

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ることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう、「グループ・コンプライアンス基本規程」に明記しています。

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)

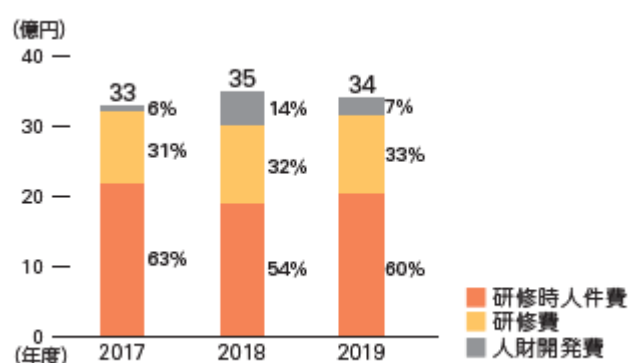
- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリュージョンズ株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社トレードビジョン

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。

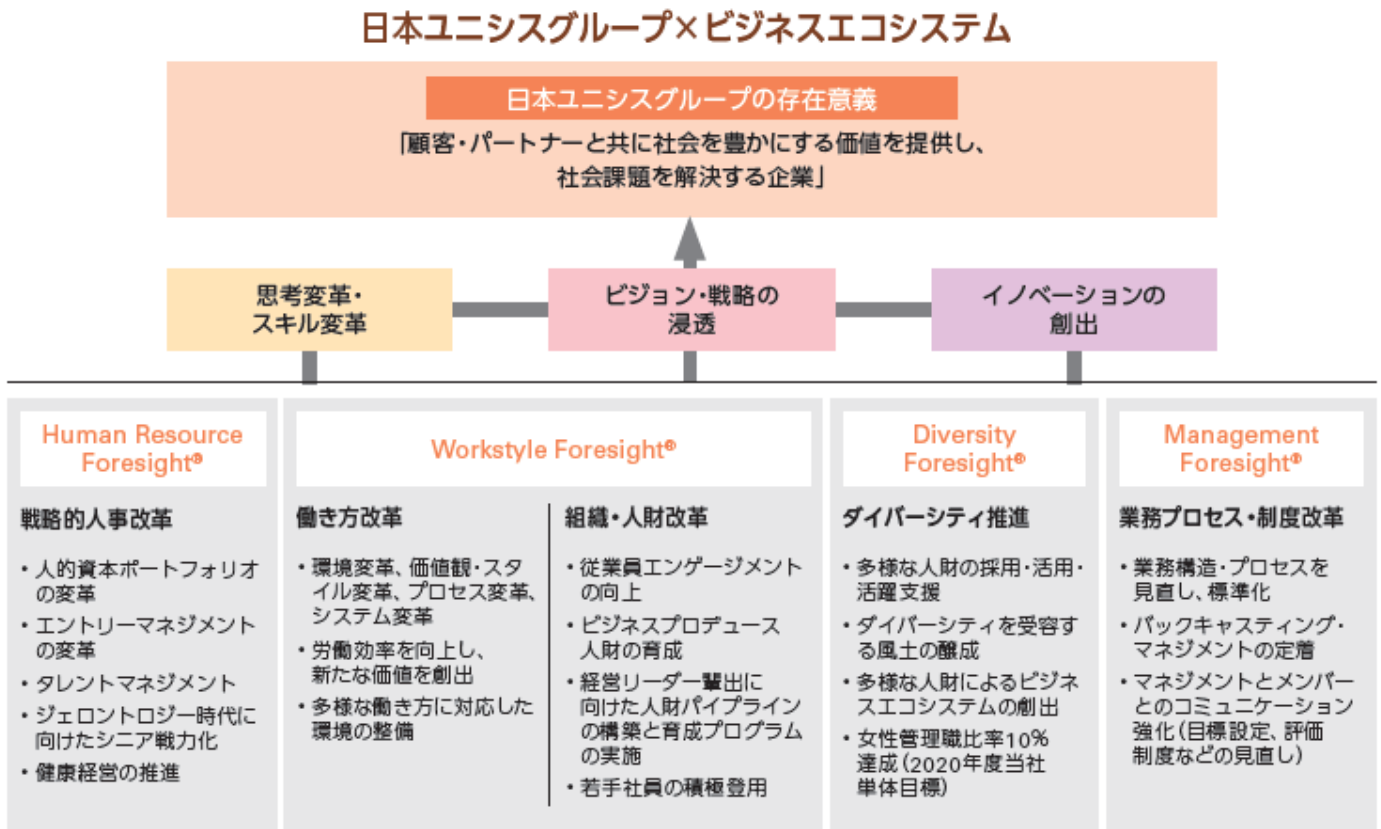
人財に対するこのような考え方のもと、当社グループは「思考変革・スキル変革」「ビジョン・戦略の浸透」「イノベーションの創出」という 3 点を重視した施策に取り組んできました。具体的には、自力で新規事業創出ができる人財育成プログラムや、社員のチャレンジを重視した人事考課、働き方改革などです。これらの取り組みを積み重ねた結果、ビジネスエコシステムの創出を目指し、事業創出に関連する専門性を持つ「ビジネスプロデュース人財」の数も増え、数々の新規事業創出や、外部評価獲得につながっています。

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・人財改革と働き方改革を進める「Workstyle Foresight®」、ダイバーシティを実践・推進する「Diversity Foresight®」、そして、制度や業務プロセスを見直し変革する「Management Foresight®」という4つの柱により、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

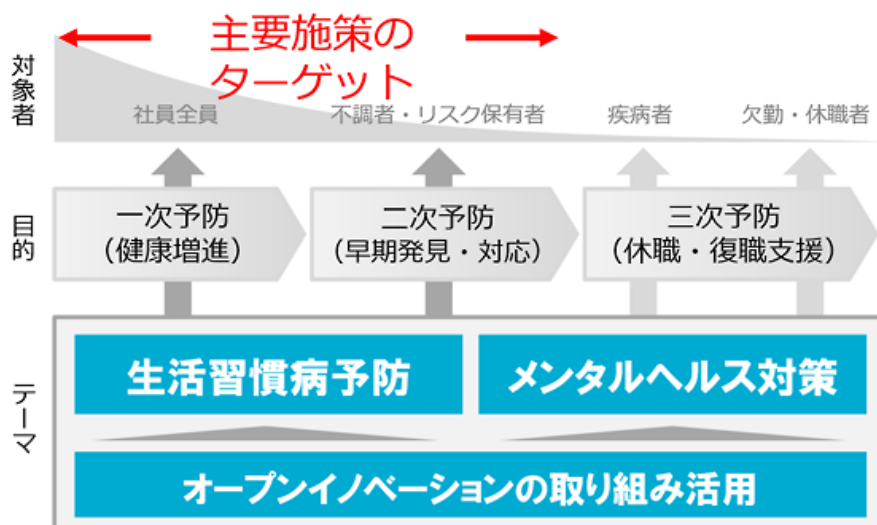
当社グループは、当社の企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」のもと、人を大切に、社会に必要とされる企業グループを目指すとともに、従業員が心身ともに健康であり幸せであることが、高い生産性や豊かな想像力を生み出し企業の発展につながると考えています。

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

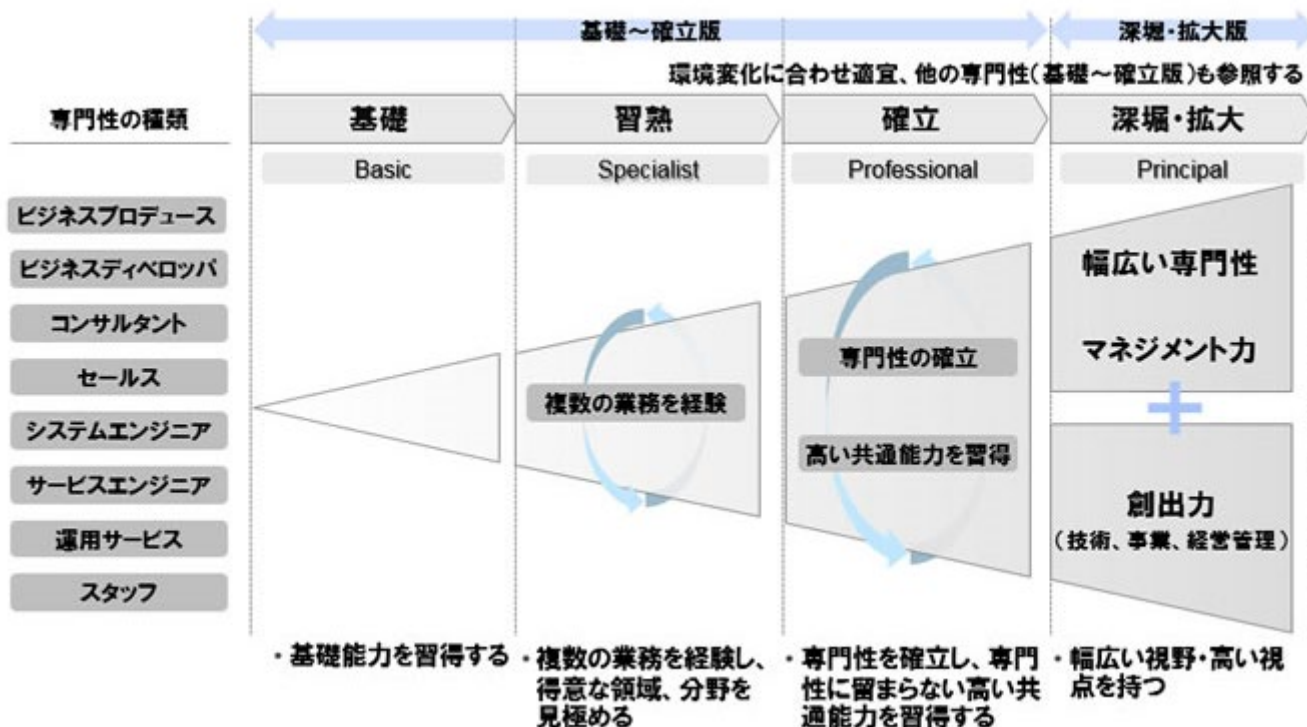
参照：Governance – 6 後継者計画

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	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、バックキャストिंग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）		日本ユニシス単体	学部卒	220,000	220,000	220,000	
			修士卒	245,300	245,300	245,300	
平均年間給与（円）				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

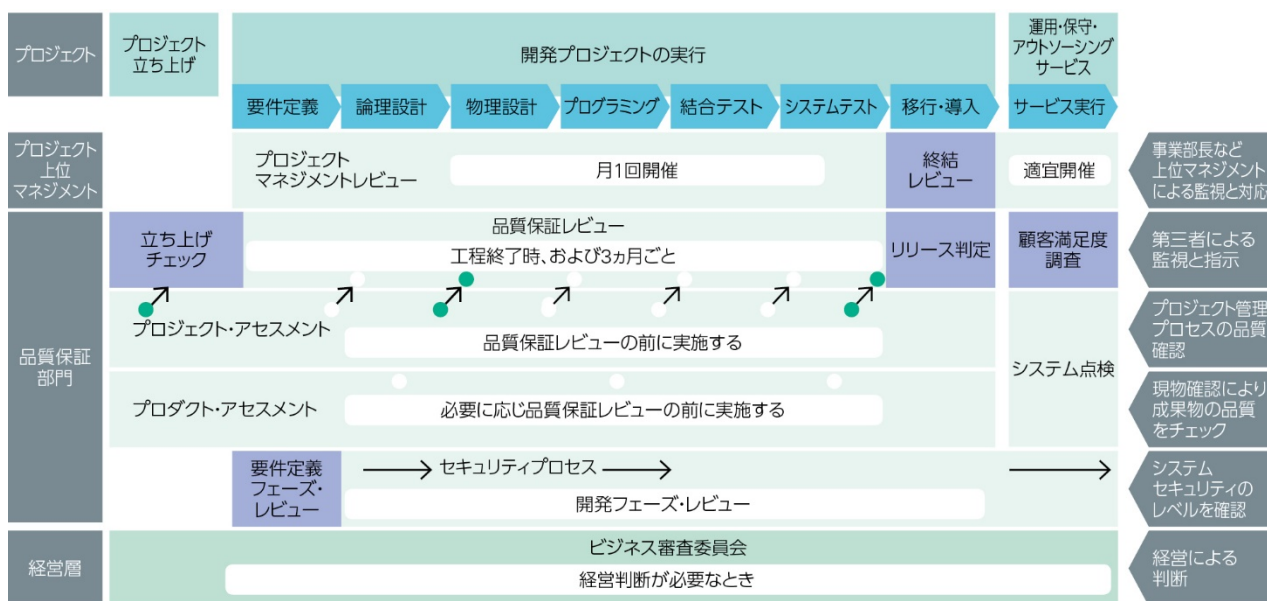
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- 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 ● 川島氏のチャリティコンサート、NPO などとの協働イベントや寄付活動を実施。ホールの提供などご協力いただいている ● 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。