

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**

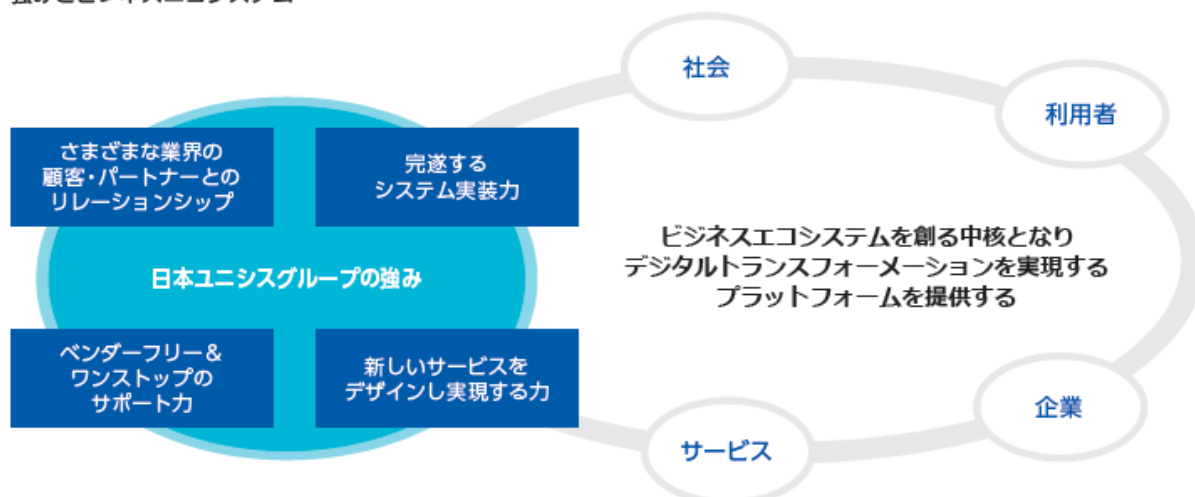
日本ユニシス株式会社 代表取締役社長 CEO CHO
平岡 昭良

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いきます。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う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こと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
相手の良い点を見いだし、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

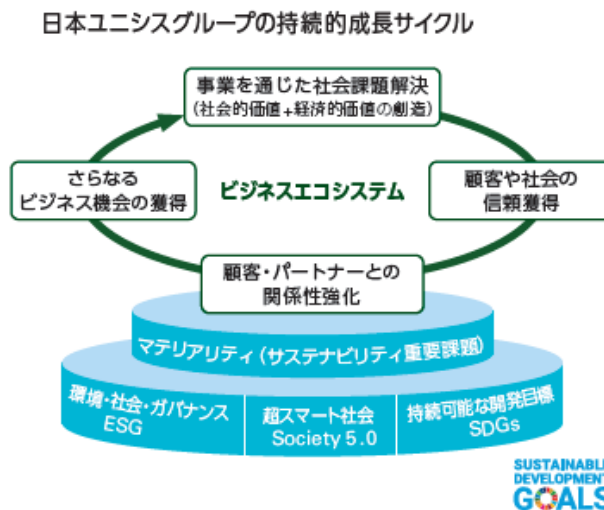
日本ユニシスグループが目指すサステナビリティ経営

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（WEPEs）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

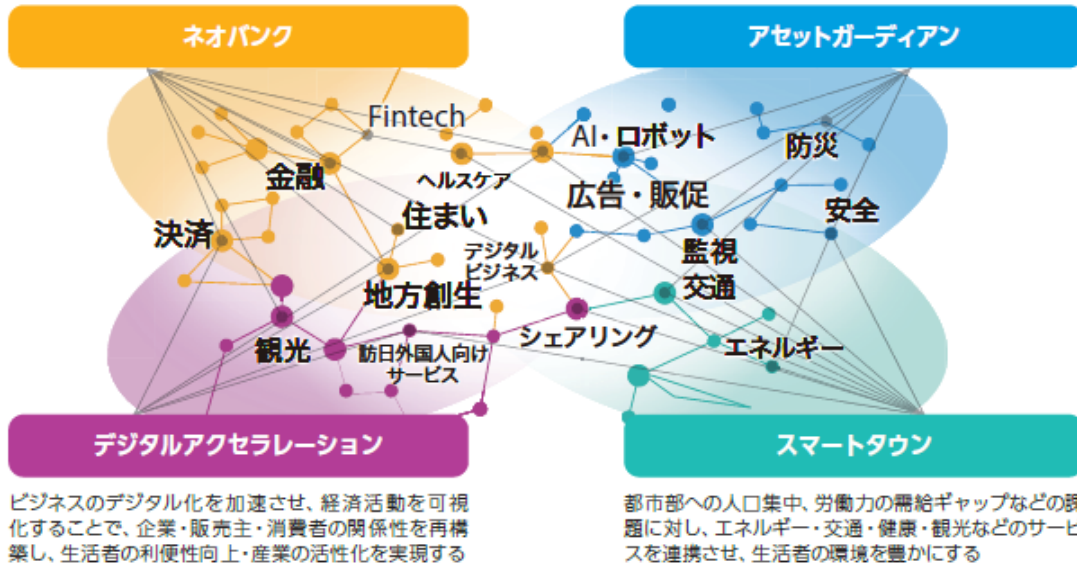
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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

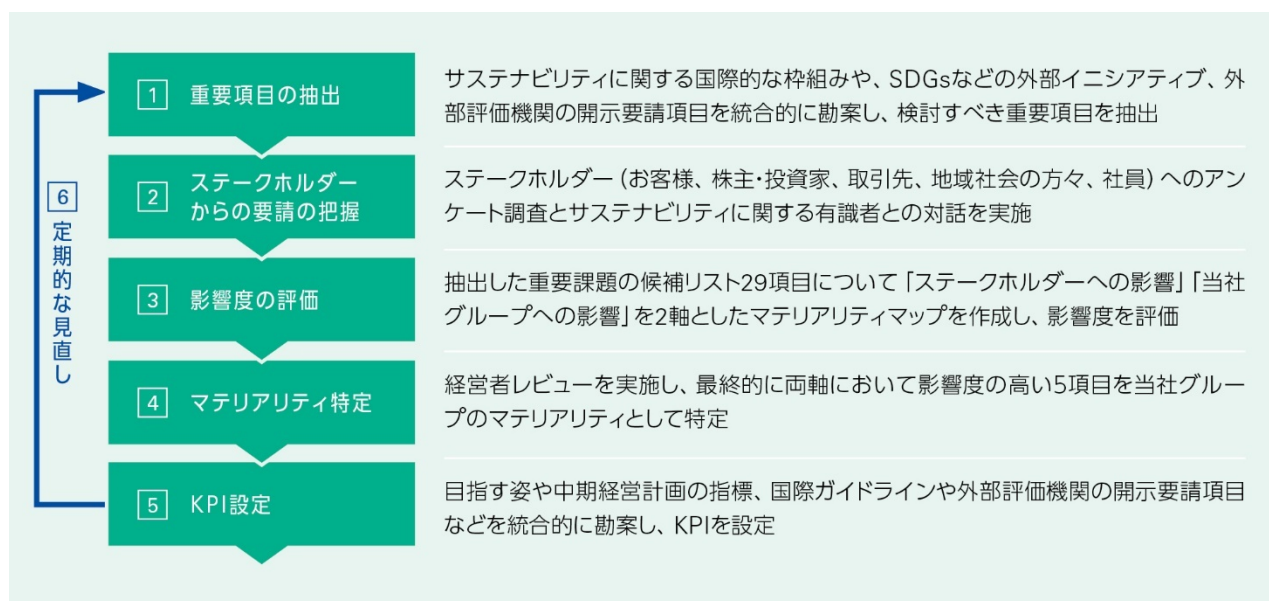
公共インフラの老朽化、技術者高齢化などの課題に対し、IoT・AI技術を活用しビジネス環境の変革と生産性改善を実現する



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。