

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。

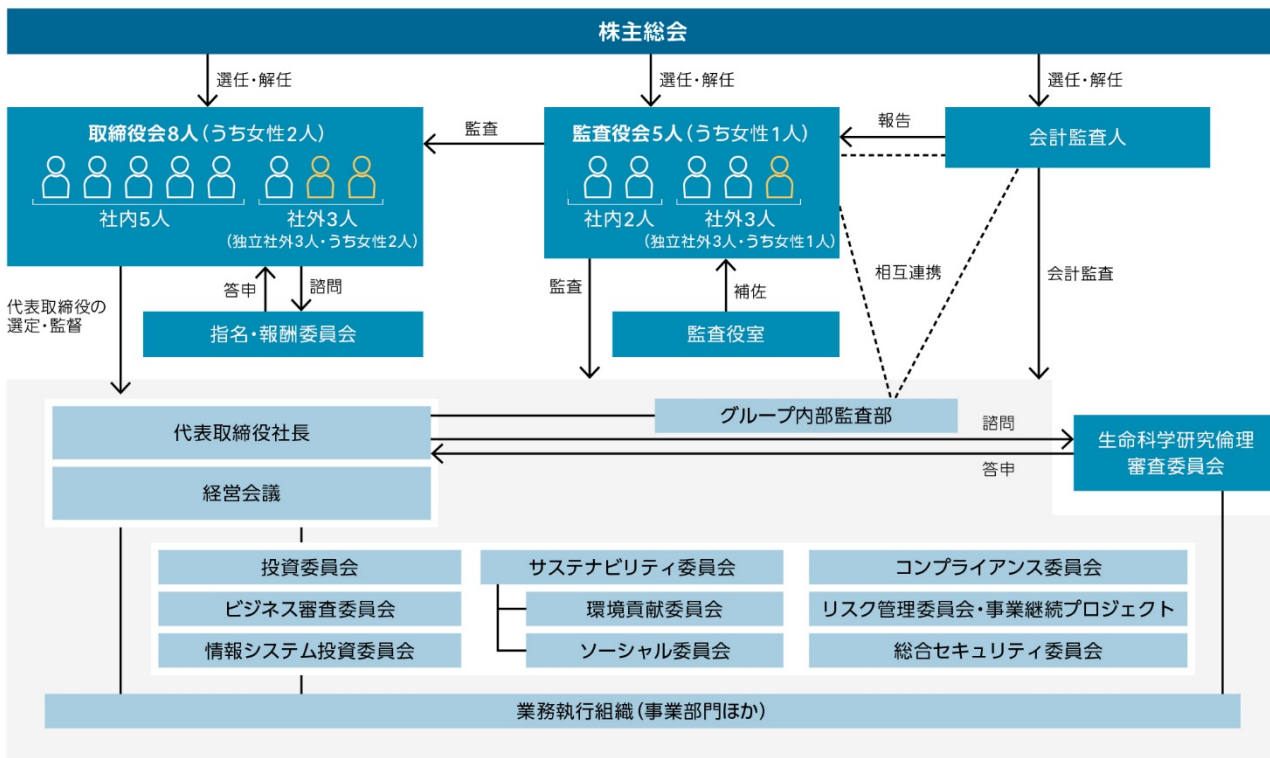
また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることを踏まえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

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				
2013年	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				
	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				
2015年	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				
	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				
2016年	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				
	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				
2017年	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				
	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・報酬委員会が策定する選定基準、選定プロセスに基づき、同委員会が候補者を選定し、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。

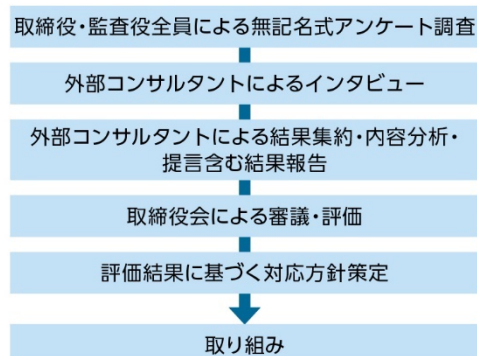
取締役会の実効性評価

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 <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> (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

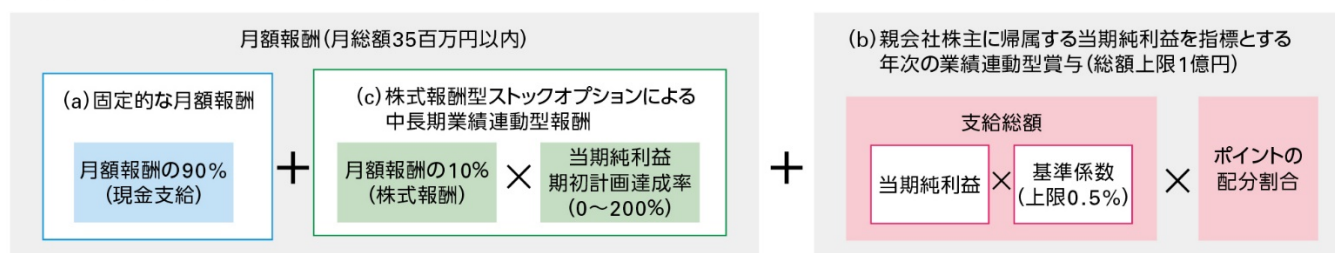
	取締役	非業務執行取締役(社外取締役等)
方針	業績連動を重視し、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮のうえ、職責に見合った報酬とする	当該非業務執行取締役の経歴等を勘案したうえで、月額報酬のみとし、一定の金額を設定
報酬	固定報酬+親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする年次の業績連動型賞与およびストックオプション(中長期業績連動型報酬)	固定的な月額報酬

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。

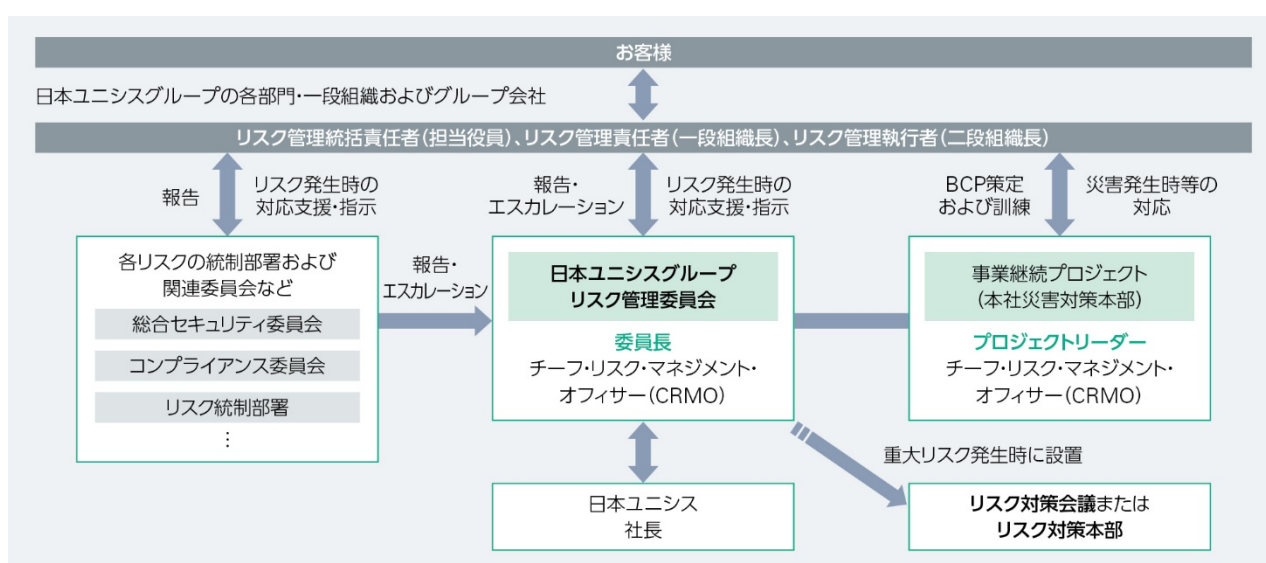
リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約 130 項目のリスク管理項目に分類しており、各リスク管理項目に対しては、当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会などが管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。リスク管理委員会は、リスク統制部署に対し、年度ごとにリスク管理項目の棚卸を指示しており、その際、年度ごとにテーマを設定することで、統制部署による自己点検だけでは発見できない新たなリスク管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・危機に対する強靭性を指します。

基本方針

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

一斉帰宅抑制の方針

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

発災時の対応と災害対策本部

発災時の対応推移

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

関西支社に災害対策本部（関西災害対策本部と略します）を設置し、初動の対応を行ないます。

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。

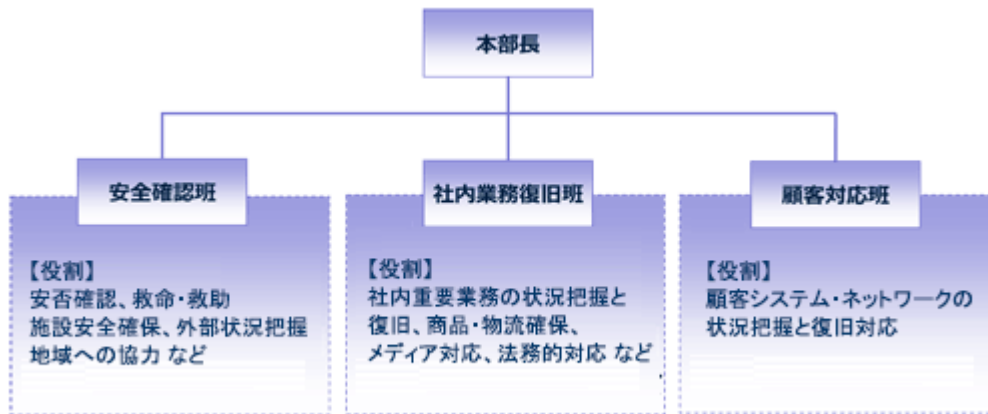
- 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取りまとめ
- 安否報告状況の確認・取りまとめ
- 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- 社内外への情報発信

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)

<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

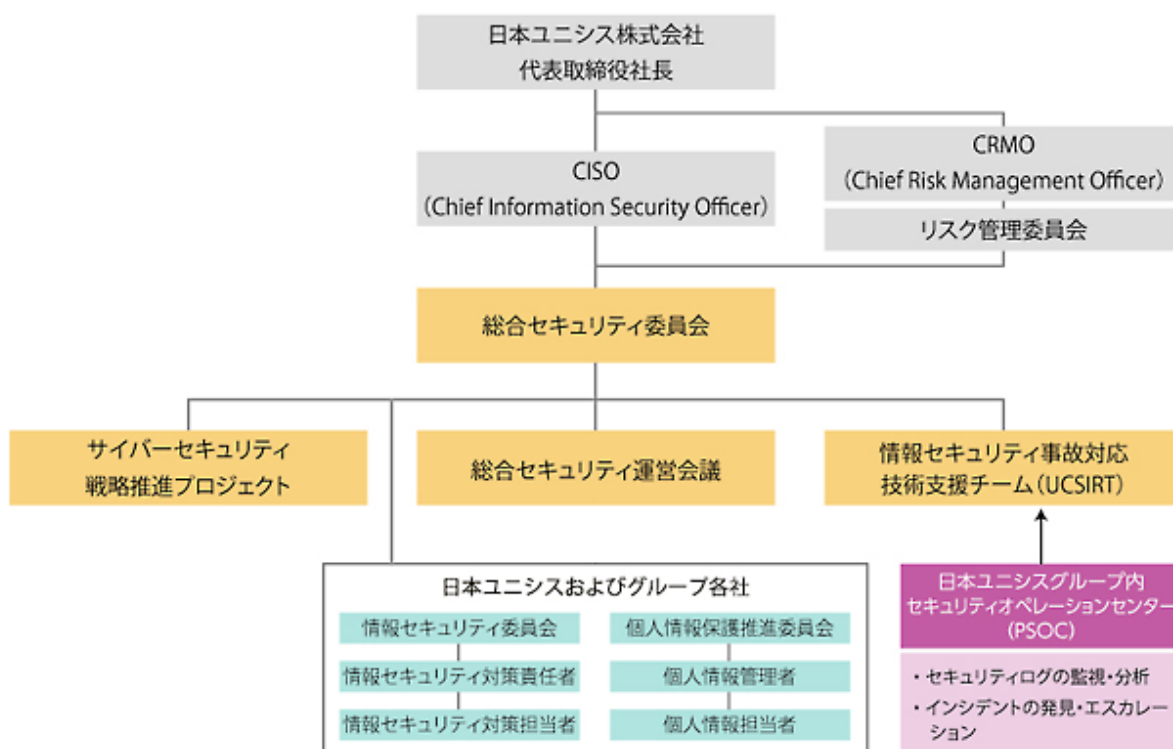
推進体制

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 \[PDF\] \(727KB\)](#)

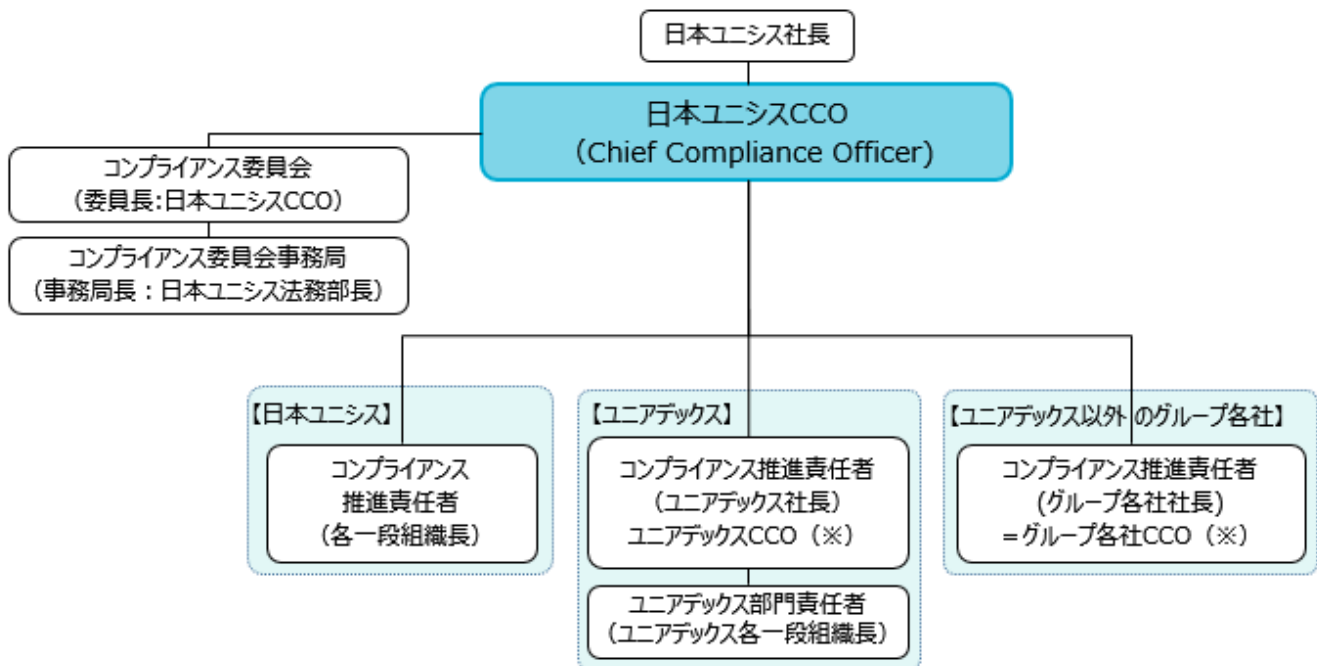
https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf

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。

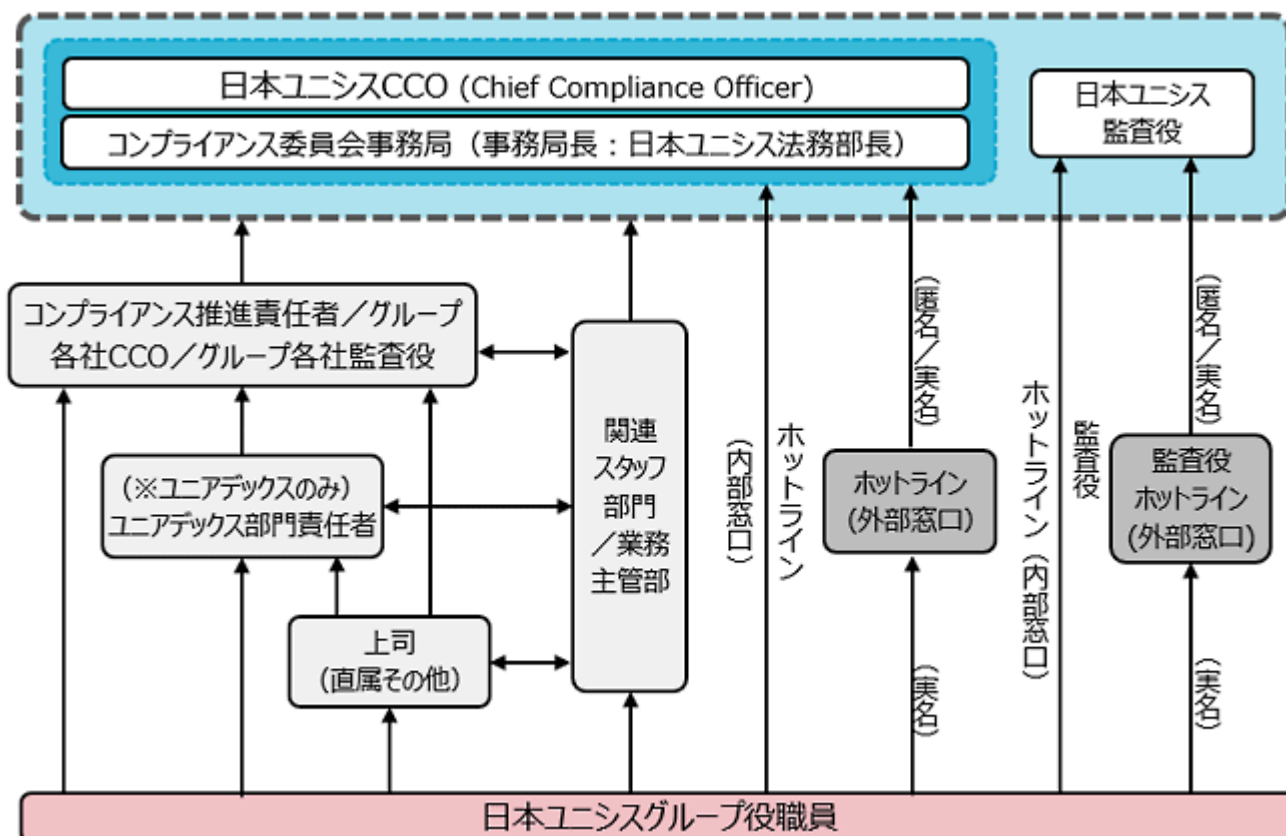
また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。

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みます。

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において、以下のように定めています。

（役職員行動規範細則 第9項）

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

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

推進体制

コンプライアンス推進の一環として推進体制を整えています。

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）は、贈収賄などの腐敗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