化していきます。また、バリューチェーンにおいては「グリーン調達ガイドライン」の制定やアンケート調査などを実施し、取引先との協働による環境負荷の少ない製品・サービスの調達はもとより、取引先への環境負荷削減を働きかけていきます。

このように、当社グループのゼロエミッションは、自身の事業活動における温室効果ガス排出削減への取り組みだけでなく、社会やお客様に対する事業を通じた幅広い環境貢献を目指しています。

※RE100:

事業運営に使う電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げるイニシアチブであり、The Climate GroupがCDPとのパートナーシップのもとで主催し、We Mean Business 連合の一部としても運営しています。日本では2017年より日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）が、RE100の公式地域パートナーとして日本企業の参加と活動を支援しています。

環境マネジメント

マネジメント体制

2020年に設置した意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関として、環境貢献を専門に取り扱う環境貢献委員会を設置しています。

環境貢献委員会では、環境長期ビジョンの実現に向けた歩みを確実に進めていくため、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みを設計し、実行状況および到達度のモニタリング等を実施します。

環境貢献委員会の審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会へ報告します。さらに、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略への影響が大きい重要事項は、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定されます。取締役会に対しては、サステナビリティ委員会の活動状況として、定期的に報告されます。

[参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制](#)

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

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、自社の環境貢献活動を再認識できるようにしています。

また、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ています。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。

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。2019 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

環境マネジメントシステム

ISO14001 認証の取得と環境マネジメントシステム推進体制

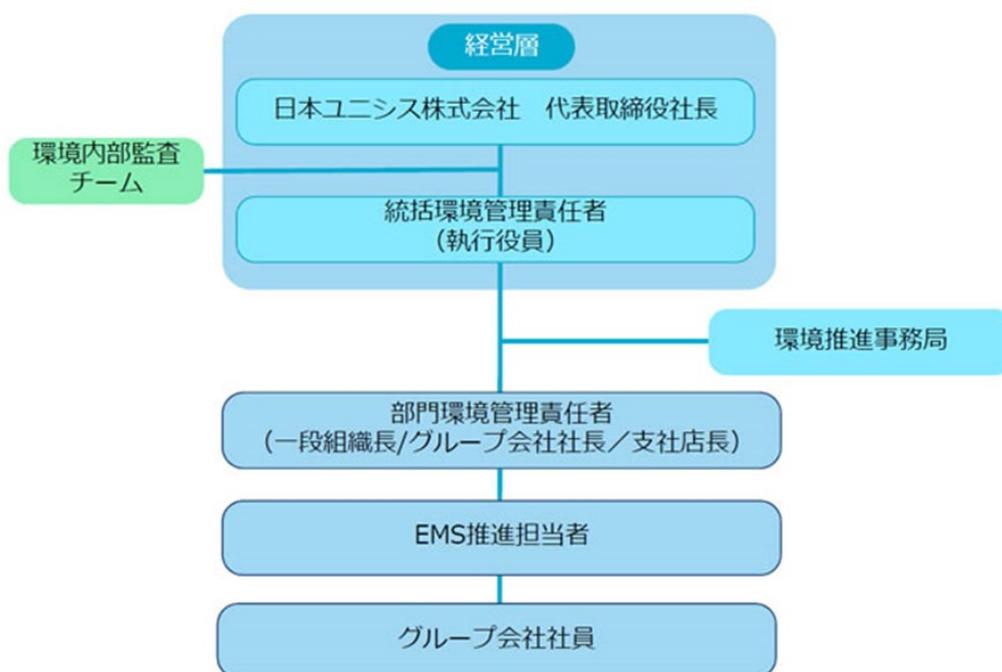
環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、ISO14001 に準拠した環境マネジメントシステムを導入しています。環境活動推進体制を構築し、継続的な改善を図っています。

- 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 2020年3月12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・エクセレーションズ株式会社
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)



【環境マネジメントシステム推進体制】



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。2019年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

気候変動

気候変動対応に対する基本的な考え方

気象災害の激甚化など、気候変動の影響が世界規模で深刻化しています。また、世界の資本市場では、サステナブルファイナンス拡大に向けた動きが加速しており、企業に対しては、パリ協定目標達成に向けた脱炭素社会実現のための具体的な行動とともに、その情報開示が強く求められています。

このような国際社会からの期待や要請を踏まえ、日本ユニシスは 2020 年 4 月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD[※]）提言への賛同を表明するとともに、TCFD コンソーシアムに参加しています。さらに同年 7 月には当社グループとして「環境長期ビジョン 2050」の策定とともに、RE100 に加盟しました。

当社グループの主要事業である IT、デジタル領域のサービスは、今後の気候変動をはじめとする環境課題の解決において重要な役割を果たすと認識しており、これらの中長期的な成長機会として捉えています。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、気候変動の緩和と適応に貢献するさまざまなサービスを、「デジタルによる社会の共有財や仕組み」として構築・提供していくことで、「環境長期ビジョン 2050」に掲げる「ゼロエミッション社会の実現」に貢献していきたいと考えています。

今後も当社グループは、気候変動の緩和と適応への取り組みの強化と適切な情報開示の推進により、中長期的な企業価値向上を目指します。

※気候関連の情報開示に関するグローバルな要請を受け発足した、民間主導の気候関連情報開示タスクフォース。



気候変動に関するガバナンス

当社グループは、気候変動を含む環境課題への対応を中長期的な企業価値向上における重要な経営課題と認識し、ガバナンスの整備を進めています。

2020 年に設置した、CSO（チーフ・サステナビリティ・オフィサー）である代表取締役専務執行役員を委員長とする意思決定機関、「サステナビリティ委員会」の下部機関として、環境貢献を専門に取り扱う「環境貢献委員会」を設置しています。

戦略

当社グループは、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リスクや機会を特定し、適切に対応していくことが重要であると認識しています。リスクに関しては、適切な評価とマネジメントを実施していきます。機会に関しては、当社グループの主要事業である IT、デジタル領域のサービスは、今後の環境課題の解決において重要な役割を果たすと認識しており、気候変動の緩和と適応に貢献するサービスの拡大・創出を、当社グループの中長期的な成長機会として捉えています。2020 年度より、製品・サービスの提供を通じた環境貢献のインパクトの見える化とモニタリングに向けた取り組みに着手し、検討を進めています。

リスクと機会の認識

当社はこれまで、試験的なシナリオ分析をはじめ、TCFD 提言を考慮した、当社グループの気候関連リスクと機会に関する検討を継続して実施しています。これまでに、2050年のパリ協定目標達成に向けた脱炭素社会への移行に伴う事業へのリスクと機会、および社会・経済活動におけるCO2排出量の現状維持を前提とした気象災害影響の拡大による物理的なリスクと機会の評価とその対応について、TCFDのカテゴリーに沿った整理を行いました。（表1および表2参照）。気候変動の将来影響の予測・見直しには不確実性が伴い、今後さらなる調査・分析などが必要であることから、今年度設置した環境貢献委員会の活動として、シナリオ分析を実施していきます。

気候変動リスク

- 2050年のパリ協定目標達成に向けた脱炭素社会への移行に向けたさまざまな社会システムの変化に伴い、国内におけるCO2排出に関わる政策や規制の強化が進み、化石由来の電力価格の上昇など、CO2排出に対するコスト負担の増加などが想定されます。当社グループでは、将来的に再生可能エネルギーの普及により調達コストが低下すると想定し、今後段階的に再生可能エネルギーの利用を促進し、2050年までに自社が購入する電力の100%を再生可能エネルギーで賄う目標を掲げ、2020年7月にRE100に加盟しています。今後は、当社の取引先様に対しても、脱炭素化への働きかけを推進していきます。
- また、社会・経済活動におけるCO2排出量の現状維持を前提とした、気象災害影響の拡大や平均気温の上昇等による物理的なリスクの低減・回避に向けた取り組みも推進しています。ITセクター企業におけるCO2排出量の上位には、主に自社保有のデータセンターの稼働がありますが、当社グループのアウトソーシングセンターは、環境性能の高さや、お客様の要望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複数を選定・選定しています。また、事業継続計画（BCP）の継続的な見直しによる改善・強化や、全社員対象のテレワーク制度の拡充等による、社員の健康・安全の確保など、当社グループ事業のレジリエンス強化のための取り組みを推進しています。

表1：TCFDのリスクカテゴリーにおける事業活動への影響と対応

リスクの種類	TCFDカテゴリー	主な影響	影響が顕在化する時間軸	対応の方向性	主な取り組み
移行リスク	政策・規制	炭素税、排出量取引等の導入による炭素価格の上昇による事業コスト（費用）の増加 ※1.5℃シナリオを想定した場合	中期～長期	サプライチェーン全体の脱炭素化の推進	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーへの段階的シフト 企業活動における省エネの推進 データセンター選定を含むグリーン調達ガイドラインの継続的な見直しと改善
物理リスク	急性	気象災害による大規模停電や風水害等によるサービス中断、サプライチェーンや輸送の遮断、労働力に対する悪影響（健康、安全、長期欠勤）等に対応するための事業コスト（費用）の増加 ※4℃シナリオを想定した場合	短期～長期	大規模気象災害に対する事業のレジリエンス強化	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画（BCP）の強化および継続的な見直しと改善 全社テレワーク体制の運用と継続的な見直しと改善 データセンター選定を含むグリーン調達ガイドラインの継続的な見直しと改善

(注) 時間軸の定義：短期：2023年まで 中期：2030年まで 長期：2050年まで

気候変動機会

気候変動対応においては、原因の一つである地球温暖化への具体的な対策が急務とされています。環境省が公表した推計※によると、国内の環境関連産業の市場規模は 2050 年にかけて上昇傾向（約 133.5 兆円まで成長）を続け、2050 年の構成比率は、地球温暖化対策分野が最も多くなる（46.9%）と予測されています。

当社グループは、中期経営計画において、SDG s の目標達成への貢献も意識した、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、次世代のエネルギーソリューションや各種サービスの提供をはじめとした、さまざまな取り組みを行っており、今後も中長期的な成長機会として捉えています。

- エネルギー分野に関しては、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ける、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、トラッキングのためのブロックチェーンの活用など、新しい技術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。
- 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。
- ゼロエミッション社会の実現に向けて、国や自治体、企業との連携による各種実証実験やプロジェクトへ積極的に参画しています。国による「非 FIT 非化石電源に係る認定業務」をはじめとするさまざまなプロジェクトへの参画を通じて、「デジタルコモンズ」が構築、拡大されていくことにより、イノベーションや新たなサービスの創出、およびその社会実装に寄与し、今後の事業機会の拡大につなげていきたいと考えています。
- 防災・減災に向けたインフラ点検や対策本部支援等、デジタル技術を活用した正しい情報の把握・見える化に関する事業創出や、災害時における人の移動に頼らない、テレワーク等の働き方改革関連事業にも積極的に取り組んでいます。

表 2：TCFD の機会カテゴリーにおける事業活動への影響と事業戦略における取り組み

目的	TCFD カテゴリー	主な影響	貢献分野	中期経営計画における取り組みテーマ	主な取り組み
気候変動の緩和	製品・サービス、市場	気候変動の緩和に貢献するサービスの開発および関連市場拡大による収益増大	エネルギー効率改善等による温室効果ガス排出の回避・減少の促進、再生可能エネルギー生成・貯蔵・使用の促進	持続可能なエネルギー社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー・マネジメント・クラウドサービス事業 ● エネルギー・ビジネス・クラウドサービス事業 ● 電気自動車充電インフラシステム事業 ● 国の非化石価値取引市場関連事業への参画 ● 気候変動緩和に関連する各種実証等への参加 ● 気候変動緩和に貢献する新たなサービスの創出
気候変動の適応	製品・サービス、市場	気候変動の適応に貢献する研究開発やイノベーションによる新サービスの創出、および関連市場拡大による収益増大	現在または将来の気候への悪影響の減少、気候変動への悪影響増加の回避	レジリエントな社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災・減災に向けたインフラ点検や対策本部支援等、デジタル技術を活用した正しい情報の把握・見える化に関する事業創出 ● 災害時における、テレワーク等の人の移動に頼らない働き方改革関連事業 ● 気候変動適応に関連する各種実証等への参加 ● 気候変動適応に貢献する新たなサービスの創出

※環境産業の市場規模・雇用規模等に関する報告書（2020 年 7 月公表）

取り組み

当社グループは、気候変動課題は 1 社の力だけで解決できるものではなく、パリ協定の目標達成のためには、前例のないスケールでの社会システムの変革や、技術革新が必要であり、その実現には、同じ志をもつパートナーとのコミュニティ、「デジタルコモンズ」が重要であると考えています。

環境長期ビジョン 2050 に掲げた、ゼロエミッション社会の実現に向けた取り組みとして、自らの事業活動における温室効果ガス排出削減だけでなく、お客様と社会に対し、「事業を通じた価値創造による幅広い環境貢献」を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

ソリューション、サービスの提供、実証実験等への参画

貢献分野※：気候変動緩和（エネルギー効率改善等による温室効果ガス排出の回避・減少の促進）

電力小売クラウドソリューション【Enability® シリーズ】

日本ユニシスが培った電力業界でのシステム構築ノウハウを集約したクラウドサービスです。2013 年一括受電事業者向けの料金計算システムを皮切りに、2016 年 4 月の電力会社自由化に合わせて小売電気事業者向けにサービス提供を開始し、2017 年には高圧需要家向け機能を開発、さらに 2019 年には卒 FIT(固定価格買取制度)に対応した追加機能をリリースするなど、サービス開始以来、市場動向や国の政策・各種制度変更を踏まえた機能拡張を進めています。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/cis/index.html>

エネルギー管理サービス【Enability EMS】

ビルエネルギーマネジメントシステム（BEMS）、マンションエネルギーマネジメントシステム（MEMS）、ホームエネルギーマネジメントシステム（HEMS）など、お客さまの業務、用途に応じたエネルギー管理をクラウドサービスとして提供しています。

EMS（エネルギーマネジメントシステム）では、需要家のエネルギー使用量からエネルギーの供給に必要な機器／設備の状態監視、また再生可能エネルギーの発電／利用から生まれる環境価値等、エネルギーに関わる各種情報を管理します。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/ems/index.html>

クラウドサービス【U-Cloud®IaaS】

企業活動における CO₂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更なる拡大が想定されます。

U-Cloud®IaaS は、3 つのサービス利用形態から顧客の要望に合った適切なサービスの選択が可能な、エンタープライズ向けマネージドクラウドです。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 CO₂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

貢献分野：気候変動の緩和（EVの普及による温室効果ガス排出の回避・減少の促進）

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

脱炭素社会の実現には、EV（電気自動車）の普及拡大が重要な手段のひとつであり、欧州を中心にEV普及を促進するためのさまざまな施策の強化が想定されます。

smart oasis®シリーズは、EVやPHVの充電インフラを利用するための利用者認証機能や、課金機能および充電装置の位置情報・空き情報を提供するシステムサービスです。

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

貢献分野：気候変動の緩和（再生可能エネルギーの生成／貯蔵／使用の促進）

非化石証書取引に係わる取り組み①：非FIT非化石電源認定に係る業務

経済産業省資源エネルギー庁の「エネルギー需給構造高度化対策に関する調査等事業」のひとつである「非化石電源に係る認定業務」において、当社は非化石証書^{※1}の信頼性を担保するため、国の委託を受けた唯一の第三者機関として、認定に係る実務を行っています。本認定業務では、当社は非FIT非化石電源^{※2}に係る情報を集計・管理する新たな情報基盤管理手法の構築とともに、2019年度からは非化石電源が発電した電力量の認定に伴う実務を行っています。これらを通じて、非化石証書取引の信頼性確保と日本国内における再生可能エネルギーの普及拡大が期待されています。

詳しくはこちら > https://www.unisys.co.jp/news/nr_190613_non-fossilfuel.pdf

[非FIT非化石電源認定ポータルサイト（当社グループWebサイト内）](#) >

https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/non_fit/index.html

- ※1 非化石証書：CO₂を排出しない再生可能エネルギー（再エネ）発電や原子力発電に由来する電力が持つ、非化石価値を電力から切り離し取引可能にしたもの。
- ※2 非FIT非化石電源：固定価格買取制度（FIT）対象外の非化石電源。固定価格買取制度とは、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの普及を図るため、電力会社に再エネで発電された電気を一定期間、固定価格で買い取ることを義務づけた制度。

非化石証書取引に係わる取り組み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、前述の調査等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年度から継続して受託しており、非化石証書に電源種や発電所所在地などの属性情報をトラッキングして付与する実証実験を行っています。このトラッキング付非化石証書を活用した電力を購入した電力需要家は、再エネ100%での事業運営を目指す国際イニシアチブ「RE100」の取り組みに活用できるようになることから、非化石証書の利便性が更に向上し、日本における再生可能エネルギー由来電力調達の選択肢が広がることが期待されています。

詳しくはこちら > https://www.unisys.co.jp/news/nr_181217_tracking.pdf

[2020 年度トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験ポータルサイト（当社グループ Web サイト内）](https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/fit_tracking/index.html) >

https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/fit_tracking/index.html

貢献分野：気候変動への適応（気候変動への悪影響増加の回避）

AI 橋梁診断支援システム「Dr. Bridge™」

気候変動による土砂災害などの自然災害の発生頻度の増加や、災害レベルの激甚化による構造物への被害が懸念されるなか、年々老朽化が進む橋梁やトンネルなどの道路構造物の点検・診断においては、5年に一度の目視点検が義務化され、専門家による高度な点検・診断が求められる一方で、熟練技術者の不足が深刻な社会課題になっています。

「Dr. Bridge」は、カメラで写真を撮り簡単な情報を入力するだけで、AI が橋梁の劣化要因や健全度を診断するサービスです。

※Dr. Bridge は、日本ユニシス株式会社と株式会社日本海コンサルタントの商標です。

詳しくはこちら > https://www.unisys.co.jp/news/nr_200529_drbridge.pdf

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。

「災害ネット」は、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/>

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。

「サイカメラ ZERO」は、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/

※「貢献分野」とは、当社グループが直接または間接的に貢献可能と認識している、気候変動の緩和と適応の各目的において、国際的に貢献が期待されている経済活動分野の名称を示しています。

再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

当社グループは、自らの事業活動がゼロエミッションへ至るための環境負荷削減施策のひとつとして、100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指し、積極的に進めていきたいとの考えから、2020年7月に RE100[※]へ加盟しました。再生可能エネルギー電力への切り替えは、化石燃料の使用による地球温暖化を原因とする気候変動の緩和において有効な手段のひとつであり、当社グループが環境課題に取り組むうえでも重要な要素であると認識しています。

また、RE100 は、加盟する日本企業に対し、日本の再エネ普及目標の向上や、「企業が直接再エネを利用できる、透明性ある市場の整備」に関して、政策関与と公的な要請を積極的に行うことを要請しています。当社は、経済産業省資源エネルギー庁の事業である「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、国の委託を受けた第三者機関として、認定に係る実務のほか、「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年より受託しています。

当社グループは、自らの事業運営で使用する電力の再生可能エネルギーの利用拡大だけでなく、これらの関連事業参画を通じて、RE100 加盟企業として、日本における再生可能エネルギー市場の成長にも貢献していきたいと考えています。



環境に配慮したデータセンターの活用

IT セクター企業における CO2 排出源の上位には、主に自社保有のデータセンターの稼働がありますが、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^{※1}（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^{※2}の併用で、想定電力の 100%使用時には PUE^{※3} = 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®」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」を締結しています。本協定は、大規模災害※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

新たなワークスタイルの確立

2050 年代 8 月の首都圏の地上気温は、1990 年代に比べ 2～3℃上昇するとの予測があるなか、将来、都市化によるヒートアイランド現象に気候変動による気温上昇が重なることで、都市部ではより大幅に気温が上昇し、人びとの健康や労働環境など、都市生活における影響が懸念されています。

当社グループは、全社員を対象としたテレワーク制度を 2017 年 10 月より導入しています。テレワークは、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 CO₂排出の抑制や、大規模な気象災害や感染症流行など、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す。また、国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、エネルギーの効率改善が図られています。

リスク管理

当社グループは、今世紀後半を見据えた脱炭素社会への移行に伴う政策および経済システムの変化や法規制など、より長期的な視点に立った気候関連リスク管理の重要性を踏まえ、グループリスクマネジメントシステムへの統合に向けた取り組みを進めています。

指標と目標

当社グループは、2050年までに自社で購入する電力の100%を再生可能エネルギーへシフトする目標を掲げ、2020年7月にRE100に加盟しました。実現に向けたマイルストーンとして、当社グループの電力調達における再生可能エネルギーの割合を、2030年までに13%、2040年までに70%とする中間目標を設定しています。

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」および「環境長期ビジョン 2050」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。2019年度は、紙の名刺使用時と比較して約42.4トン、500ミリリットルのペットボトル換算で約8.5万本[※]の水資源の保全に貢献したことになります。

※ 2019年4月から2020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、既存の製品や有価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」および「環境長期ビジョン 2050」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
- 再生可能エネルギー利用の促進
- 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

生物多様性

自然生態系や生物多様性への影響の悪化が懸念されるなか、日本ユニシスグループは、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」による、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）」全体趣旨への賛同を表明しています。

当社グループは、生物多様性が持続可能な社会にとって重要な基盤であることをより深く認識し、国際社会の一員としてすべての人々との間で、役割と責任を分かち合い、連携・協力して生物多様性に資する行動をより一層推進し、「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」を目指します。

[経団連 Web サイト 経団連生物多様性宣言イニシアチブ](http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/055.html)

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/055.html>

バリューチェーンの環境負荷低減

グリーン調達の方考え方

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

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（環境（大気、水質、土壌）汚染予防、資源とエネルギーの有効活用、温室効果ガス排出量削減を含む気候変動への対応、騒音・振動、水資源の適正使用、廃棄物の削減、生物多様性への配慮、化学物質の管理等）に関する取り組みについてアンケート調査を実施し、必要に応じ助言・指導を行う方針としています。

2019 年度は、物販とサービス購買のお取引先様の主要な 107 社に対してアンケート調査を実施し、問題事項は認められませんでした。

[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

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※1

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
直接的温室効果ガス排出量 Scope1 (t-CO ₂)	0	0	0	0	0
間接的温室効果ガス排出量 Scope2 (t-CO ₂)	19,792	18,464	15,100	14,107	14,358
Scope1 + Scope2 排出量合計 (t-CO ₂)	19,792	18,464	15,100	14,107	14,358
温室効果ガス排出量に係る原単位(t/m ³)	0.1570	0.1336	0.1186	0.1145	0.1201
エネルギー使用量(kl)	10,049	9,411	7,927	7,613	7,855
エネルギー使用原単位(kl/m ³)	0.0797	0.0681	0.0623	0.0618	0.0657

※1 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※

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物総発生量(t)	574	603	580	455	426
リサイクル率(%)	73.3%	58.9%	68.8%	78.5%	76.70%

※豊洲本社ビルの廃棄物量・リサイクル率

紙使用量

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
紙使用量（万枚）	2,709	2,368	1,915	1,746	1,511

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

環境保全コスト (単位 千円)		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019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	306,265	295,906
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	37,230	40,482
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	343,845	336,738

※2018年度以降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

2015年度は日本ユニシス（株）、ほか8社、健康保険組合、企業年金基金。2016年度以降は日本ユニシス（株）、ほか7社、健康保険組合、企業年金基金。

社会

社会分野のマネジメント体制.....	1
人権	2
日本ユニシスグループ人権方針	2
推進体制	4
人権への影響、リスク評価.....	4
教育.....	4
人権尊重の取り組み	4
ハラスメント防止	4
結社の自由と団体交渉権の尊重	4
児童労働の撤廃に向けた貢献	5
サプライチェーンにおける人権配慮	5
人権関連のイニシアティブへの参画	5
個人情報保護	5
人財・労働	7
人財に対する考え方	7
人財戦略	8
戦略的人財改革	9
健康経営	9
施策推進方針	9
従業員の健康推進を促す取り組み	10
働き方改革	10
方針	10
働き方改革における4つの改革施策	11
組織・人財改革	13
エンゲージメントマネジメント	13
人財育成	13
ダイバーシティ推進	15
方針	15
重要性と社内浸透	16
推進体制	16
ダイバーシティ・マネジメント	16
女性の活躍推進	16
障がい者雇用と活躍推進	18
シニア人財の活躍支援	18
LGBT など性的マイノリティに関する取り組み	18
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	19
ダイバーシティに関する認定や受賞	21

業務プロセス・制度改革	22
労働安全衛生と労務管理についての考え方	23
労働安全衛生への取り組みと労務管理	23
衛生委員会	23
過剰な労働時間の排除	23
年次有給休暇取得推進	23
健康診断の実施	24
健康管理室と社内診療所の開設	24
過重労働による健康障害防止対策	24
メンタルヘルス対策	24
ハラスメント防止	25
賃金管理	25
福利厚生	25
従業員相談窓口の設置	25
労働組合	25
人財データ	26
お客様に対する責任	29
製品・サービスの品質保証	29
製品・サービスの品質保証に対する考え方	29
ISBP（Information Services Business Process）による品質管理	29
品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得	30
顧客満足度向上への取り組み	30
バリューチェーン全体で果たす社会的責任	31
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	31
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	31
物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携	32
サステナビリティへの取り組み（CSR）に関する調査	32
社会貢献活動	33
方針	33
コミュニティへの貢献に対する考え方	33
社会貢献活動方針	33
社会貢献活動の重点分野	33
推進の仕組み	34
社会貢献活動休暇・休職制度	34
社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」	34
寄付決定のプロセス	34
コミュニティ窓口	34
取り組み	35
障がい者支援	35
次世代育成	36

地域貢献（地域連携）	37
地域貢献（国際協力）	38
地域貢献（被災地支援）	38
ユニハートの活動	39

社会分野のマネジメント体制

意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関として、ソーシャル委員会を設置しています。ソーシャル委員会では、当社グループの風土改革や人権尊重をはじめとした社会分野の重要課題について組織横断的に取り組みを進め、SDGs の達成・社会課題の解決・貢献を行っていきます。

具体的には、社会分野に関する対応方針の検討、社会分野への対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を行います。ソーシャル委員会の審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会へ報告します。さらに、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略への影響が大きい重要事項については、サステナビリティ委員会、または経営会議での審議を経て意思決定されます。

また取締役会に対しては、活動状況について、サステナビリティ委員会を通じ、定期的に報告されます。

参照 : [Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制](#)

人権

人権への関心が欧米を中心に世界各地で高まりを見せており、企業が人権課題に取り組んでいくことが、国内外のステークホルダーから期待されています。当社グループは、「世界人権宣言」および「ILO 中核的労働基準」等の国際規範を支持し、人権を、サステナビリティ経営と SDGs の達成における重要な要素と認識しています。2019 年度は、「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」にサプライチェーンにおける人権尊重の方針を盛り込み、また「日本ユニシスグループの AI 倫理指針」を策定するなど、事業活動を行う国・地域における、従業員をはじめとしたバリューチェーンに含まれるすべてのステークホルダーの人権尊重を目指すにあたり、関連する指針を定めました。

そして 2020 年 6 月には、人権に関する国際規範と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「日本ユニシスグループ人権方針」を策定しました。これらの方針・指針に基づき、人権教育・啓発活動や人権デューデリジェンス等の取り組みを進めていきます。

日本ユニシスグループ人権方針

日本ユニシスグループ(以下、当社グループ)は、企業理念として「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」を掲げ、ICT サービスの提供を通じて顧客・パートナーとビジネスエコシステムを共創し社会を豊かにする価値を提供することで、社会課題を解決することを目指しています。このような理念を掲げる当社グループにとって、人権の尊重は事業を行う上で不可欠です。

日本ユニシスグループ人権方針（以下「本方針」）は、人権を持続的開発目標における重要なテーマと定め、複数のパートナーと協働しグローバルで発展・拡張可能なビジネスエコシステムを創り社会課題を解決する企業として、当社グループにおける人権課題についてどのように取り組んでいくかを明確にするものです。

その活動については定期的に日本ユニシス株式会社・経営会議および取締役会に報告します。

1. 適用範囲

本方針は当社グループのすべての役職員に適用されます。また、当社グループのすべてのビジネスパートナーに対して、本方針の支持・遵守を求め、協働して人権尊重を推進し、事業のバリューチェーン全体で人権の尊重に取り組めます。

2. 人権尊重へのコミットメント

当社グループは、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を、国際的に認められている最低限の人権であると理解し尊重します。国連グローバル・コンパクトへの署名にもとづき、その 10 原則を支持するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、同原則に基づく事業活動を推進します。当社グループは、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、性的マイノリティ、心身の障がい等による差別や、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等、人格・尊厳を傷つける行為を行いません。また、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。当社グループは、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重します。

3. 適用法令の遵守

当社グループは、事業活動を行うすべての国・地域において各国・地域の法令を遵守します。当該国の法規制と国際的な人権基準が異なる場合にはより高い基準に従うよう努めます。両者が相反する場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

4. 人権デューデリジェンス

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権デューデリジェンスの考え方に基づき、事業活動と関係する人権に対する負の影響の特定、防止、軽減、報告に取り組むとともに、人権に負の影響を与える様々な社会課題の解決に取り組んで参ります。

5. 救済

当社グループは、人権への負の影響を引き起こした、もしくはこれを助長したことが明らかになった場合、ビジネスパートナーによる人権リスクが疑われた場合、適切な手段により是正・救済に努めます。

6. 通報・相談

当社グループは、人権についての懸念に対処するため様々な報告・相談（通報）窓口を有しています。本方針への違反を含め、業務と関連する人権上の課題について、これらの窓口を通じて、懸念や疑問を相談することができます。受け付けた懸念事項については、調査を行い、問題が確認された場合には、早期の対応と是正を図ります。

7. 対話・協議

当社グループは、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、関連するステークホルダーとの対話・協議を行ってまいります。

8. 教育・啓発

当社グループは、役職員が本方針を理解し、ソーシャルインパクトにつながる社会的価値や経済的価値を提供する様々な業務において本方針に基づいた行動が実践されるよう、必要な教育及び能力開発を実施します。

9. 情報開示

当社グループは、人権尊重の取り組みについて社内外ウェブサイトや各種メディアなど様々なコミュニケーション手段で定期的に情報開示を行います。

2020年6月22日
日本ユニシス株式会社
代表取締役社長
平岡 昭良

[英語版 : Nihon Unisys Group Human Rights Policy >](#)

https://www.unisys.co.jp/e/about/human_rights_policy.html

関連方針

[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>

[日本ユニシスグループの AI 倫理指針 >](#)

https://www.unisys.co.jp/com/ai_ethics_principles_nihonunisys_group.pdf

参照 : [Governance - 23 人の尊厳を守る研究開発への取り組み](#)

推進体制

意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関であるソーシャル委員会において、人権課題の特定、対応方針の検討、対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を実施していきます。

参照：Social - 1 社会分野のマネジメント体制

人権への影響、リスク評価

人権インパクトアセスメントを通じて当社グループの事業における人権リスクの特定に着手しています。

2019年度より日本ユニシス株式会社にて人権デューデリジェンスを実施し、特定された人権リスクへの対応を行っています。また、合わせて当社グループにおける人権デューデリジェンスプロセスの構築を行っています。今後、日本ユニシス株式会社以外のグループ会社でも人権デューデリジェンスを実施し、当社グループ全体で人権リスクの管理・対応を行える体制を構築していきます。

教育

2020年度より、当社グループ役員および従業員を対象とした、ビジネスと人権に関するeラーニングを実施しています。

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、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、LGBTなど性的マイノリティに関するハラスメント等を含め、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、特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。

結社の自由と団体交渉権の尊重

当社グループは結社の自由を尊重しており、「日本ユニシスグループ人権方針」においては、労使間の対話を大切に、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することをコミットしています。

参照：Social - 25 労働組合

児童労働の撤廃に向けた貢献

当社グループは、「日本ユニシスグループ人権方針」において、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めないことをコミットしています。また、「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 - 38 「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

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。

2019 年度には「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」を改訂し、サプライチェーンにおける人権尊重の方針を盛り込みました。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、主要な協力会社様、お取引先様のご協力のもと、人権を含むサステナビリティへの取り組みに関するアンケート調査を実施しています。また、物品／サービス商品の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。

参照：Social - 31 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

人権関連のイニシアティブへの参画

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに署名しており、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」（以下 GCNJ）にも加盟しています。

2020 年度は、GCNJ の「HRDD 分科会」および「人権教育分科会」に参加しています。

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

(2020 年 3 月末日現在)

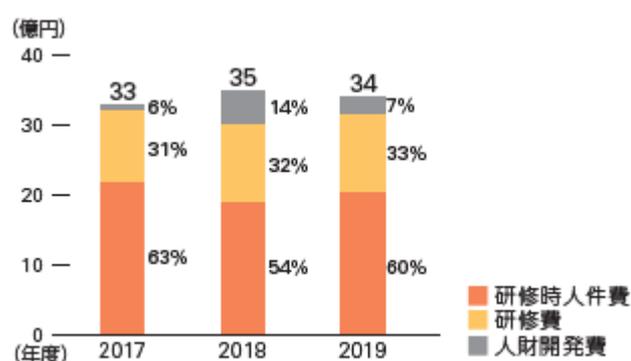
- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリュージョンズ株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社トレードビジョン

人財・労働

人財に対する考え方

日本ユニシスグループは、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。当社グループでは、人的資本への投資額の経年推移とその内訳を可視化し、毎年約 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。

人的資本投資額の推移



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。当社グループは、2012 年度から中期経営計画の重点施策の一つとして人財戦略に取り組んでいます。2015 年度から 2017 年度の前中期経営計画「Innovative Challenge Plan」期間には、社内の縦割り型組織の壁を壊し、融合型組織に変革するなど、新たな事業モデルやビジネスエコシステムの創出に向けて、体制づくりの面でも大胆な取り組みを行ってきました。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の育成を戦略的に行うことが必要だと考えています。

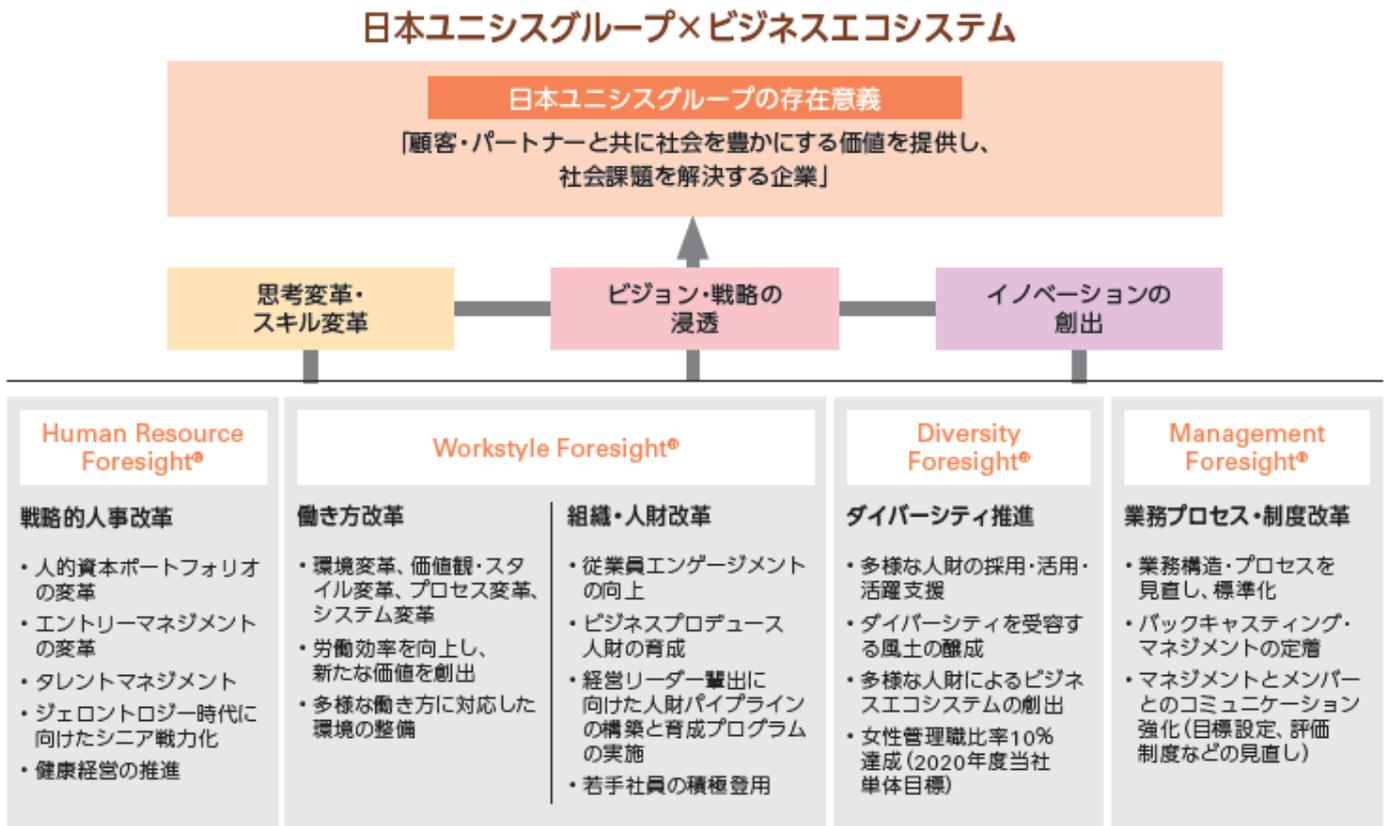
人財に対するこのような考え方のもと、当社グループは「思考変革・スキル変革」「ビジョン・戦略の浸透」「イノベーションの創出」という 3 点を重視した施策に取り組んできました。具体的には、自力で新規事業創出ができる人財育成プログラムや、社員のチャレンジを重視した人事考課、働き方改革などです。これらの取り組みを積み重ねた結果、ビジネスエコシステムの創出を目指し、事業創出に関連する専門性を持つ「ビジネスプロデュース人財」の数も増え、数々の新規事業創出や、外部評価獲得につながっています。

人財戦略

2018年度にスタートし、2020年度が最終年度となる中期経営計画「Foresight in sight 2020」では、時代の変化に素早く対応できる企業・組織能力の向上と、自ら価値を創造しビジネスエコシステムをデザインできる力を高めるために社員のスキル変革を推進し、チャレンジを推奨する風土改革を重点施策の一つに掲げています。

この風土改革は、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・人材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つの柱により、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。

中期経営計画における人財戦略



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、当社グループでは人事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ています。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、2019年度より「ROLES Foresight™」施策を遂行しています。ROLESとは「業務遂行における複数の役割」のことで、業務遂行で担う役割や、業務遂行（ジョブ）を担ううえで必要となるスキルやコンピテンシーを定義したものであり、経営戦略に基づいた各種事業戦略で必要とする人的資本の種類・質・量を可視化する中核概念です。「ROLES Foresight™」施策では個の多様性のみを追求するのではなく、多様な個が補完し合い高い組織力を実現することも目指しています。ROLESを用いて人的資本の可視化を行うことで経営方針に沿った人財の獲得、育成と強化を実現し、イノベーションを起こしやすい風土の醸成を進め、経営環境の変化にあわせ柔軟に対応できる人財／組織能力を実装し、企業の成長に資する人的資本を強化・育成していきます。

健康経営

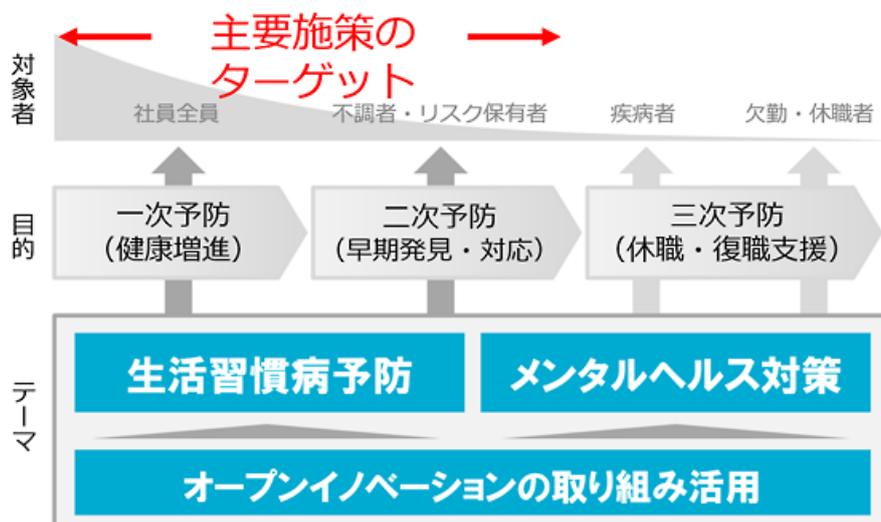
当社グループは、当社の企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」のもと、人を大切に、社会に必要とされる企業グループを目指すとともに、従業員が心身ともに健康であり幸せであることが、高い生産性や豊かな想像力を生み出し企業の発展につながると考えています。

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り組み活用』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、たとえば、
・パフォーマンス（プレゼンティーイズムおよびアブセンティーイズム）と最も相関の高い症状は「ストレス感」である、
・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である、

等の分析結果が出ています。これらの結果を受け、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。

従業員の健康推進を促す取り組み

<オフィス環境の整備>

- 社員相談室の設置
- 血圧計の設置
- 社員食堂において健康メニューを提供。この取り組みにより、日本高血圧学会、日本肥満学会、健康経営研究会などで構成される「健康な食事・食環境」コンソーシアムより、「健康な食事・食環境（スマートミール）」認証制度の給食部門 3 つ星認定を取得

<健康への意識向上>

- 健康ポータルの提供（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（2019 年度は 2,400 名が参加）
- 各種啓発セミナーの開催（2019 年度は RIZAP 健康セミナー等 17 回開催）
- 日本ユニシス実業団バドミントン部とのコラボレーションイベントの実施
- 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
- 社内診療所でのオンライン診療、社員相談室でのオンラインカウンセリングの実施

<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、食事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を支援しています。

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 - 23 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きました。そして、新型コロナウイルス感染症の流行により、予防策と BCP（事業継続計画）の観点から、働く人々の生活様式の変容が加速しています。

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人々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 つの改革施策をグループ全体で展開しています。

こうした取り組みが評価され、2018 年に、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」として表彰する、総務大臣賞を受賞しました。

働き方改革における 4 つの改革施策

環境変革

- 戦略的ファシリティ
マネジメント
(拠点整理、最適化)

価値観・スタイル変革

- 残業メリハリ活動
- 在宅勤務・テレワーク
- ペーパーレス
- T3 (Time to think)
活動

プロセス変革

- 会議改革
- 業務構造・プロセスの
見直しと標準化
- Foresight in sight
活動

ICTツール活用 (システム変革)

- クラウドファースト (「Office 365[®]」利用)
- モバイルファースト (「moconavi[®]」)
- 「Microsoft Teams」利用
- 企業内SNS活用

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および関西にサテライトオフィスを開設するとともに、全国各所のシェアオフィスの利用も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、2020 年 8 月には利用者数累計 26 万人を超えました。

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、2019 年度の達成率は 100%でした。

2020 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。

テレワーク・デイズ等によりテレワークに対する経験値が向上したこともあり、新型コロナウイルス対応のため 2020 年 4 月から 5 月については、最大 5,925 人 (全体の 86%)、平均 5,657 人 (全体の 84%) の当社グループ社員がテレワークで業務遂行しました。6 月以降も、7 割以上がテレワークで業務遂行しています。(4 月にコロナウイルス対策本部設立後、毎日テレワーク人数や客先出社人数などをモニタリングしています。)

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。

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。2020年度は「私たちのニューノーマルを創ろう」をテーマに、積極的な活動が行っています。

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。さらに、1on1（コーチング）、面談、オンライン会議のための小規模会議室の設置を進めています。継続して会議効率化および意識改革・啓蒙活動を推進しています。

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[®]）／モバイルファースト（moconavi[®]）／Microsoft Teams／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。また、社内コンテンツを集約し、知財を見つけやすくするためにセキュアなクラウド機能と高セキュリティ機能を有した Box を導入し活用しています。その他、社内照査プロセスの電子化、ペーパーレスなども推進しています。

* Office 365、Microsoft Teams 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。

アフターコロナを見据えた新しい働き方への変革

アフターコロナを見据えた新しい働き方に変革する必要があると認識しています。そのため新型コロナウイルス対策本部のもとに、変化後の社会を見据えた新しい働き方を検討するタスクフォースを設置しました。このタスクフォースでは、以下の基本方針に基づき勤務形態、執務環境、IT 駆使によるさらなるデジタル化など具体的な施策を検討しました。準備が整った施策から順次試行等を開始しています。

新しい働き方への変革 基本方針

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。そのために、新たな感染症や地震・台風などの自然災害による移動手段の制限、働く場所・時間の制約に対しても事業を継続できる柔軟さを持つ働き方に変革していきます。この変革は我々が強みを持つ ICT を活用し、働く場所と時間の自由度を持ち、より創造性を高め、効率的な働き方を目指すことでもあります。

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。その実現には、社員一人ひとりが新たな知識・スキルを獲得し、自ら変革を巻き起こし、果敢にチャレンジし続ける組織にしていく必要があります。現在、ビジネスプロデュース人財・マネジメント人財の育成と若手社員の積極登用に加え、従業員エンゲージメントの向上に焦点を当てたプログラムの実施・継続などによって、組織・人財改革のスピードを加速させています。また、経営陣の後継者計画（サクセッション・プラン）のもと、継続的な経営リーダーの輩出に向けた人財パイプラインの構築とプログラムの実施を進めています。

エンゲージメントマネジメント

社員のエンゲージメント向上は営業利益率や労働生産性組織のパフォーマンスや業績にプラスの影響をもたらすものであり、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ています。当社グループでは、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。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ーのもと、各部門の責任者が自組織の課題をもとにアクションプランを設定し、推進します。

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）」は、近年大幅に向上しています。

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目指す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、2019年度までに延べ342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。

- 慶應義塾大学先端生命科学研究所（山形県鶴岡市）の政策・メディア研究科修士課程へ留学生を派遣し、先端科学技術を活用した社会課題解決を学ぶとともに、地域の発展に取り組んでいる
- 上位マネジメントを含めた社員がオープンイノベーショントレンドを共有する「Morning Challenge」は2017年から毎月継続し、2020年度はオンラインで継続開催

経営後継者輩出に向けた取り組み

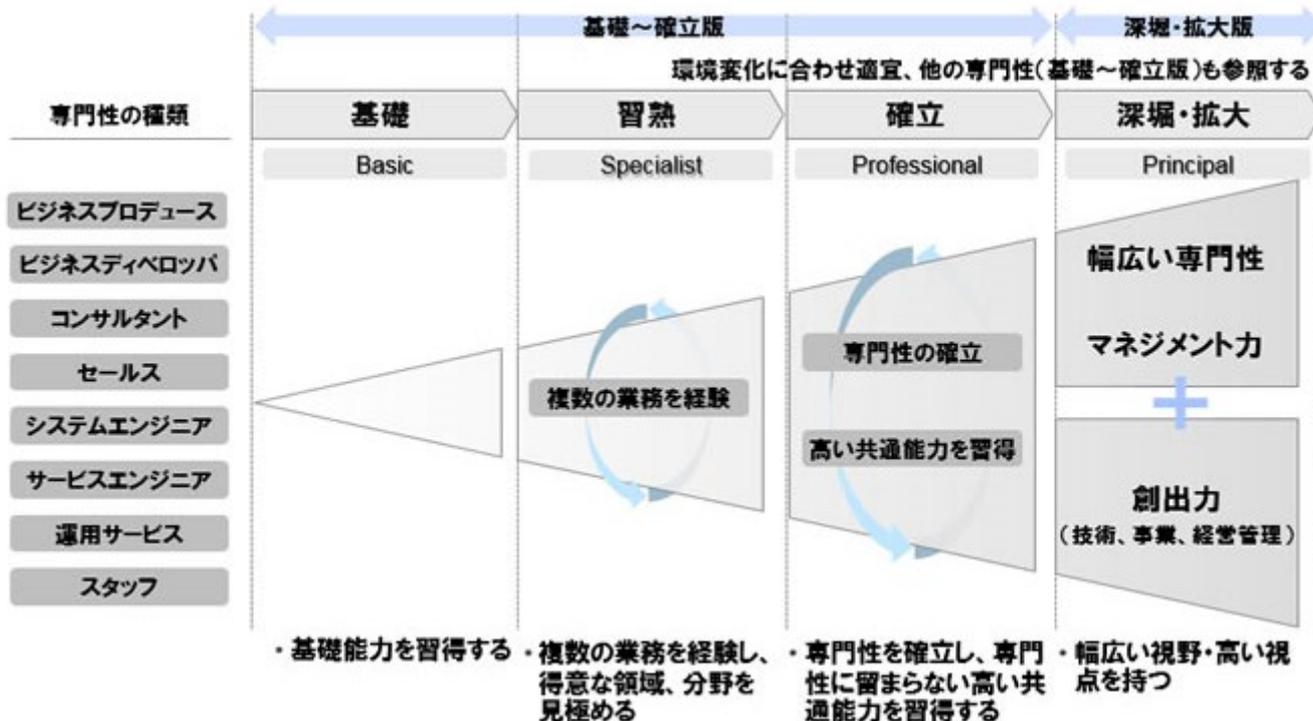
参照：Governance – 6 後継者計画

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 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 プラットフォーム層	ビジネスプラットフォーム	データサイエンス	業務知識	アウトソーシング
ICT プラットフォーム層	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 (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 (セールス基礎)
	ダイバーシティ	リーダーシップ& コミュニケーション	新人研修/フォローアップ	

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

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。

また、毎年、グループ社員を対象に、ダイバーシティをテーマとしたeラーニングを実施しています。

参照：Sustainability - 1 トップメッセージ

Sustainability - 12 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 >](#)

http://www.unisys.co.jp/com/pdf/plan_2018-2020.pdf

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 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

社会要請と当社グループ戦略の両面から、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。

当社グループ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おり、「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きました。

当社は取締役のうち2名、監査役のうち1名、執行役員のうち1名が女性であり、指標としてきた女性管理職比率は、2015年度

の3.2%から2020年7月には10.2%に向上（当社単体）しました。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、過去4か年は40%以上を継続（当社単体）しています。さらに2020年度(2021年度入社)の採用活動においては、新卒女性、新卒外国人をあわせた採用比率45%以上、を目標（当社単体）としています。

2020年4月～2025年4月の女性活躍推進法に基づく自主行動計画において、新たな数値目標（当社単体）を以下のとおり決めました。

- ・役員以上に占める女性の比率 20%
- ・管理職層に占める女性の人数 2020年度の2倍

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、女性社員の階層別育成プログラムをはじめとした各施策に取り組んでいます。

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。

また当社グループは、2020年に女性のエンパワーメント原則「Women's Empowerment Principles（以下 WEPs）」に署名しました。当社グループは WEPs への賛同を通じて、自社内にとどまらずさまざまなステークホルダーと連携・協働してジェンダー平等、女性のエンパワーメントを促進し、ダイバーシティ経営のさらなる推進を図ります。

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

主な女性活躍推進施策

ダイバーシティ育成プログラム	中堅・管理職候補の2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ラーニングや資格取得、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

当社グループの障がい者雇用率は、2020年9月末日時点で2.45%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きました。

2018年2月に当社グループの障がい者雇用の維持・拡大を目的に設立した当社の特例子会社であるNUL アクセシビリティ株式会社のグループ適用が2020年4月に認定され、グループ会社5社も含めた包括的な雇用を推進しています。また、活躍の場の多様化の一環として、当社で2020年8月から屋外農園での雇用を開始し、農作業を通じて心身の健康と就労のやりがいを感じて楽しく仕事ができ、活躍してもらいやすい環境を整えました。

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

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

シニア人材の活躍支援

人生100年時代を背景に、シニア人材が定年前も定年後も業務経験・知識・スキル等を活かして活躍できるよう、キャリアデザイン研修等の各種研修、個別面談、機会提供を通じ、社員の自律的なキャリア選択を支援しています。

60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、「再雇用制度」を設けており、最長65歳まで継続雇用しています。

また、特に高いスキルを保有し会社業績への貢献が期待できる社員については、70歳までの雇用を可能とするシニアエキスパート制度をすでに運用しており、2021年4月から努力義務となる70歳までの雇用に向けては、シニア人材全体のエンゲージメント向上を目指した制度の見直しを実施する予定です。

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、すべての人材が活躍できる環境づくりを目指しています。「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役員行動規範」および「日本ユニシスグループ人権方針」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、ハンドブック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、社内で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。

参照：[Governance - 20 グループ・コンプライアンス基本方針](#)

[Social - 2 日本ユニシスグループ 人権方針](#)

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

https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf

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環境を整備しています。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>

社員の勤続年数が高い（2019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利的なノウハウを得て、復帰のウォーミングアップおよび復職後のキャリア構築の一助となるよう図っています。

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

育児休職復職率は毎年 95%を超える状況が 10 年以上続いており、育児と仕事の両立は、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、2019 年度の男性社員の育児休職取得率は 23.4%（当社単体）に達し、平均取得期間は 55 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 ラーニングや資格取得、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 ^o	育児休職者、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[®]）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。

■2019年度 女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

内閣府男女共同参画局による「令和元年度 女性が輝く先進企業表彰」において、「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」を受賞しました。女性社員を対象とした階層別の育成プログラムの実施による人材パイプライン構築、全社員を対象としたテレワーク制度の導入やサテライトオフィスの設置等による多様な柔軟な働き方の推進、および育休前後の三者面談や休職中の自己啓発支援などの両立支援を徹底していることなどが評価されました。

女性が輝く
先進企業
2019

■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、2019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。「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、2018年度に引き続き2年連続での選定となりました。

NADE
SHI
KO
2020
semi

■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・人材に関わる改革を通じた成果が評価されました。

DIVERSITY
MANAGEMENT
SELECTION
2019
100

■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、すべての人材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注力しています。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。

2019 年度からは、希望者には KPI 個別相談会を実施しています。組織のあるべき姿やゴールに合致しているかなどの観点から KGI/KPI の有効性・妥当性を検証し、場合によっては修正することにより、中期経営計画および中長期の戦略を着実に実行することを目指します。

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。また2020年6月に「日本ユニシスグループ人権方針」を策定し、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めないこと、労使間の対話を大切に、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することをコミットしています。

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。

参照：[Governance - 20 コンプライアンス](#)

[Social - 2 日本ユニシスグループ 人権方針](#)

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で開催しています。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。

過剰な労働時間の排除

労使間での36協定締結など法令遵守はもちろんのこと、「残業メリハリ活動」などの働き方改革の施策によって、残業時間の削減に努めています。

2019年度の従業員1人当たりの平均月間残業時間は、2015年の19.3時間から15.5時間まで削減されました。

参照：[Social - 11 働き方改革における4つの改革施策](#)

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。

2019年度の有給休暇取得率は、86.2%でした。

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。

2019 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 2019 年度 23.4%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。

2020 年度より社内診療所の診察および社員相談室のカウンセリングについて、対面だけではなくオンラインでも実施し、社員の利便性向上を図っています。

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、長時間労働者面談を実施しています。また、オンラインでの面談実施、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。

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。

2020 年度は、2016 年度比 78.2%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、LGBT など性的マイノリティに関する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、特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。

労使協議会は原則、月 1 回開催し、労使間での対話を行っています。

2019 年度の労働組合加入者割合は、94.37%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	2017年度	2018年度	2019年度			
連結従業員数（人）		連結グループ	男性	6,519	6,381	6,378		
			女性	1,298	1,359	1,452		
			合計	7,817	7,740	7,830		
地域別連結従業員数（人）		日本	男性	6,392	6,250	6,193		
			女性	1,228	1,275	1,330		
			合計	7,620	7,525	7,523		
		アジア	男性	127	131	182		
			女性	70	84	122		
			合計	197	215	304		
		米州	男性	0	0	3		
			女性	0	0	0		
			合計	0	0	3		
従業員数（人）		日本ユニシス単体	男性	3,431	3,521	3,480		
			女性	759	829	875		
			合計	4,190	4,350	4,355		
平均勤続年数（年）		日本ユニシス単体	男性	20.9	21.4	21.7		
			女性	18.2	18.6	18.4		
			全体	20.4	21.0	21.0		
平均年齢（歳）		日本ユニシス単体	男性	45.9	46.4	46.8		
			女性	42.3	42.8	42.7		
			全体	45.2	45.7	46		
有給休暇取得率（%）		連結グループ（※1）		85.60%	87.30%	86.20%		
障がい者雇用率（%）				2.04%	2.33%	2.31%		
女性管理職比率（%）				5.15%	5.00%	5.50%		
女性管理職比率（%）		日本ユニシス単体		6.61%	6.30%	7.40%		
採用人数（人）		連結グループ	新卒	男性	88	98	130	
				女性	62	79	74	
				合計	150	177	204	
			中途	男性	57	81	103	
				女性	26	20	26	
				合計	83	101	129	
離職率（%）		連結グループ（※1）	—	2.48%	2.57%	2.81%		
新卒定着率（%）			男性	94.52%	95.00%	90.41%		
			女性	95.00%	89.74%	94.12%		
			合計	94.69%	93.28%	91.94%		
一人当たりの平均年間労働時間数			—	1,801	1,807	1,808		
一人当たりの平均月間残業時間数			—	16.1	15.9	15.5		
初任給（※2）（円）		学部卒	日本ユニシス単体			220,000	220,000	220,000
			修士卒	日本ユニシス単体			245,300	245,300
平均年間給与（円）		日本ユニシス単体			7,936,567	8,254,402	8,374,830	

●ワークライフバランス

項目	集計範囲		2017年度	2018年度	2019年度
産休取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	0	0	0
		女性	52	54	52
		合計	52	54	52
育児休職取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	29	35	31
		女性	109	102	105
		合計	138	137	136
育児休職取得率（%）	連結グループ（※1）	男性	12.2	12.6	20.9
		女性	100	100	100
育児時間取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	14	21	22
		女性	223	248	269
		合計	237	269	291
介護休暇取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	264	282	281
		女性	199	195	208
		合計	463	477	488
介護休職取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	3	4	2
		女性	3	2	2
		合計	6	6	4
介護時間取得者数（人）	連結グループ（※1）	男性	2	5	5
		女性	6	11	10
		合計	8	16	15
育児休職復職者数（人）	連結グループ（※1）	男性	24	33	25
		女性	48	33	39
		合計	72	66	64
育児休職復職率（%）	連結グループ（※1）	男性	100%	100%	100%
		女性	97%	97%	95%
		全体	97%	99%	97%
育児休職定着者数（人）	連結グループ（※1）	男性	24	33	25
		女性	48	33	39
		合計	72	66	64
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%
雇用延長者数（人）	連結グループ（※1）	男性	85	56	58
		女性	6	8	3
		合計	91	64	61
雇用延長率（%）	連結グループ（※1）	男性	70%	65%	72%
		女性	60%	80%	43%
		合計	70%	67%	69%

●従業員教育

項目	集計範囲	2017年度	2018年度	2019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）	63.8	62.7	62.9

●労働安全衛生

項目	集計範囲	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害発生件数	連結グループ（※3）	12	3	6

●労働組合

項目	集計範囲	2017年度	2018年度	2019年度
労働組合加入者数（人）（※4）	連結グループ（※1）	5,500	5,268	5,262
労働組合加入者割合（%）		94.68%	94.90%	94.37%

※1：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

※2：各年度の4月基本給実績

※3：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）、日本ユニシス・エクセリユーションズ（株）

※4：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、2019 年度実績は、99.997%でした。

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

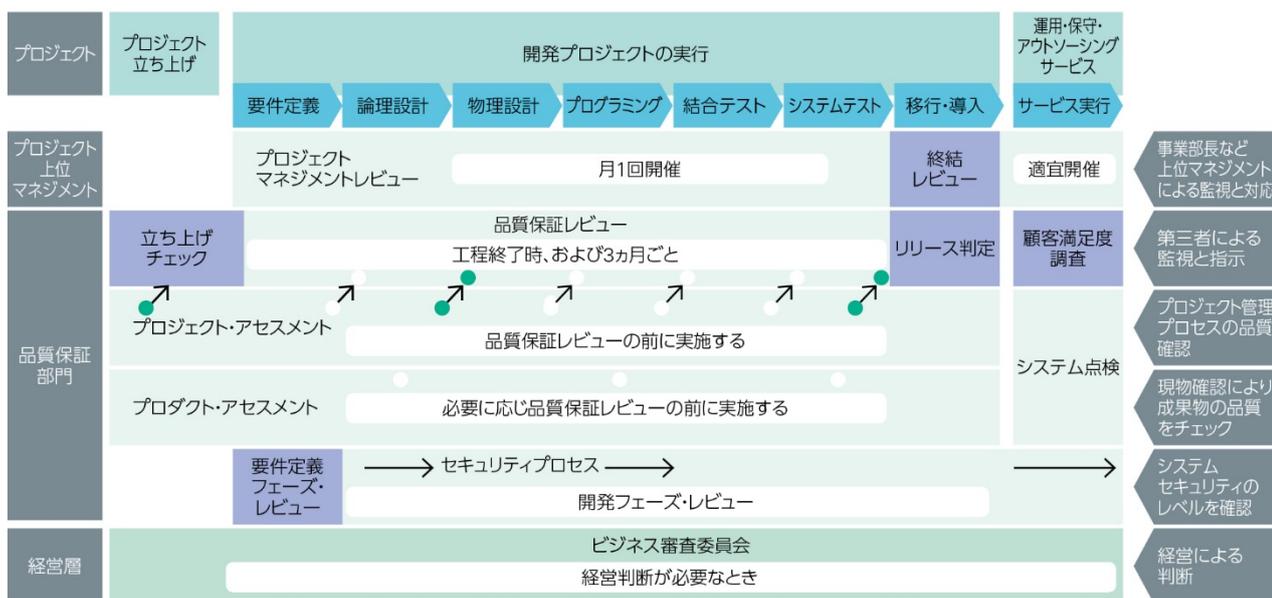
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- 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。

参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制

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。

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、2019年12月に同指針を改訂し、サプライチェーンCSRの推進については、以下のように定めました。

サプライチェーンCSRの推進

私たちは、社会の持続可能な発展のためCSR（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、お客様への配慮、コミュニティへの参画など）活動に取り組みます。またとくに以下については協力会社様、お取引先様にご理解とご実践を求め、サプライチェーン全体でCSRを推進していきます。

- 人権を擁護し、人権侵害に加担しない。
- 雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める。
- 強制労働・長時間労働・児童労働・不当な低賃金労働・各種ハラスメントを防止する。
- 従業員の結社の自由と団結権・団体交渉権を尊重する。
- 従業員の健康と職場の安全衛生に配慮する。
- 安心・安全な製品・サービスの提供に努める。

[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)

<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

当社グループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境・社会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。具体的には、企業姿勢評価の「環境・社会への配慮に関する評価基準」と、製品評価の「調達する製品に関する評価基準」に則り、物品／サービス商品の主要なお取引先様に対しアンケート調査を実施し、評価しています。

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。

参照：Environment - 15 バリューチェーンの環境負荷低減

[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

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、主要な協力会社様、お取引先様のご協力のもと、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。

【2019 年度調査実施概要】

- ・調査対象社数：1,187 社
- ・回答率：99.8%（2018 年度 93.8%）
- ・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
 - ・サプライチェーン CSR の推進（人権、労働、安全等）
 - ・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、存在意義、事業戦略、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）は、総じて「ICT により顧客・パートナーとともに社会課題を解決すること」です。現中期経営計画の注力領域は「ネオバンク」「スマートタウン」「デジタルアクセラレーション」「アセットガーディアン」という社会課題を解決する 4 つの領域ですが、事業で取り組みきれていないものの社員の関心が高い分野、また逆に事業と親和性が高く活動を進めるにあたって相乗効果が期待できる分野、という両面から検討して選定した「障がい者支援」「次世代育成」「地域貢献」の 3 分野を、社会貢献活動の重点分野として定め、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">● 1998 年から、自らも視覚障がいをもつヴァイオリニストの川畠氏を、オフィシャルパートナーとして支援● コンサートに目の不自由な方をご招待し、当社社員ボランティアによる送迎、会場内支援を実施● コンサート来場者 15,000 名以上、招待数約 2200 名、社員ボランティア約 500 名（人数は開始時からの延べ数）
	特例子会社 NUL アクセシビリティ株式会社	<ul style="list-style-type: none">● 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が就業でき、地方在住のままでの雇用を実現● WEB アクセシビリティ診断サービスを提供

2. 次世代育成	e-ネットキャラバン	<ul style="list-style-type: none"> ● 2006年から、グループ会社社員が講師をつとめ、小中高生を対象にネットの安全な使い方を啓発 ● 累計 160 回実施
	バドミントン講習会	<ul style="list-style-type: none"> ● 2003年から、当社実業団バドミントン部のコーチや選手が、地元の中高生に講習会を実施
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"> ● 2005年から、地域の子ども向けイベントに参画、ICT やバドミントンを学べるブースを出展 ● 川畠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 ● コンサート参加者人数約 1400 名(開始時からの延べ数)
	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"> ● 2018年から、本社食堂にてアフリカの子どもたちに給食を届けるプログラムを実施
	災害復興支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

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 915 名（2020 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。

2019 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パートナ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。

2020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2020」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。

「川畠成道コンサートプログラム」は、公益社団法人企業メセナ協議会「メセナアワード2019」の「優秀賞（耳を澄ませば心に響く賞）」に選ばれました。（受賞企業：日本ユニシス株式会社）

「メセナアワード」は、企業による芸術・文化を通じた社会創造の観点で特に優れた活動を顕彰するもので、「メセナアワード2019」は、「This is MECENAT 2018」で認定された全国149件（87社・団体）の活動を対象に、外部の専門家からなる選考会により検討され、受賞企業・活動が決定されました。

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んでいます。

次世代育成

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。

2019年度は全国10箇所、講師認定された社員が講座を行い、1名に感謝状が贈呈されました。

里親問題に関する社内啓発セミナー実施

児童養護施設に入所した子どもたちが、安心して社会に巣立ち、夢と希望を持って笑顔で暮らせる環境を作る活動をしている団体「ブリッジ・フォー・スマイル」との協働により、社員の啓発を促す目的のセミナーを開催しました。

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提供しています。

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

1989年、「日本ユニシスから日本代表選手を輩出しよう！」という声からスタートした日本ユニシス実業団バドミントン部は、多数の日本代表選手を輩出。日本ユニシスグループのシンボルスポーツとして、世界での活躍を目標に挑戦する姿勢を忘れず、日々活動しています。

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で開催しており、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/>

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、募金活動や、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」、「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」などのアクティビティを実施しています。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。

2019 年 10 月 26 日（土）・27（日）両日、「第 26 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、360 度カメラを使って当社実業団バドミントン部の紹介や、スマホで住宅を購入する MyHome Market® を VR ゴーグルで体験するコーナー、バドミントンのシャトルをターゲットに向けて投げ入れるゲーム、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 700 名の方がブースに立ち寄りしました。

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を提供しています。

本社ビルの社員食堂 2 カ所で対象メニューを提供し、先進国の利用者が対象のヘルシー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。

「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。2019 年度は約 1,000 点の物品が集まりました。寄付金は、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）

被災した益城町の若者たちが未来を考える「未来トーク」への支援イベントなどを 3 年に亘り実施しました。

2019 年度は、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の熊本コンサートにご招待しました。

ユニハート寄付先団体（2019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. Re ジョブ大阪

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. 札幌市手をつなぐ育成会
5. ブリッジフォースマイル
6. シャプラニール＝市民による海外協力の会
7. PIECES

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。

2019年10月に開催した交流イベントでは、2018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
コーポレート・ガバナンス強化の取り組み	3
日本ユニシスグループのガバナンスシステムの背景.....	3
コーポレートガバナンス・コードの対応状況	4
取締役の選任・解任プロセス.....	4
取締役会の実効性評価	4
取締役・監査役の多様性.....	5
後継者計画	6
役員報酬制度	7
政策保有株式について	8
株主・投資家との建設的な対話に関する方針	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	11
日本ユニシスグループの事業継続計画	11
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
新型コロナウイルス感染症の影響への対応	14
当社グループの事業継続.....	14
新しい働き方への変革	15
情報セキュリティ	16
情報セキュリティ基本方針	16
推進体制	17
サイバーセキュリティ戦略	18
情報セキュリティ教育・啓発活動.....	19
ISMS (ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014) 認証の取得	19
倫理とコンプライアンス.....	20
コンプライアンス	20
方針	20
推進体制	20
コミュニケーション・ルート（内部通報制度）	21

コンプライアンス状況の点検と課題抽出	22
コンプライアンス教育・啓発活動	22
人の尊厳を守る研究開発への取り組み	23
生命科学研究倫理審査委員会	23
腐敗防止	24
腐敗防止の考え方	24
推進体制	24
腐敗防止の教育・啓発活動	24
取り組み	24
政治寄付、ロビー活動	24
公務員等に対する接遇	24

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。

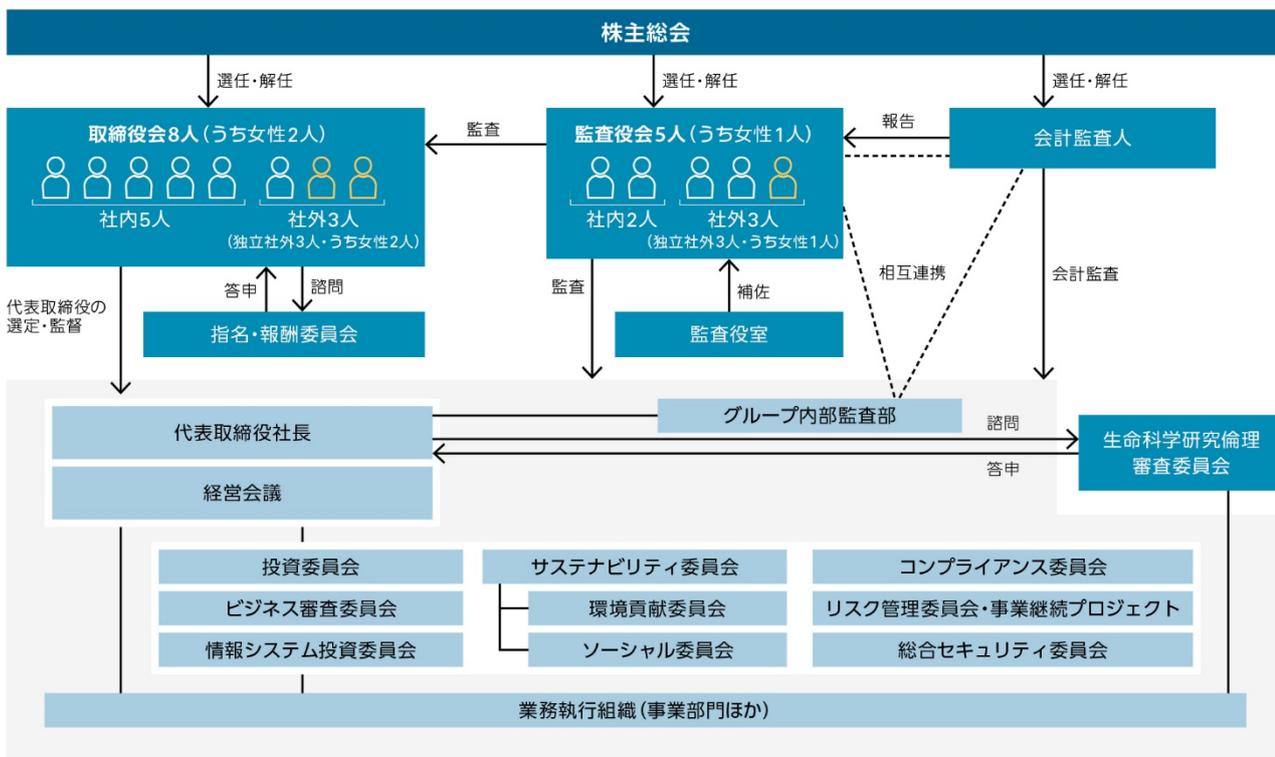
また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることを踏まえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

コーポレート・ガバナンス体制

社外取締役を含む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のスピードが求められることから、業界・社内の状況に精通した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(2020年10月1日現在)



指名・報酬委員会

当社役員の人事・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。委員（取締役）4人のうち2人が独立社外取締役、委員長も独立社外取締役が務めている。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、取締役を兼務する執行役員等で、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

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。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
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。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
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。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
サステナビリティ	グループのSDGs達成に対する取り組み方針の策定、ESG観点での事業活動全体の適正性判断と活動の推進・評価を総合的に判断し、必要に応じて見直しを要請
環境貢献	環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督
ソーシャル	社会分野に関する対応方針の検討、社会分野への対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等
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
生命科学研究倫理審査	当社における人を対象とした研究について、会社から独立した機関において、倫理的・科学的観点から研究の妥当性の審査を行い、必要に応じて見直しを要請

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

基本的な考え方に示すように、当社グループは、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行う仕組みとしてのコーポレート・ガバナンス強化のため、常に改善に取り組んでいます。

全般		コーポレート・ガバナンス全般		多様性		取締役・監査役の多様性		後継者		後継者計画		実効性		取締役会の実効性評価		報酬		役員報酬制度			
主な取り組み										経緯・目的											
2001年	全般	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									
2002年	全般	社外取締役4人の選任										監督機能の強化									
	全般	社外監査役を増員(監査役4人のうち社外3人に)										監査体制の強化									
2004年	全般	取締役の任期を2年から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									
2012年	報酬	取締役(社外取締役を除く)・執行役員に業績連動型報酬制度を導入										業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める									
	全般	社外取締役比率を3分の1以上に変更(取締役9人のうち社外3人)										経営の透明性・客観性の向上									
2013年	全般	社外監査役を1人増員(監査役5人のうち社外4人)										監査体制の強化									
	全般	「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	全般	取締役会規程の改定等										取締役会付議基準の見直し									
	全般	指名・報酬委員会の設置										役員人事・報酬への独立社外取締役の関与・助言の確保									
	多様性	女性社外取締役を1人増員(社外取締役3人→4人)										多角的な視点の強化									
	全般	「社外取締役の独立性に関する判断基準」の策定										独立性に関する基準を明確化									
2016年	全般	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									
	後継者	「最高経営責任者等の後継者計画」の策定										持続的な成長									
	実効性	取締役会の実効性評価の開始										取締役の機能の向上									
	報酬	業績連動型賞与の導入										業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める									
2017年	全般	社外取締役・監査役を各3人に										社外役員の解釈の厳格化・多角的視点の強化									
2018年	後継者	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									
	実効性	最高経営責任者等の後継者計画の対象を経営陣幹部に拡大 外部専門機関を起用のうえ、2017年度の実効性評価(第3回)を実施										外部専門家による客観的分析を評価に活用									
2019年	全般	指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任										役員人事・報酬体系の実効性の向上									
2020年	全般	社外取締役の選任基準・プロセスを策定										経営の透明性・客観性の向上									
	全般	指名・報酬委員会委員のうち、独立社外取締役を2人に増員										指名・報酬委員会の独立性・客観性等の強化									
	実効性	外部専門機関を起用のうえ、2019年度の実効性評価(第5回)を実施										外部専門家による客観的分析を評価に活用									

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・公正かつ迅速・果断な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、企業価値の向上に向けた役員報酬制度の改善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取締役会の実効性評価、②取締役・監査役の多様性、③後継者計画、④役員報酬制度の4つの取り組みを中心に説明します。

コーポレートガバナンス・コードの対応状況

すべてに対応しています。コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する詳細は、以下の Web サイトをご覧ください。

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

- コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則
- コーポレート・ガバナンス報告書
- 業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）

取締役の選任・解任プロセス

執行役員を兼務する取締役（以下、経営陣幹部）候補者については、高いモチベーションおよび倫理観を備え、当社の経営を的確かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有している者を選定します。また、社外からの取締役候補者については、多様性を考慮しつつ、豊富な経営経験や専門知識等を有し、社外の客観的・専門的見地から経営全般についての助言および監督を行うことができる者を選定します。経営陣幹部および社外取締役候補者の選定にあたっては、独立社外取締役が半数を占める指名・報酬委員会で策定する選定基準、選定プロセスに基づき、同委員会で候補者を選定し、その答申内容を踏まえ、取締役会にて決定します。

CEO を含む経営陣幹部が、法令または定款等に違反した場合、経営陣幹部として不正、不当または背信の行為等があった場合、またはその役割・機能を十分に発揮していないと判断される場合は、取締役会において審議のうえ、相当と判断される場合には、経営陣幹部としての役職を解任するものとします。

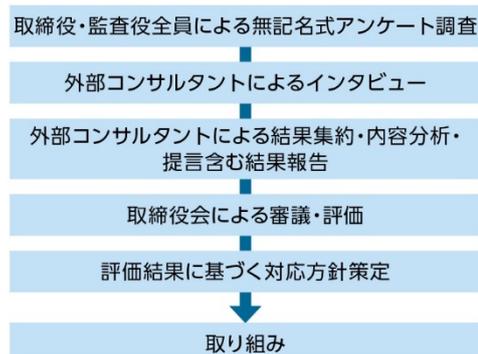
取締役会の実効性評価

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、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。

2019 年度は 2018 年度の実効性評価において課題として抽出された、社外取締役の選解任基準の明確化、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などを対応方針に掲げ、これらに取り組んできました。

2020 年度はこれらを踏まえて「役員報酬につき、当社グループの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抜本的に改定する」「社外取締役の選任基準・選定プロセスに基づき、候補者の人選を行い、社外取締役の増員を実現する」などの取り組みに着手しています。

実効性評価プロセス（2019年度取締役会）



評価項目

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| ① 取締役の役割・機能 | ⑨ 監査役役割・監査役に対する期待 |
| ② 昨年度の実効性評価後に掲げた、
2019年度の対応方針の進捗状況 | ⑩ さまざまなステークホルダーとの関係 |
| ③ 取締役会の規模・構成 | ⑪ 当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般 |
| ④ 取締役会の運営状況 | ⑫ 自己評価 |
| ⑤ 指名・報酬委員会の構成と役割 | (全62問) |
| ⑥ 指名・報酬委員会の運営状況 | |
| ⑦ 役員研修 | |
| ⑧ 社外取締役に対する支援体制 | |

2019年度の評価結果と2020年度の対応方針

2018年度の評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 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年度の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、サステナビリティ等、経営の本質に関わるテーマにつき、さらに議論を深める
2019年度の評価	<p>総じて高い評価となり、取締役会メンバーの経験・知見のバランスが取れていること、常にオープンで活発な議論が行われており、経営の本質に関わる議論も増えていることなどを確認。一方、以下の指摘があった。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 現在のメンバーは適切に役割・機能を果たしているが、ビジネスモデルの変革を推進する観点から、社外取締役の構成は大企業の経営経験者を入れるなどして、さらなる多様性の確保を図ることが望ましい (2) 取締役会の運営が改善され、経営の重要課題の審議に割く時間は増えているが、中長期的な経営資源（人財・資金等）の配分や重要なリスクなどに関する議論をさらに充実させたい (3) 指名・報酬委員会の構成・運営について今後検討するとともに、取締役会との情報共有を促進すべきである <p>なお、役員報酬体系の見直しについては、次期中期経営計画に合わせて改定するため、2020年度に継続対応することとした。</p>
2020年度の対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 指名・報酬委員会の委員（取締役）4人のうち、独立社外取締役を1人増員し2人とした (1) 役員報酬につき、当社グループの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抜本的に改定する (2) 社外取締役の選任基準・選定プロセスに基づき、候補者の人選を行い、社外取締役の増員を実現する (3) 指名・報酬委員会の役割・運営方法につき再確認のうえ、委員会での議論の充実を図るとともに、その内容につき取締役会に適時・的確に報告し共有する (4) 当社グループの中長期的な方向性・戦略などの経営の重要課題につき、社外役員の理解をさらに深めるため、情報共有と議論のための時間を確保する

取締役・監査役の多様性

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8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。

	人数	うち社外（うち女性）		取締役会および 監査役会に占める割合
			うち独立役員	
取締役会	8人	3人*（2人）	3人	37.5%
監査役会	5人	3人*（1人）	3人	60.0%
合計	13人	6人（3人）	6人	46.1%

※ 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、当社の独立性判断基準を満たさないため2017年度より社外役員としていません。

後継者計画

当社では、候補者選定の透明性の確保と計画的な輩出を実現すべく、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、最高経営責任者に求められる重要な資質として「真摯さ（integrity）」をベースとし、これに加えて右表のとおり「先見性・ビジョン構築力」や「洞察力・本質を見抜く力」など、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（転換・変革期あるいは継続・拡大期）により変動すると考えています。7つのコンピテンシーは、真摯さをベースに、以下の3つのカテゴリーで構成されています。

新しいものを生み出す力

「先見性・ビジョン構築力（Foresight）」とは、当社グループの将来を見通し、高い志を持ってビジョンを掲げ、未来への約束（コミットメント）をする力です。「洞察力・本質を見抜く力（Insight）」とは、グローバルな視点で世界の潮流や変化を読み解き、日本経済、つまり世の中の動きを洞察し、あらゆるものの価値の本質を見抜く力です。「決断力（Determination）」とは、予測不可能な状態のなかでも、リスクを認識したうえで、揺らぐことなく信念を持って方向性を決める力を指します。

よりよくなる力

「改革力（Innovation）」とは、前例や慣習にとらわれず、意欲的な姿勢で道なき道を切り拓き、困難に遭遇してもあきらめず、やり抜く力です。「情熱・発信力（Passion）」とは、何事にも情熱を持って取り組み、広くコミュニケーションをとりながら、周囲の協力や信頼・応援を得て進む力のことです。

また、高い情報感度と受信能力を持ち、夢の実現や達成すべき目標、課題解決の方向性に向けた発信ができる力です。

保つ力

「実行・完遂力（Execution）」とは、企業が目指すべき高い目標とゴールを設定し、リーダーシップを発揮し、必ず実行し、やり遂げ、結果を残す力です。「多様性の受容・適応力（Diversity & Inclusion）」とは、企業の内外を問わず、さまざまな立場の人の価値観を認め、既成概念や既存の枠組みにとらわれず、広く交流する力です。バックグラウンドが異なるさまざまな企業の立場やものの考え方、異文化を理解し、積極的に関係を構築する力です。

また、2018年度に経営リーダープログラムを策定し、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アセスメント、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人財プール強化を図っています。

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

経営リーダープログラムの目的

経営リーダープログラムの目的は、社内外の経営者・有識者とのセッションや、アセスメント、タフアサインメントを通じ、日本ユニシスグループの未来を担う経営リーダー候補者のパイプラインを増強すること

経営リーダープログラム (3つの階層)	ねらいと目的
経営リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・サクセッション・プランの具体化 ・経営者登用への覚醒と自覚
経営リーダー アドバンスト	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役や社内外有識者との対話セッションを通じ、経営リーダー候補者として必要な視座・視野・視点を獲得 ・対話を通じて個々人の資質を見極め、アセスメント結果をもとに次世代経営リーダー候補者の人財プールを確立
経営リーダーベーシック	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダーとしての視野獲得

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。

また、当社役員的人事および報酬に関する事項を審議・答申するため、取締役会の諮問機関として、2人の独立社外取締役を含む4人の取締役により構成される「指名・報酬委員会」を設置しています。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。

役員報酬の算定方法に関する方針等

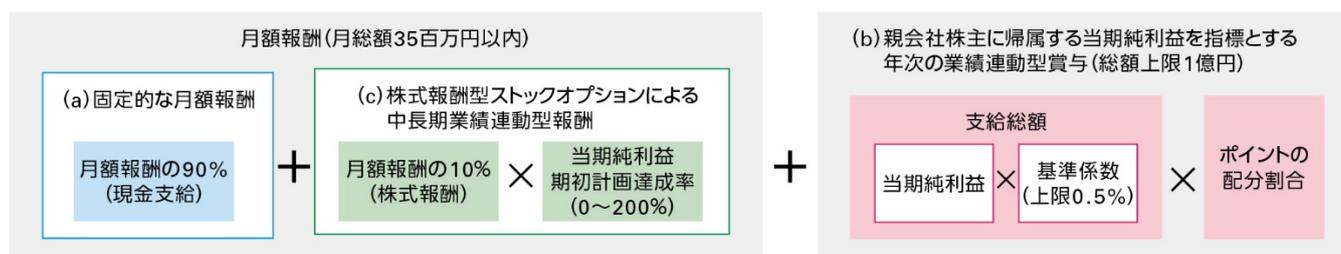
	取締役	非業務執行取締役(社外取締役等)
方針	業績連動を重視し、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮のうえ、職責に見合った報酬とする	当該非業務執行取締役の経歴等を勘案したうえで、月額報酬のみとし、一定の金額を設定
報酬	固定報酬+親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする年次の業績連動型賞与およびストックオプション(中長期業績連動型報酬)	固定的な月額報酬

2019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 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の 員数(人)
		(a) 固定報酬	(c) ストックオプション	(b) 賞与	
取締役(社外取締役を除く)	312	215	25 ^{*1}	71 ^{*1}	6
監査役(社外監査役を除く)	33	33	— ^{*2}	— ^{*2}	2
社外役員	63	63	— ^{*2}	— ^{*2}	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。
 (注) 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

取締役の報酬イメージ



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。2019年度は、検証の結果などを踏まえ8銘柄(うち非上場株式3銘柄)の売却を行いました。また、2020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。

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・投資家の皆様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、チーフ・ファイナンシャル・オフィサー(CFO)およびコーポレートガバナンス推進担当役員が中心となって積極的なIR活動およびSR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、経営の改善に役立っています。

2019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・海外投資家への個別取材対応など、投資家の皆様との建設的な対話に努めています。また、統合報告書の発行や、Webサイトを通じた開示情報の拡充など、当社グループの企業価値を適切に説明するための工夫も行っています。

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

激甚化する大規模自然災害、不祥事や情報セキュリティ上の脅威に加え、新型コロナウイルス感染症のような企業活動に重大な影響を及ぼすリスクは日々、多様化・複雑化しています。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

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の強化」「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の改善・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。

2019 年度においては、「グループ全体のリスクマネジメント機能の強化」としては、リスク管理項目ごとにそのリスクを統制する部署とグループ会社の認識ならびに管理実態のギャップを確認し、結果を双方にフィードバックしました。「グループ役職員のリスク管理能力向上」としては、リスク管理責任者向けのクライシスマネジメント研修、新任の組織長、グループ会社取締役向けのリスク管理研修などを対象別に実施しました。「リスクマネジメントシステムの改善・高度化」としては、リスク管理項目を見直すためリスク管理対象とすべき事象の棚卸・再確認を開始しました。

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。

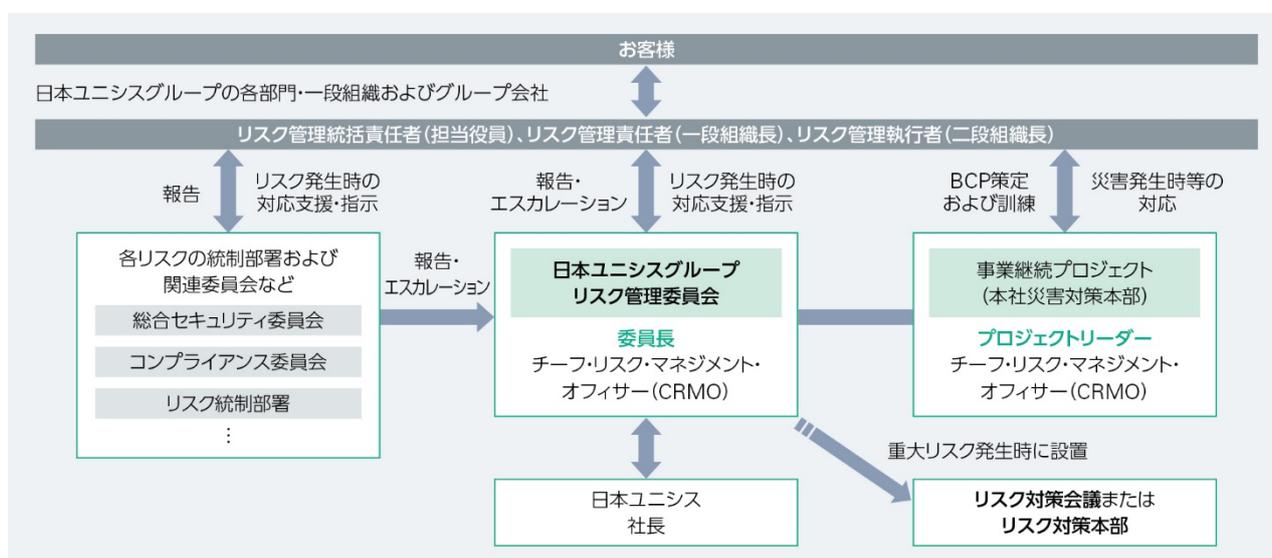
リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約 130 項目のリスク管理項目に分類しており、各リスク管理項目に対しては、当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会などが管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。リスク管理委員会は、リスク統制部署に対し、年度ごとにリスク管理項目の棚卸を指示しており、その際、年度ごとにテーマを設定することで、統制部署による自己点検だけでは発見できない新たなリスク管理項目を抽出できるように努めています。リスク統制部署では、リスク管理項目ごとに発生頻度、影響度、予防策、発生時対応策、監査の有無、発生頻度／影響度を下げる施策、昨年度発生状況等をリスク管理状況調査票に記入し、リスク管理委員会へ報告します。リスク管理委員会は、リスクマップを用い各リスクの影響の大小を可視化しています。

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きます。

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. 新型コロナウイルス感染症の影響について
2. その他の事業等のリスク
 - 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

[統合報告書 2020 P.66-67 主要なリスクと機会、P68-71 リスクへの対応 >](#)

https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pdf/ir2020_sustainability.pdf

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[※]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・危機に対する強靱性を指します。

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。

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 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、 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、 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ないます。

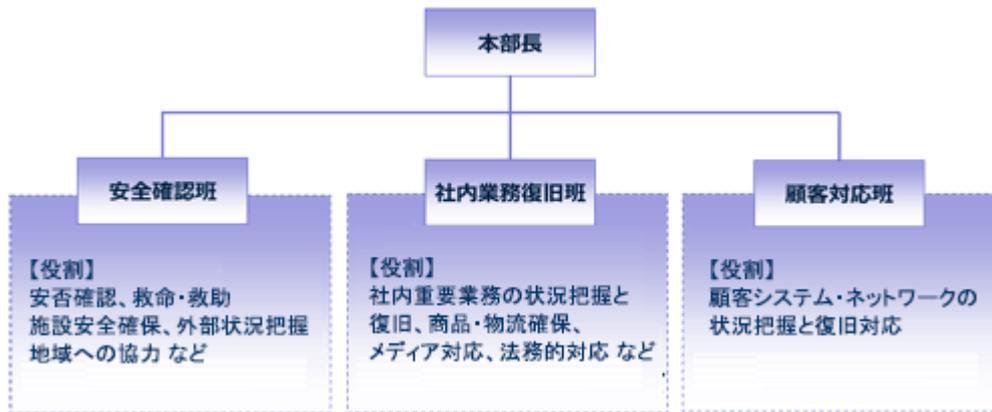
- 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取りまとめ
- 安否報告状況の確認・取りまとめ
- 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- 社内外への情報発信

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）

新型コロナウイルス感染症の影響への対応

2020 年には新型コロナウイルス感染症の世界的流行およびその長期化が経営に重大な影響を及ぼすリスクとして顕在化しました。今後も同様の感染症が発生し、取引先・社員の多くが安全確保・健康維持・感染拡大防止のために行動が制限された場合、サービス提供を含め事業活動に大きな影響が生じ、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。

当社グループは、今回の新型コロナウイルスの世界的流行に対し、「新型コロナウイルス対策本部」を設置し、BCP／BCM の観点で以前より策定済みの「新型インフルエンザ対策行動計画」に準じつつ、新型コロナウイルスの特性に適応しながら、海外発生期、国内発生早期、感染拡大期から回復期の各段階において、それぞれに応じた事業継続計画を実行しています。

新型コロナウイルス対応の基本方針は以下の通りです。

1. 人命を最優先とする。
2. 国・地方自治体の指導・勧告に従い、社会全体のパンデミックに対する取り組みに協力する。
3. 安全を確保した上で、業務の継続・再開を行う。

当社グループの事業継続

新型コロナウイルス対策本部を設置し、基本方針に基づいて新型コロナウイルス感染症の特性や各種状況を分析・評価し対応を進めています。当社グループ会社社員および協力会社社員における情報セキュリティを確保したうえでのテレワーク勤務への移行、テレワークができない業務は時差出勤や感染リスク低減対策を講じた勤務としています。また、日次での安否確認によって、当社グループ社員および家族の健康状態や勤務状態をグループ全体で把握・管理しています。そのほか、当社主催のイベントをオンラインで開催するなどの対応を行っています。当社グループは引き続き、感染拡大の状況を注視し、当社グループ社員・協力会社社員・顧客をはじめとした社会全体の感染拡大防止に努めつつ、事業継続に取り組んでいきます。

新しい働き方への変革

新型コロナウイルスは、社会全体に大きな変容をもたらしました。当社グループにおいてもアフターコロナを見据えた新しい働き方に変革する必要があると認識しています。そのため新型コロナウイルス対策本部のもとに、変化後の社会を見据えた新しい働き方を検討するタスクフォースを設置しました。このタスクフォースでは、以下の基本方針に基づき勤務形態、執務環境、IT 駆使によるさらなるデジタル化など具体的な施策を検討しました。準備が整った施策から順次試行等を開始しています。

新しい働き方への変革 基本方針

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を目指しています。そのために、新たな感染症や地震・台風などの自然災害による移動手段の制限、働く場所・時間の制約に対しても事業を継続できる柔軟さを持つ働き方に変革していきます。この変革は我々が強みを持つ ICT を活用し、働く場所と時間の自由度を持ち、より創造性を高め、効率的な働き方を目指すことでもあります。

[新型コロナウイルスへの日本ユニシスグループの取り組み>](#)

<https://www.unisys.co.jp/covid19/index.html>

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。2018 年から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サイバーセキュリティ戦略を策定し、各種施策を推進しています。

なお、2019 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

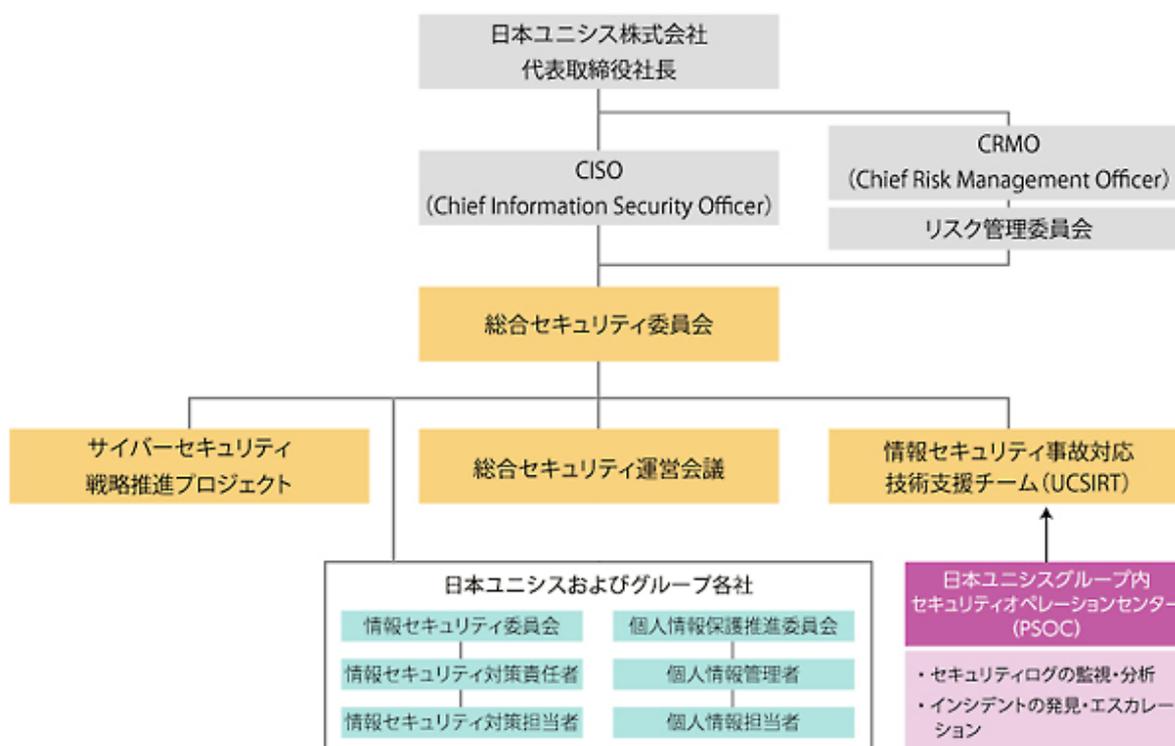
推進体制

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／担当者と構成されています。

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

サイバー攻撃の手法は日々増加・高度化しています。当社グループは ICT 企業として、ビジネスにおけるデータの利活用が必須です。また、事業活動を通じて多くのお客様の秘密情報・個人情報に接しています。そのため、サイバーセキュリティリスクへの対応を最重要課題と位置付けており、デジタルトランスフォーメーションによる新たなビジネスの創出とサイバーセキュリティリスクへの対応を、表裏一体のこととして取り組んでいます。当社グループは、サイバーセキュリティ経営の実現のため、経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」などを踏まえ、サイバーセキュリティ戦略を策定しています。この戦略は、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、ミッション、目的を明確化するとともに、広範囲かつ多様なセキュリティ施策で構成されています。戦略推進のため、グループ全体の情報セキュリティマネジメントを統括する「総合セキュリティ委員会」のもと、サイバーセキュリティ戦略推進プロジェクト体制を構築しています。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対応チーム CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を対象としたサイバーセキュリティ演習ならびにグループ内のネットワーク、サーバー等に対する脅威監視や分析を行うグループ内 SOC（Security Operation Center）の監視範囲拡大など、インシデント検知・対応能力の強化を図っています。

2019 年度は、米国国立標準研究所（NIST）のサイバーセキュリティフレームワークに準拠したアセスメント結果に基づき、リスクベースで優先度をつけた各種対策を、グループの関係各部門・組織と連携しながら計画的に実行しました。システム施策においては、サイバーセキュリティ戦略の目標の一つに掲げる「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」を実現することに加え、今般のコロナ禍を踏まえた新しい働き方への変革に必要なセキュリティ基盤として、ゼロトラスト※の考え方に基づくサイバーセキュリティ対策基盤の整備・実装を進めています。また、見える化施策の外部との連携については、政府が推進する官民の情報共有体制であるサイバーセキュリティ協議会へサイバー関連事業者等として参画しました。さらに、万が一の予期せぬ事態による情報流出に対応するため、一定額までの保険も付保しています。

サイバーセキュリティ戦略概要図

ビジョン	Cyber Security Foresight® 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 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 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 情報開示・ 情報共有を実施	組織・プロセス施策 サイバー攻撃に 負けない 体制を構築	人財関連施策 グループ役職員の スキル・ 能力・意識を向上
	顧客システム・サービス 安全性の高いサービスと プラットフォームを提供	社内システム 安全な環境を 継続的に提供			

※ すべてのアクセスを信頼せず、すべてを検査することを前提に「ユーザー」、「デバイス」に対する認証を行いアクセス権限があるか否かを検証してセキュリティを守る考え方

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、2019 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。

ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得

（2020 年 9 月現在）

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エグゼキュションズ株式会社
- 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

倫理とコンプライアンス

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、性的マイノリティ、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 \[PDF\] \(727KB\)](#)

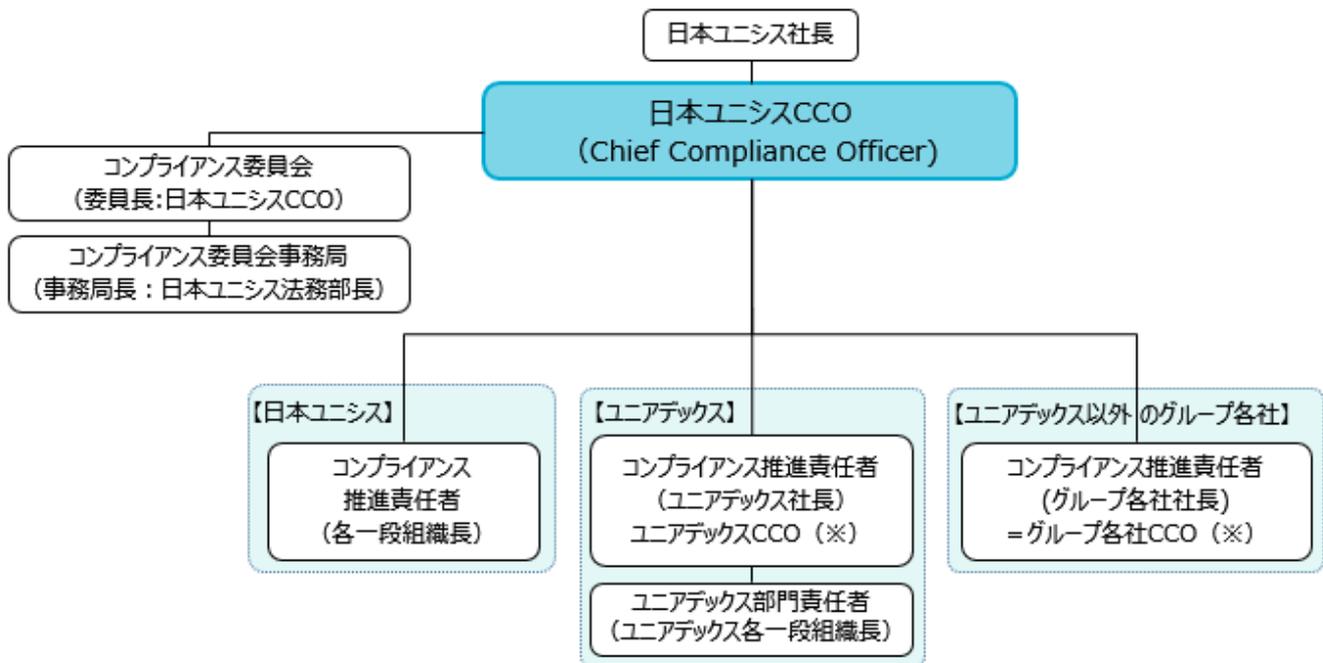
https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf

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。

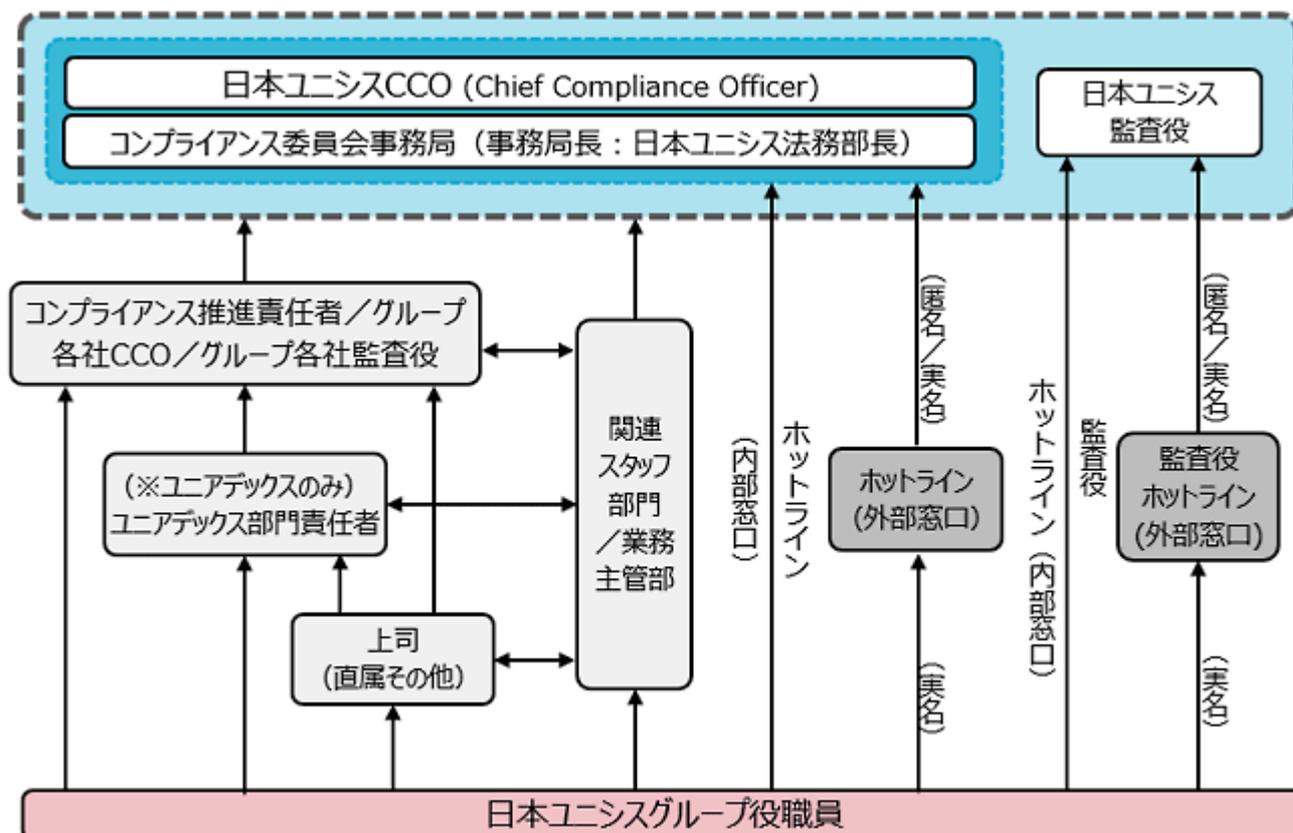
また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。

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。

2019年度は、上記の通報窓口で約37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。（隔年実施のため、2019年度は実施なし）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2019年度の受講率は、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。

人の尊厳を守る研究開発への取り組み

当社グループは、企業理念のもと、「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」という存在意義を定めています。社会課題の解決には“人”を理解することが大切であることから、当社総合技術研究所を中心に人を対象とした研究開発を進めてきました。

人を対象とした研究開発には、人の尊厳を守る仕組みが必要となります。医学系研究では、人の尊厳を守る取り組みが先行して行われており、「ヘルシンキ宣言」（注 1）や関連法令および指針（注 2）等によって示されています。またその指針では、倫理的・科学的観点からその妥当性を判断する倫理審査を受けることが求められています。

これらを参考に、当社では、「生命科学研究倫理審査委員会」を 2020 年 3 月に設置しました。新たに設置した生命科学研究倫理審査委員会では、医学系研究の指針等の趣旨に沿いつつも、センサーデバイス等の IoT 機器の普及に伴い、人から得られる情報を取り扱う研究分野の裾野が広がっている現状を踏まえ、医学系研究の倫理指針では判断しきれない新しい基準を検討していきます。

注1) ヘルシンキ宣言（和文）日本医師会（日本医師会 HP）：

<https://www.med.or.jp/doctor/international/wma/helsinki.html>

注2) 注 2) 研究に関する指針について（厚生労働省 HP）：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kenkyujigyou/ikenkyu/index.html>

生命科学研究倫理審査委員会

委員会では、社外有識者を招き、人を対象とする研究について倫理的・科学的観点から妥当性を審査します。これにより、人に関連する研究の実験参加者の尊厳を守り、企業が個人の情報を取り扱うことに対する社会の信頼を確保するとともに、役職員が安心して研究できる環境を確保することで、イノベーションを推進していきます。

また、当委員会の活動状況（運営規程、議事録等）は、当社グループ Web サイトを通じて、広くステークホルダーに公表しています。

生命科学研究倫理審査委員会名簿（敬称略）

分野	氏名	担当	所属
自然科学	桜田 一洋	委員長	国立研究開発法人理化学研究所
社会・倫理	坂田 東一	委員	一般財団法人日本宇宙フォーラム
社会・倫理	神里 彩子	委員	東京大学医科学研究所
一般	小野 真世	委員	株式会社電通パブリックリレーションズ
自然科学	羽田 昭裕	委員	日本ユニシス株式会社

当該委員会開催数：3回（2020年9月末日時点）

付議された議案数：5件

日本ユニシス生命科学研究倫理審査委員会（当社グループ Web サイト）>

https://www.unisys.co.jp/com/tech/research_ethics/

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めます。

「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、贈収賄などの腐敗行為についても対象としており、相談実績もあります。

また、取締役会へのコンプライアンス活動状況の報告は、贈収賄などの腐敗行為についても対象としています。

参照：[Governance - 20 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。

「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」ことを定めている「日本ユニシスグループ役職員行動規範」の周知をはじめ、イントラネットによる通達や注意喚起を通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、腐敗防止の浸透と徹底を図っています。

参照：[Governance -22 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。

2019年度の政治献金・ロビー活動などの支出は、ありませんでした。

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、2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2020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

2020年11月（次回公開予定2021年11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