

日本ユニシスグループ

サステナビリティ レポート 2021

(2021年3月期)

UNISYS



日本ユニシス株式会社は、2022年4月1日
付で会社名（商号）を「BIPROGY株式会社」
に変更します。

Foresight in sight

目次

日本ユニシスグループのサステナビリティ

Sustainability

トップメッセージ	1
企業理念・企業行動憲章	7
新たな成長に向けて	8
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方	10
マテリアリティ	11
イニシアティブへの参画	17
事業活動を通じた社会的価値の創出	19
ステークホルダーとの対話	20
外部団体への参加	23
外部からの評価	23

環境

Environment

環境長期ビジョン 2050	1
環境マネジメント	3
気候変動	7
水使用	19
資源の適正利用	19
生物多様性	20
バリューチェーンの環境負荷低減	20
環境データ	22

社会

Social

社会分野のマネジメント体制	1
人権	2
人財・労働	6
人財データ	26
バリューチェーン全体で果たす社会的責任	30
お客様に対する責任	32
社会貢献活動	34

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス	1
リスクマネジメント	8
情報セキュリティ	16
個人情報保護	20
倫理とコンプライアンス	22
腐敗防止	26

トップメッセージ.....	1
企業理念・企業行動憲章.....	7
新たな成長に向けて.....	8
新たな Purpose とコーポレートブランド再構築に伴う社名（商号）変更.....	8
Principles（原理・原則、主義・信条）の制定.....	9
Vision2030 の制定.....	10
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方.....	10
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方.....	10
サステナビリティ推進体制.....	10
社内への浸透.....	11
マテリアリティ.....	11
Vision2030 の実現に向けた新たなマテリアリティの策定.....	11
マテリアリティ策定および見直しのプロセス.....	12
KPI・目標.....	12
2020 年度の実績.....	16
イニシアティブへの参画.....	17
国連グローバル・コンパクト.....	17
持続可能な開発目標（SDGs）.....	18
その他の国際的イニシアティブへの参画.....	18
事業活動を通じた社会的価値の創出.....	19
顧客 DX と社会 DX の推進.....	19
社会インパクト創出へのアプローチ.....	19
ステークホルダーとの対話.....	20
ステークホルダーとの対話.....	20
外部団体への参加.....	23
外部からの評価.....	23

トップメッセージ



**世界で唯一無二のコーポレートブランドを築き、
ボーダーレスな発想で社会課題解決に取り組むことで、
社会的価値創出企業への変革を目指します。**

代表取締役社長
CEO CHO
平岡 昭良

新コーポレートブランドに込めた決意と覚悟

当社は、2022 年 4 月 1 日付で「BIPROGY※1 株式会社」へ社名変更することを発表しました。社名変更につきまして、まずは株主の皆様にご承認いただけたことに感謝申し上げるとともに、投資家の方々やお客様からも多くの励ましのお言葉をいただいたことに、御礼申し上げます。「長い歴史とブランドイメージがある日本ユニシスという社名を、なぜ変えるのか」というお言葉もいただきましたが、決断に至った最も大きな理由は、「世界で唯一無二のブランドを手に入れたい」という思いがあったからです。

「ユニシス」というブランド名はグローバルで使用する際に制限があるため、ずっともどかしさを感じてきました。当社は 2018 年、設立 60 周年を迎えたときに、存在意義を「社会課題を解決する企業」と定義し直したのですが、それから前中期経営計画期間の 3 年間にさまざまな社会課題解決に取り組むなかで、良い解決策を生み出すにはボーダーレスな発想が欠かせないと思うことが度々ありました。「日本ユニシス」という社名には、どうしても IT 会社であるということと、日本国内という枠に自らをはめ込んでしまうイメージがあります。社会課題の解決には、IT 以外にもさまざまなテクノロジーや、社会工学のような部分最適から全体最適をとらえる考え方が必要になります。さらに、人間はなぜ社会課題が生まれるような行動をしてしまうのかを考える「行動科学」の視点も取り入れた発想をしていかなければなりません。

このたび当社グループは、これから果たしていくべき社会的役割や提供していく価値を再考し、「Purpose（企業の存在意義）」として持続可能な社会の創出に貢献する社会的価値創出企業へと変革していくことを掲げました。このタイミングが、まさに私たち自身がボーダーレスな視座で唯一無二のブランドを築くために新たに出発する覚悟を示す時だと考え、新たな社名に変更することにいたしました。

ただし、社名を変更しても Unisys Corporation との業務提携の関係は変わりなく、Unisys Corporation 製品の日本国内での販売は今後も当社が継続して行います。

※1 BIPROGY は、光が屈折・反射した時に見える 7 色（Blue、Indigo、Purple、Red、Orange、Green、Yellow）の頭文字を使った造語。光を集約し、7 色に輝かせるハンズオンカンパニーとして、あらゆる垣根を越えた先にある、“光彩”が混ざりあった世界を表現するとともに、「さまざまなビジネスパートナーや多種多様な人々がもつ光彩を掛け合わせ、混ざり合った社会の中で新たな道を照らし出すこと」、そして「光彩が状況に応じて変化するように、社会や環境変化に応じて提供する価値を変えていくこと」を意味する。

【新商号・商標（ロゴ）およびコーポレートブランド（2022年4月1日付で変更予定）】

日本ユニシス株式会社 (Nihon Unisys, Ltd.)

UNISYS

ビプロジー
BIPROGY株式会社 (BIPROGY Inc.)

 BIPROGY

前中期経営計画を振り返って

2020年度は、中期経営計画「Foresight in sight 2020」の最終年度でした。業績面を振り返ると、新型コロナウイルス感染症の影響等もあり、システムサービスが減収となったため、売上高は目標としていた3,200億円を下回る3,097億円となりました。しかし、注力領域において収益性の高いデジタルトランスフォーメーション（DX）案件の増加や、アウトソーシングサービスが大幅に伸長したことで増益を牽引し、最重要指標としていた営業利益率は、目標値の8%を上回る水準を達成して、8.6%となりました。

前中期経営計画では「注力領域」「ICTコア領域」と区分していましたが、注力領域に含まれるDXビジネスが順調に拡大したことで、新経営方針を実行する土台をつくることができたと考えており、非常に手ごたえを感じています。さらにこの注力領域では、エネルギーマネジメントサービスなどの社会的価値を創出できるサービスをいくつも世に出すことができました。これは、社会的価値創出のためのマーケットそのものを生み出したという意味であり、そこで得たアセットをビジネスエコシステムによってさまざまな企業と連携することで、さらに大きくしていくための準備ができたのが前中期経営計画の3年間であったと総括しています。

中期経営計画（2018-2020年度）

Foresight in sight 2020		2020年度目標	2020年度実績
■ 営業利益率		8%以上	8.6%
■ 売上高 (注力領域における売上高)		3,200億円 (600億円)	3,097億円 (684億円)
■ ROE		12~15%	13.4%
■ 配当性向		40%目標	41.1%

2030年に向けた進路を示す「Vision2030」

■ 3つの社会インパクトでデジタルコモンズを創造

当社グループがPurposeのもと、2030年に向けて進むべき方向性を定めたのが「Vision2030」です。持続可能な社会の実現を目指し、当社グループが考える「レジリエンス（自律分散した生存力・復元力のある環境）」「リジェネラティブ（再生型ネットポジティブ社会へ）」「ゼロエミッション（デジタルを活用した環境貢献、環境負荷の軽減）」の3つの社会インパクトを道しるべとしてビジネスを推進することで、「デジタルコモンズ（社会の共有財）」を創造し、誰もが幸せに暮らせる社会の仕組みづくりにつなげたいと考えています。

■「見える化」でレジリエンスな社会インフラ構築

「レジリエンス」とは、災害発生や感染症流行など、突然の危機や環境変化に対する耐性の強さを表します。近年、日本も気候変動の影響を受けて、これまでは50年や100年に一度と言われていた大災害に、毎年見舞われることが珍しくなくなりました。こうした状況では、災害予測データを見える化・見せる化して対策を行うことが必要になっています。当社は、内閣府の「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）」第2期「国家レジリエンス（防災・減災）の強化」の「Ⅱ.被災状況解析・共有システム開発」などに参画しており、衛星等により収集・観測したデータを活用し、被災状況を表す情報をいち早く抽出し、そこから今後起こり得る事態を把握、監視することで、災害対応（避難や緊急活動）につなげるべく活動しています。センサーやレーダー等で、災害発生前中後に自然環境のさまざまな変動を見える化することで災害のアルゴリズムを解析できれば、予測対応や迅速な初動が可能になります。

さらに、道路や橋、トンネルといったインフラも日本全国で老朽化が進んでおり、保守点検が必要ですが、橋梁の多くが地方公共団体の管理下にあり、そのすべてに対して定期点検や補修工事を実施することは、さまざまな面で困難な状況です。しかし、デジタルを活用すれば、ドローンの自動運転などと組み合わせ、撮影画像をAIで解析して補修の優先順位を決めることができ、レジリエントな社会インフラの構築が可能になります。また、橋梁の交通量をデジタルで見える化することで、交通量が多いところから優先的に補修工事を行うこともできるようになります。このような事例では当社グループ以外の企業や団体とともに、それぞれの技術や強みを生かしながら、業種・業界の垣根を越えて連携することで対応していきます。

■古い仕組みをデジタルの力で再生

次の「リジェネラティブ」は、あまりなじみのない言葉ですが、日本語で言えば「再生させる」といった意味になります。現在の日本の組織のあり方やシステムは、今の世の中には対応しきれなかったり、潜在化していた問題が何かをきっかけに浮き彫りになったりするといったことが多くなっていますが、これをすべてゼロにして一から作り直すことはなかなか難しいのが現実です。しかし、過去から積み重ねたものにデジタルの力を加えることで、再生できる可能性が生まれます。

例として挙げると、日本ではコロナ禍でもスーパーマーケットの流通が滞ることはなく、品不足を感じることはありませんでした。これはひとえに、スーパーのみならず、メーカーや卸売、物流を担うエッセンシャルワーカーの方々の努力によるものです。一方で過剰在庫や廃棄ロスといった課題は引き続き解決すべき問題として存在しています。スーパーの発注は、現在は人手不足からAI発注への切り替えが進み、AIで気象情報や地域のイベント情報を分析し、どの商品がどれだけ売れるかを予測して仕入れることで、特に賞味期限の短い生鮮品や牛乳などの日配品（小売店に毎日配送される品）などは、売上機会の損失を出さず、過剰在庫も抱えないという仕組みができています。こうした仕組みをスーパー内だけにとどめず、メーカーや卸売と共有することで、さらに過剰在庫を減らすことができるかもしれません。生産者や消費者とつながれば、今は消費者もSDGsなどに対する問題意識が高いので、日配品を予約販売に切り替えられ、廃棄ロスゼロを実現できる可能性が生まれます。また、配送の最適化により温室効果ガス排出量の削減も期待できます。このように、デジタルの力でこれまでの仕組みをさらなる課題解決が可能になる新しい仕組みへと生まれ変わらせることをリジェネラティブと呼んでいます。

「ゼロエミッション」は廃棄物を一切出さない資源循環型の社会システム等と訳されます。デジタルを活用した環境貢献や環境負荷の軽減を実現する仕組みづくりには、リジェネラティブな仕組みも必要であり、なおかつ、どのような危機が発生しても企業や生活者の生活を維持するためにはレジリエンスが必要です。

このように、相互に関連する3つの社会インパクトに対し、ビジネスエコシステムのパートナーとともに、さまざまな業界や業種、マーケットの視点から貢献していく姿勢を表したのが「Vision2030」です。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、これまでも基本10原則およびSDGs達成に向けた取り組みを推進してきましたが、今後は「Vision2030」への取り組みを通じ、より一層SDGs達成に貢献していきます。

目指す姿 Vision2030 ―持続可能な社会の実現に向けて―



「経営方針（2021-2023）」で示した2つの視点

「Vision2030」実現のための基本方針が「経営方針（2021-2023）」であり、この方針は2つの視点から定めています。一つは、お客様が目指す社会的価値に貢献するための「For Customer（顧客DXの推進）」、もう一つが、社会的価値創出のためのマーケットをお客様やパートナーとともに作り上げ、デジタルコモンズに変えることで社会課題解決を進める「For Society（社会DXの推進）」です。

すでに実施している例として、「BE+CAUS（ビーコーズ）」というキャンペーンプログラムの取り組みがあります。スマートキャンペーン※2と株式会社STYZが提供する寄付プラットフォームを連携させることで、例えばスーパーの会員であるお客様が参加メーカーの特定の商品を買ったと、海洋ごみの清掃を行うNPO団体にメーカーが寄付を行うなど、生活者が社会貢献活動に参加できる仕組みです。これはまさにビジネスエコシステムのバリューチェーンになりますが、これが回るようになると、経済的価値が付加されたデジタルコモンズとして、さまざまな社会課題解決に取り組む人々たちを応援できる仕組みが生まれます。特定商品のキャンペーンということで、最初は「For Customer」ですが、この仕組みを使うことで「For Society」の推進にもなります。このアイデアを生み出したのは、当社の女性社員たちです。当社は、前中期経営計画期間から引き続き、エンジニアに「週に連続3時間は担当業務以外のための時間を確保する」というルールを定めていますが、そうした環境を最大限に利用して、社会貢献したい消費者と、資金を集めたい団体をマッチングさせ、メーカーと小売店を巻き込んだマーケティングの手法を社員たちが考えて呼びかけていった結果、生まれたものです。海洋ゴミのプロジェクトはほかにも立ち上がっていて、衛星データやドローンを活用して海流や漂着ゴミの流れや量を解析してゴミの回収・処分に役立てたり、自治体とも連携し、海岸に設置したIoT画像からボランティアが掃除するというアイデアの実験に取り組んでいます。集めたゴミを材料として燃料や別のものにリサイクルするという、ITではない取り組みともつながったエコシステムとなっており、この輪をデジタルでより広くつなげていければ、面白いマーケットが生まれるのではないかと思います。

顧客DXの積み重ねによって、より良い社会の実現に向けた社会DXを推進し、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していきたいと思います。

※2 広告主（メーカー）が全国の小売の売り場と連携し、実購買データに基づくマーケティング施策の実施を可能とするプラットフォーム。日本ユニシスと大日本印刷株式会社が運営。

マテリアリティ見直しに伴う新たな取り組み

当社グループでは、サステナブルな企業を目指し、持続可能な社会の実現と持続的な成長サイクル確立の2つの側面から、重点的に取り組むべき課題をマテリアリティとして特定し、目標を定めて推進してきましたが、「Vision2030」制定にあたり、そ

の実現に向けマテリアリティの見直しを行いました。さらに、役員報酬制度の改定も行い、このマテリアリティの達成度を含む中長期業績に連動した譲渡制限付株式報酬を新たに導入することとしました。この改定は、時代の変化が激しい中であって、取締役の短期的業績に対する責任を明確にするとともに、中長期的に企業価値を向上させ、報酬の中長期的業績との連動性を高めることで、株主の皆様および社員と利益や目的を共有する狙いがあります。また、多様なステークホルダーに対し、社会課題の解決を目指す当社の姿勢を示すものでもあります。

現在、当社グループで手掛けるビジネスのうち多くがビジネスエコシステムにより創出され、デジタルコモンズにつながっていくビジネスであり、これは社会的価値にリンクするものです。社会課題を解決し、社会的価値を創出するには、テクノロジーのみならず、サービスや、サービスがもたらす社会的価値、ビジネスモデルに対する「目利きの力」が必要になります。また、イノベーションを推進していくためには、われわれが持っていない技術を持つほかの企業との連携は不可欠となります。これまで当社グループが培ってきた、テクノロジーを社会に実装する力を武器に、時代の変化に素早く対応する俊敏性と目利き力を高め、ビジネスエコシステムをさらに拡大し、デジタルコモンズの創造につなげたいと思っています。

望む人材像

今回、「経営方針（2021-2023）」を策定するにあたり、計画ではなく方針としたのは、変化に柔軟に対応するためには、Purposeを指針として、各自が自律的・主体的に対話し、行動を起こしてほしいと思ったからです。Purposeにしても、トップダウンでいくら内容を説明しても浸透はしないでしょう。Purposeがわれわれ自身の持続可能性につながるという成功体験を積み重ねることで浸透していくのだと思います。また、それにより生まれるアセットは小さなものかもしれません。しかし、その小さなアセットを組み合わせることで、マーケットが生まれてきます。小さな物語でも、紡ぎ合わせることでムーンショットと言われるような大きな目標を実現することができます。

社員に望む人材像についてですが、当社は長期的に見ても社員の数をそれほど増やしておらず、これはIT 会社では珍しいことだと思います。従来のビジネススタイルでは、人を多く入れれば売上もその分増えるという考え方でしたが、私は「人月ビジネス」ではない部分で価値を出したいと思い、チャレンジを続けてきました。ビジネスエコシステムなどを利用し、人材についてはもっとダイナミックな発想をすることが必要だと思っています。

一方で、コアとなる人材については、Purposeや「Vision2030」といった志を共有し、参加してくれる人を一番大事にしたいと思っています。必要なスキルセットを細かく定義すると、多様性が失われてしまいます。現在、社員に盛んに呼びかけているのは「ROLES」、つまり役割（ROLE）を複数持った人材になってほしいということです。イノベーションのためにも多様性を持つことが大切だと言われますが、自分の中に多様性がなければ、人の多様性はなかなかリスペクトできません。自分の中の多様性を「イントラパーソナル・ダイバーシティ」とも言いますが、自分自身にまず多様性を創ることで、ほかのさまざまな多様性を持っている人を尊敬したり、より多くの多様性を欲しいと思ったりできるようになります。私は、当社がそうした社員の集まりになってほしいと思っています。

戦略投資について

これまでに利益を積み重ね、十分な投資余力を有していますので、利益を社会に還元していくためにも、今後さらなる投資を進めていく方針です。投資に関しては、どのようなテクノロジーとビジネスモデルがセットになっているかを常に探索するため、先ほども触れた「目利き力」が必要になります。探索を効率的に行うため、コーポレートベンチャーキャピタル（CVC）を立ち上げていますが、これをさらに強化して、技術探索のための投資に注力し、目利き力を向上させていきたいと考えています。また、事業提携や業務提携を行うために、CVCではなく本体からの出資もすでに実施しており、事業提携を前提とした提携先を見つけるための投資会社としてEmellience Partnersを設立しました。併せて、社内にはない知財を確保するための投資も行う予定です。従来の発注者と受注者という関係ではなく、ビジネスエコシステムを作り上げていくなかで、技術は持っているが資金力がないとか、フィジビリティ検証を行う場所がないという場合に、われわれが資金を提供したり、すでにあるビジネスエコシステムで試したりといったことに投資ができればと考えています。

どのような未来を創っていききたいか

当社グループは「Foresight in sight」をコーポレートステートメントとして掲げていますが、私はこの「Foresight」を「妄想」と訳しています。先ほどお話ししたキャンペーンプログラムは社員の妄想から生まれたものですし、私はずっと、社員に対して「妄想することに時間を費やしていいんだ」と伝えてきました。これも妄想になりますが、2050年の未来に向けて、「こういう未来を創り

たい」という私の思いをロードマップとして、社内ですでに公開しています。先に2050年の未来をイメージし、そこからバックキャストで2030年にはデジタルコモンズという概念が当たり前になり、社会課題を生まなくなっている世界とはどういうものかと考えたところから始まっています。

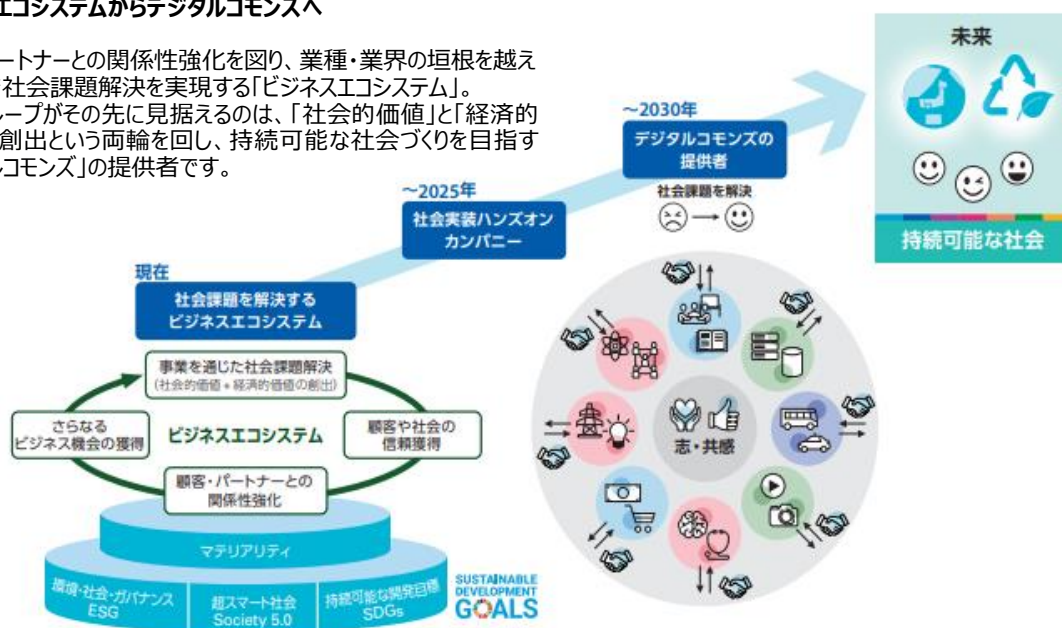
デジタルコモンズが成り立つには、多くの人々の信頼と評価が必要になります。共有資源を各々が好き勝手に使用したために、資源が枯渇してしまうことを「コモンズの悲劇」と呼びますが、この「コモンズの悲劇」を生まないためには、今の資本主義経済だけではなく、情報の信頼性が担保されている仕組みが必要になります。現在、そのような仕組みはまだ確立されていませんが、2030年から2050年といった未来を考えると、そのころにはフェイクさを見破るAIができていたり、情報の信頼性（デジタルトラスト）も高まり、この問題は解決されるのではないかと考えています。

これにより、社会やシステムのボトルネックがどこにあるのかが分かり、全体最適を設計する社会工学により人々の行動変容を求めることが必要になったとき、行動科学をデジタルの力で社会に実装できれば、みんなでより良い社会を作っていけるのではないかとことをイメージしています。行動科学の原点は、人はモチベーションを高く保てれば、周囲の環境に左右されず高い生産性を発揮できるというものです。

今後、社会貢献をしたい、持続可能な社会や住みやすい社会をつくりたいなどという思いを実現することで、社会工学と行動科学を良いバランスで両立できる可能性があります。それを「コモンズの奇跡」として実現するために、新コーポレートブランドのもと、さまざまなステークホルダーや人々が持つ知財や経験、アセットを結集し、社会的価値創出企業への変革を目指していきたいと考えています。

ビジネスエコシステムからデジタルコモンズへ

顧客・パートナーとの関係性強化を図り、業種・業界の垣根を越えた連携で社会課題解決を実現する「ビジネスエコシステム」。
当社グループがその先に見据えるのは、「社会的価値」と「経済的価値」の創出という両輪を回し、持続可能な社会づくりを目指す「デジタルコモンズ」の提供者です。



企業理念・企業行動憲章

【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

【企業行動憲章】

わたしたちは、こ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。

新たな成長に向けて

当社グループは、これまで取り組んできた新しい社会的価値創出の取り組みを糧に、社会の一員として、更なる貢献を行う決意を新たに、長期にわたり果たしていく社会的役割として「Purpose（企業の存在意義）」を明らかにするとともに、「Principles（原則・主義）」および「Vision2030」を制定し、これらと一貫性を持った経営方針を策定することで当社グループが同じベクトルを持ち、持続的成長を実現させていきたいと考えています。

新たな Purpose とコーポレートブランド再構築に伴う社名（商号）変更

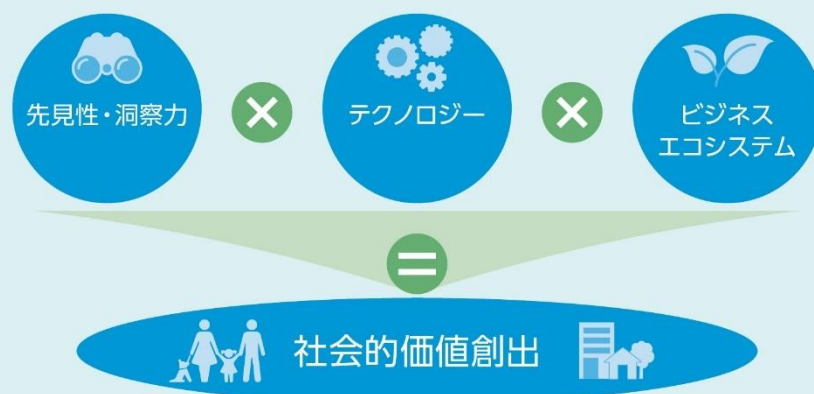
当社グループは、日本初の商用コンピューター提供以来 60 年以上にわたり社会や産業を支えるシステム構築や ICT サービスの提供により日本国内の情報サービス産業の形成・発展に貢献してきました。また、SDGs（持続可能な開発目標）に代表されるように持続可能な社会の実現に向けて、早くから業種・業態の垣根を越えさまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムの中核となり、お客さま・パートナー企業と共に、社会を豊かにする新しい価値の創造と社会課題の解決に取り組んできました。これらの取り組みを加速させ、社会的価値創出企業に変革していくため、新たな Purpose を設定し、実現させていくための「Vision2030」および「経営方針（2021-2023）」を 2021 年 5 月に発表しました。

そして、新たな Purpose に掲げた社会的価値創出企業の実現に向け、2022 年 4 月 1 日付でコーポレートブランドを刷新し、会社名（商号）を日本ユニシス株式会社から BIPROGY 株式会社へ変更します。

グローバルな視点で社会的価値を創出する唯一無二のブランドとなることで多種多様な人々へと働きかけるとともに、ビジネスエコシステムを形成し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。

【Purpose】

先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、
持続可能な社会を創出します



参照 : Sustainability - 1 トップメッセージ

Principles（原理・原則、主義・信条）の制定

当社グループは、企業理念・企業行動憲章はもとより、新たな Purpose やビジョンを実現していくための原理・原則、主義・信条を定義した Principles を制定しました。

【Principles】

【原理・原則】

- **人権の尊重と社会的包摂**
人権の尊重とジェンダー平等の実現を目指し、子供、高齢者、障がい者など、脆弱な立場におかれた一人ひとりを尊重します。
- **多様性の受容と獲得**
多様性を受容、尊重するとともに、自身の多様性を高めることで価値創出に努めます。
- **自己研鑽と主体性の発揮**
社会の期待と要請に対する感性を磨き、よりよい社会づくりに主体的に取り組めます。
- **透明性高い企業活動と健全な企業体質**
社会に対して透明性高い企業活動を行い、また健全な企業体質の維持・向上に努めます。
- **誠実な履行**
ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、社会通念上の善良な概念と良心に従い、原理・原則、主義・信条を誠実に履行します。

【主義・信条】

- **善良な社会の一員としての真摯、且つ熱意ある取り組み**
善良な社会の一員として、社会・環境との共存共栄と経営理念達成に向けて、真摯さと熱意をもって取り組みます。
- **次世代へウェルビーイングをつなげる取り組み**
いまわたしたちが自然から受けている恩恵や幸せな暮らしを次世代へとつなぐべく、持続的な社会づくりに積極的に取り組みます。
- **ビジネスエコシステム形成による価値の創出**
社会を洞察し、複数の社会課題解決の相互関連性を視野に入れ、ステークホルダーと共に様々な知・資源を結集し、価値創出に取り組めます。
- **高品質・高技術・卓越性の追求**
高品質・高技術なサービス提供実現に向け、卓越した技量を追求します。
- **社会的価値の創出と持続的成長の実現**
社会環境の変化に応じた意思決定と確実な遂行を通じ、社会的価値の創出を追求することを通じて日本ユニシスグループの持続的成長を実現します。

Vision2030 の制定

当社グループが Purpose のもと、2030 年に向けて進むべき方向性を定めたのが「Vision2030」です。持続可能な社会の実現を目指し、当社グループが考える「レジリエンス（自律分散した生存力・復元力のある環境）」「リジェネラティブ（再生型ネットポジティブ社会へ）」「ゼロエミッション（デジタルを活用した環境貢献、環境負荷の低減）」の3つの社会インパクトを道しるべとしてビジネスを推進することで、「デジタルコモンズ（社会の共有財）」を創造し、誰もが幸せに暮らせる社会の仕組みづくりにつなげたいと考えています。

目指す姿 Vision2030 ―持続可能な社会の実現に向けて―



サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方

サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方

当社グループは、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、Purpose（企業の存在意義）を「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」と定めています。企業の持続的な成長の基盤として、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となることを目指しています。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。

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、環境と社会のサステナビリティを巡る課題への取り組み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・報告を行っています。取締役会において、サステナビリティ課題への対応を含む主たる活動状況について

各種委員会や各組織から報告が行われており、多角的な視点に基づいた議論を行ってきました。また、当社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の考えの下、推進体制を整備しています。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」を設置するとともに、下部組織として、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、一人ひとり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、サステナビリティへの理解を深めるためのさまざまな機会を設けています。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※」の実施をはじめ、グループ社員向けの社内ポータルサイトで公開される経営層からのメッセージにおいても、折に触れてサステナビリティについて発信されています。

さらに、2021 年度に公表した新たな経営の方向性の理解・浸透への取り組みとして、「Vision2030」や「経営方針（2021－2023）」の理解や対話を目的としたオンラインでの全国キャラバン（経営層と従業員の直接対話を目的とした集会）を実施しました。キャラバンでは、経営層とグループ社員が、社会的価値創出に関する議論をはじめ、活発な意見交換が行われました。

※2020 年度はサステナビリティに関連する 9 つのテーマの研修を実施し、その平均受講率は 99%でした。

マテリアリティ

Vision2030 の実現に向けた新たなマテリアリティの策定

当社グループは、「Vision2030」の実現には、サステナビリティへの取り組みをさらに経営へ統合していくことが必要であるとの認識のもと、マテリアリティが経営の長期ビジョンに対応し、10 年先の未来に向けて進むべき方向性とその実現に向けたものとなるよう見直しを行い、サステナビリティ委員会、取締役会での議論を経て意思決定されました。

新マテリアリティ

マテリアリティ分類

マテリアリティ

事業成長におけるマテリアリティ	● デジタルの力とビジネスエコシステムを活用した課題解決の仕組みづくり
	● ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減
事業成長を支える基盤となるマテリアリティ	● バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供
	● 新たな未来を創る人財の創出・強化とダイバーシティ&インクルージョンの進化
	● コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上

マテリアリティ策定および見直しのプロセス

以下のプロセスで見直しを行いました。

1. 重要項目の抽出

サステナビリティに関する国際的な枠組みや、SDGs などの外部イニシアティブ、外部評価機関の開示要請項目を統合的に勘案し、検討すべき重要項目を抽出

2. ステークホルダーからの要請の把握

ステークホルダーとの対話等から 1 で抽出した内容を検証

3. 影響度の評価

抽出した重要課題の候補リストについて「社会への影響」「当社グループへの影響」を 2 軸としたマテリアリティマップ（下図）を作成し、影響度を評価

③ 影響度の評価

赤枠内をマテリアリティとして抽出



4. マテリアリティの特定

取締役会での議論も踏まえ、両軸において影響度の高い 5 項目を当社グループのマテリアリティとして特定

5. KPI 目標設定を実施

経営の指標、国際ガイドラインや外部評価機関の開示要請項目などを統合的に勘案し、KPI を設定

KPI・目標

デジタルの力とビジネスエコシステムを活用した課題解決の仕組みづくり

【目指す姿】

多様な業界の顧客およびパートナーと志を共有するコミュニティの形成を通して、「リジェネラティブ」「ゼロエミッション」「レジリエンス」な社会を実現する

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- 社会課題解決型ビジネスの提供を通じ、社会のサステナビリティに貢献
- 5 つの領域（交通・モビリティ／医療・教育／働く・暮らし／デジタル・セキュリティ／グリーンエネルギー）を中心に、社会課題の解決を加速

【創出する経済的価値】

- 社会課題解決に資するビジネス機会の創出ならびに創出された市場での収益獲得

【KPIと目標（達成時期）】

- 社会や地球を全体最適で捉えた社会課題解決型ビジネスを創出／拡大
- 当該案件数を 2020 年度比 200%以上（2023 年度）
- 上記 5 領域を中心とした社会課題解決型ビジネスを事業の中核にしていく（2030 年度）

【取り組み】

[経営方針（2021－2023）>](#)

<https://www.unisys.co.jp/invest-/ir/pdf/presentation2021q4.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>

ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減

【目指す姿】

カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進するサービスの提供や脱炭素社会実現に向けた連携・協働を進めるとともに、事業活動にともなう環境負荷を低減することで、温室効果ガス（GHG）排出量削減への貢献を目指す

【関連する SDG s 目標】



【創出する社会的価値】

- 社会カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進する環境貢献型サービスの提供を通じ、脱炭素社会の早期実現に貢献
- 再生可能エネルギーの調達等、事業活動の低炭素化への取り組み強化による環境負荷の低減に貢献

【創出する経済的価値】

- 環境貢献に資するサービス収益の拡大
- 気候変動に起因する事業リスクの低減によるコストの抑制

【KPIと目標（達成時期）】

- 環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率 100%以上（2030 年度）
- 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク抽出（インパクト評価）およびリスク対応率 100%（2030 年度）
- 日本ユニシスグループの事業所における再生可能エネルギー調達率 50%以上（2030 年度）
- GHG 排出量（Scope1 + Scope2）削減率 2019 年度比 50%以上（2030 年度）

【取り組み】

参照：Environment - 1 環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

参照：Environment - 7 気候変動

バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供

【目指す姿】

人権の尊重や環境負荷低減を図ったバリューチェーンを構築・維持し、安心・安全な製品・サービスを調達・提供する

【関連する SDG s 目標】



【創出する社会的価値】

- 各種法令、社会規範を遵守した、安心・安全な製品・サービス提供により、社会活動を支える IT インフラの安定化・維持に貢献
- 環境・社会に配慮した製品・サービスの提供により、エシカル消費の普及に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- お客様・取引先との信頼関係強化や優良パートナーの獲得による関係資本の強化による収益機会の拡大
- バリューチェーン全体における人権、環境負荷等に関する事業リスクの低減

【KPIと目標（達成時期）】

- サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（調達物流・出張・通勤・廃棄物）の情報開示と目標設定（2022 年度）
- サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（出張・通勤）の削減率 2019 年度比 50%（2021 年度）
- 日本ユニシスグループにおける人権課題への対応着手率 100%（2023 年度）
- 主要サプライヤーに対する ESG リスクアセスメント実施率 100%（2021 年度）

【取り組み】

参照：Environment - 1 環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

参照：Social - 2 人権

参照：Social - 30 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

新たな未来を創る人財の創出・強化とダイバーシティ&インクルージョンの進化

【目指す姿】

未来に向けたイノベーションを創出することができる個の多様性、専門性、価値観を認め合い受容する人財・組織・企業風土を醸成する

【関連する SDG s 目標】



【創出する社会的価値】

- イノベーション人財の輩出により、社会課題の解決に貢献
- 多様な人財の雇用機会の創出に貢献
- 心身ともに健康で、個々の多様性が受容され活かされた、働きがいのある社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- イノベーションの創出によるビジネスの拡大
- 労働生産性の向上による収益性の向上

【KPIと目標（達成時期）】

- 事業創出に関する専門性を備えた「ビジネスプロデュース人財」数 2021 年度比 2 倍（2023 年度）
- 女性管理職比率 18%以上（2025 年度）
- 障がい者雇用率 法定雇用率 +0.1%以上（年次）

- エンゲージメント調査における働き方関連項目の加重平均スコア 2019、2020 年度のスコアを平均した値以上（2023 年度）
- 健康診断での血圧リスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導率 II 度・III 度高血圧者への対応 100%（2023 年度）
- メンタル休職者の総休職日数 2019、2020 年度の平均日数比 -5%（2023 年度）
- 社会貢献活動への役職員参加人数 2020 年度比 20%増（2023 年度）

【取り組み】

参照：Social - 2 人権

参照：Social - 6 人財・労働

コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上

【目指す姿】

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・ガバナンス体制を構築し、運用する

また、信頼性、持続性のある社会インフラとしての ICT サービス、社会的価値を提供できる企業として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観のもと、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う

【関連する SDG s 目標】



【創出する社会的価値】

- 透明・公正なプロセスを通じて社会課題の解決に資するとともに、社会の経済成長に貢献
- 年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりない、すべての人々のエンパワーメントに貢献
- 差別的な慣行の撤廃、適切な関連規程の設定・運用や行動の促進などを通じ、機会均等を確保することで、働きがいのある社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- 多様なステークホルダーとの信頼関係構築によるビジネスエコシステムの創出およびビジネス機会の拡大
- 企業価値の持続的向上
- 不祥事等の事業リスクの低減

【KPI と目標（達成時期）】

- 取締役会の実効性評価において設定される各年度の対応方針の達成（年次）
- 弁護士等社外専門家を招いたコンプライアンス委員会において、以下項目を総合的に評価し、社外取締役を含む取締役会に推進状況を報告（年次）
 - ・ コンプライアンス・プログラムの改善と高度化
 - ・ グループ役職員へのインテグリティ意識浸透
 - ・ コンプライアンス事案発生動向
- 重大なセキュリティインシデント発生数 0 件（年次）

【取り組み】

参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス

参照：Governance - 22 コンプライアンス

参照：Governance - 16 情報セキュリティ

2020 年度の実績

当社グループは、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（サステナビリティ重要課題）」を特定し、2017 年度より K P I と目標を定めて取り組んできました。下表に記載の目標に対する実績については、2020 年度をもってほぼすべての項目の目標を達成することができました。2021 年度からは新たに策定したマテリアリティの実践により、さらなるサステナビリティ経営の推進を図っていきます。

マテリアリティ	目指す姿	KPI	目標	2020年度 実績	
ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決	さまざまな業種・業態のパートナーと連携してビジネスエコシステムを創出し、一企業だけでは解決できない社会課題を解決していくことにより、新しい豊かな社会づくりに挑戦し続ける会社	中期経営計画(2018-2020年度)における計数目標 注力領域売上高	600億円	684億円	小売業や金融機関をはじめ幅広い業種向けのDX関連案件拡大 エネルギー・マネジメント関連ビジネスなどの着実な拡大
ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築	レジリエントな社会の実現に向けて、ICTアセットを利活用し、信頼性、持続性のある社会インフラとしてのICTサービスを提供できる会社	オンライン稼働率	99.990%以上	99.996%	2018年度から継続して目標達成
		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	各所拠点1回以上／年	当社グループが委託する主要なデータセンターの障害対応訓練回数をモニタリングし、各所拠点において1回以上／年の実施を確認
		重大なセキュリティインシデント発生数	0件	0件	2017年度から0件を継続
		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%	100%	2017年度から100%の受講率を継続
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	国内外の各種法令・社会規範を遵守し、お客様・お取引先様と信頼関係を構築し、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むとともに、人権への配慮や環境負荷低減など持続可能な社会の実現に貢献する会社	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%	100%	2018年度から100%の受講率を継続
		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%	98.30%	
		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%	100%	2020年度調査対象社数:1,284社
ダイバーシティの推進	性別、年代、国籍などによる感性、価値観、働き方などのさまざまな違いを受け入れ、その違いを積極的に活かして多様な人材が活躍することにより、イノベーションを創出し、幅広い社会課題解決に取り組める会社	女性管理職比率(単体)	10%以上	10.5%	2016年度(マテリアリティKPI設定時)の4.9%から着実に向上し、目標を達成
		障がい者雇用率	2.3%以上	2.6%	障がい者活躍の場の多様化の一環として、2020年8月から屋外農園での雇用を開始
健康経営の実践	従業員が心身共に健康で幸せになることにより、生産性と創造性を高め、発展する会社	有給休暇取得率	80%以上	81.1%	
		「残業時間ゼロ(5時間以下)」の月を年間で1ヵ月以上達成した社員率	100%	100%	働き方を見直し、メリハリのある働き方に意識を切り替えることを目指した。2018年度から100%達成を継続
		高ストレス保有者数	2016年度対比で80%以内	78.2%	

イニシアティブへの参画

当社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、UNGCC 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、Purpose に掲げた「社会的価値創出企業」として、2030 年に向けて進むべき方向性を定めた「Vision2030」の下、持続可能な社会の実現を目指しています。

マテリアリティを軸としたさまざまな取り組みを通じて、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 2021 >](#)
<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 – 11 マテリアリティ](#)
- [経営方針\(2021-2023\)（2021 年 3 月期決算説明会資料） >](#)
<https://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pdf/presentation2021q4.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】

- 女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名（2020 年）
[参照：Social – 16 女性の活躍推進](#)

【環境】

- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同（2020 年 4 月）
[参照：Environment – 7 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 – 17 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的価値の創出

顧客 DX と社会 DX の推進

当社グループは、「Purpose」および「Vision2030」のもと、社会的価値の創出を追求することを通じて経済的価値の創出を図り、グループ全体の企業価値を持続的に向上させる次なるステージに向け、「経営方針（2021-2023）」を策定しました。

「経営方針（2021-2023）」では、基本方針として、お客様の持続的成長に貢献する顧客 DX の推進「For Customer」と、さまざまな業種・業界のお客様、パートナーと共に社会課題の解決を進める社会 DX の推進「For Society」を定めています。DX を推進するお客様のベストプラクティスを積み重ね、社会のために DX を推進し、社会全体を捉えた大きな枠組みでお客様やパートナーと共にビジネスエコシステムを拡大していくことにより、社会的価値を創出していきたいと考えています。

【経営方針（2021－2023）基本方針】



社会インパクト創出へのアプローチ

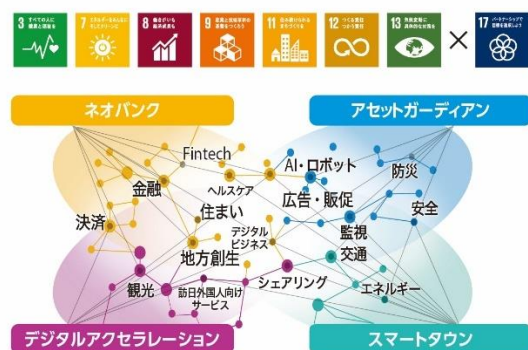
企業には事業を通じてさまざまなステークホルダーと共に社会課題を解決し、自らがイニシアティブをとって将来にわたり持続可能な社会づくりに貢献していくことが強く求められています。

当社グループは、「社会的価値を創出するところに成長するマーケットが生まれる」という傾向は、今後より顕著になるとの考えの下、そのマーケットに確実にポジショニングし、社会的価値を創出し続けることを目指しています。前中期経営計画では、4つの注力領域（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）を軸とした事業活動を推進してきました。

2021 年度よりスタートした「経営方針（2021-2023）」においては、前中期経営計画の取り組みで得たさまざまなアセットを最大限に活用しながら、「Vision2030」に掲げる 3 つの社会インパクトの創出を中心とした新たなマーケットの創造とともに、当社グループならではのサービスを提供することで、より多くの社会インパクトを創出し、社会課題の解決に貢献していきたいと考えています。

「中期経営計画（2018-2020年度）」
における4つの注力領域

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
アセットを蓄積、目指す方向性の土台を構築



「経営方針（2021-2023）」
における社会的価値の創出

マーケット横断でビジネスアセットをかけ合わせ
社会インパクト創出を目指す



ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話

当社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

全国キャラバン (経営層と従業員の直接対話を目的とした集会)

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

[IR サイト \(Web サイト\) 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

定期刊行物

環境保全や人権の尊重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

社会的価値創出企業として、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

当社は、わが国の産業経済およびデジタル社会の発展に寄与すべく、各種外部団体に加盟しています。

活動を通じ、共有すべき課題の把握や情報共有に努め、事業活動に反映させています。

【主な加盟団体】

一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）

一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）

一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）

一般社団法人 ASP・SaaS・AI・IoT クラウド産業協会（ASPIC）

一般社団法人 日本サイバーセキュリティ・イノベーション委員会（JCIC）

特定非営利活動法人 日本データセンター協会（JDCC）

外部からの評価

当社グループは、持続的な成長の基盤である、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、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「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 2021 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。



- えるばし認定（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 - 32 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：Governance - 21 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 - 6 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】

- 100 選プライム（日本ユニシス）

経済産業省が過去に「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として選定した企業のうち、ベストプラクティスをさらに進化させながら「多様な人材の能力を生かして中長期的な価値創造につなげている企業」を表彰する「100 選プライム」に選定されました。当社は 2018 年度の「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選定されています。



- 「PRIDE 指標 2021」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 2021」にて、最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。



- 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。



- 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。



- 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。

- 2020 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、「2020 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。

- 2020 年インターネット IR 表彰 優良賞（日本ユニシス）

大和インベスター・リレーションズ株式会社が主催し、上場企業の IR サイトを独自の基準で評価・採点する「2020 年インターネット IR 表彰」において、「特に優秀な IR サイトを構築し、情報開示ならびにコミュニケーション活動で有効に活用している企業」として、優良賞に選定されました。

- 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。

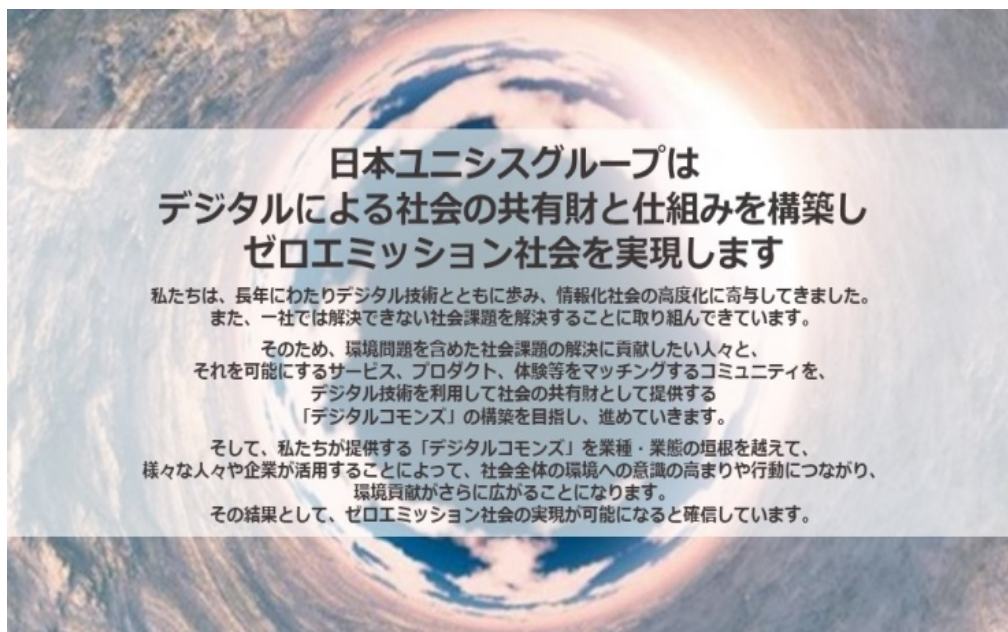
環境長期ビジョン 2050	1
環境長期ビジョン 2050 実現に向けて	1
環境分野のマテリアリティ	2
環境マネジメント	3
マネジメント体制	3
日本ユニシスグループ環境方針	4
環境教育	5
法令遵守	5
環境マネジメントシステム	6
ISO14001 認証の取得と環境マネジメントシステム推進体制	6
環境内部監査	6
気候変動	7
気候変動対応に対する基本的な考え方	7
気候変動に関するガバナンス	8
戦略	8
リスクと機会の認識	8
取り組み	12
ソリューション、サービスの提供等を通じた環境貢献	12
再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟	16
環境に配慮したデータセンターの活用	17
新たなワークスタイルの確立による環境負荷の低減	17
リスク管理	18
指標と目標	18
水使用	19
水資源利用に対する基本的な考え方	19
取り組み	19
資源の適正利用	19
資源の適正利用に対する基本的な考え方	19
取り組み	19
資源の有効活用	19
お客様・パートナーとの協働	20
生物多様性	20
バリューチェーンの環境負荷低減	20
グリーン調達の考え方	20
サプライヤーのリスク評価、監査	20
サプライヤーとのコミュニケーション	21
環境データ	22
温室効果ガス（SCOPE1, 2）排出量	22
エネルギー使用量	22
水消費量	22

廃棄物量・リサイクル率	22
環境会計	23

環境長期ビジョン 2050

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

日本ユニシスグループ「環境長期ビジョン 2050」



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

環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

2015 年末のパリ協定以降、国際社会は脱炭素へと舵を切り、GHG 排出に対する規制の強化に伴う市場環境の変化が加速しています。年々深刻化する気候変動影響等の課題解決に貢献する技術やイノベーション創出への期待が高まっています。このような状況のなか、当社グループは、気候変動の緩和と適応や循環型経済システムの確立は、持続可能な社会の実現において喫緊に取り組むべき課題であると同時に、未来世代に対する責務であると認識し、「日本ユニシスグループ環境長期ビジョン 2050」の策定や、環境関連の国際イニシアティブである RE100※の加盟、TCFD※提言への賛同表明、環境貢献委員会の設置など、環境経営の取り組みを強化してきました。

さらに 2021 年には、ゼロエミッションを含む 3 つの社会インパクトを柱に価値創造を目指す「Vision2030」の公表とともに、新たなマテリアリティを策定しました。デジタルを活用した環境貢献、環境負荷の軽減に向けた取り組みの推進により、環境長期ビジョン 2050 に掲げる「当社グループが構築・参加するデジタルコモンズを通じた幅広い環境貢献によるゼロエミッション社会の実現」を目指し、2050 年のパリ協定の目標達成にも貢献していきたいと考えています。

※RE100:

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

※TCFD:

気候関連財務情報開示タスクフォース (以下、TCFD) とは、気候変動による金融不安定化のリスクに対処するため、G20 財務大臣・中央銀行総裁会合から指示を受けた金融安定理事会 (FSB) の要請により 2015 年に設置された、欧米の金融関連機関を中心に構成されたタスクフォースです。2017 年に「TCFD 最終報告書」が公表され、金融機関(機関投資家、銀行、保険)と企業に対し、気候変動が経営にもたらす影響(リスクと機会)を、シナリオを用いて自ら分析し、対策や戦略を策定して実行に移すこと、その情報を金融機関およびその他のステークホルダーに開示することが提言されました。

参照 : Sustainability - 1 CEO メッセージ

参照 : Sustainability - 10 Vision2030 の制定

環境分野のマテリアリティ

当社グループは、「Vision2030」に掲げた持続可能な社会の実現に向けてマテリアリティの改訂を行い、環境分野においては、以下のマテリアリティを特定しました。2021 年度より KPI と目標を定め、取り組みを推進しています。

ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減

当マテリアリティは、当社グループの事業活動における GHG 排出をはじめとする環境負荷の低減のみならず、ビジネスにおけるお客様へのサービス提供や、当社グループが構築・参加するデジタルコモンズを通じた幅広い環境貢献の取り組みの両輪により、ゼロエミッション社会の実現を目指すためのものです。

当社グループは、長年にわたりデジタル技術とともに歩み、情報化社会の高度化に寄与し、また、一社ではできない社会課題を解決することに取り組んできました。環境貢献とは、自身の事業活動における GHG 排出削減への取り組みだけでなく、さまざまなステークホルダーに対する事業を通じた幅広い環境への貢献を指しています。環境貢献のためのアプローチにおいては、環境長期ビジョンを策定し、環境課題に取り組む姿勢を広く社会に発信し、更に具体的行動として実践することで、他のステークホルダーと意識を共有化し、取り組みの好循環が実現できると考えます。

「デジタルを活用した環境貢献」については、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進する環境貢献型サービスの提供や、脱炭素社会実現に向けたステークホルダーとの連携・協働を進めています。

「事業活動にともなう環境負荷の低減」については、日本ユニシスグループ環境方針、ISO14001 への準拠を基本に、再生可能エネルギーの調達をはじめ、当社グループの事業プロセスにおける環境負荷低減の取り組みを強化していきます。

参照 : Sustainability - 11 マテリアリティ (当社グループのマテリアリティの全体像はこちらをご参照ください)

バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供

当マテリアリティは、環境・社会に配慮した製品・サービスの提供により、エシカル消費の普及に寄与し、持続可能な社会の実現を目指すためのものです。

当社グループのバリューチェーンにおいては、これまでも「グリーン調達ガイドライン」の制定やアンケート調査などを実施し、取引先との協働による環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しており、2021 年 4 月には、新たに「日本ユニシスグループ サステナビリティ調達ガイドライン」を策定、公開しました。当ガイドラインは、当社グループはもとより、仕入先様、協力会社様において、環境貢献の分野でご理解と実践頂きたい内容を示しています。

その他、バリューチェーンにおける GHG 排出量削減にむけた取り組みも推進していきます。

[日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン>](#)

https://www.unisys.co.jp/com/about_purchase_and_procurement.html

参照 : Social - 28 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

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

環境マネジメント

当社グループは、ゼロエミッション社会の実現には、当社のサービスや当社が構築・参加する「デジタルコモンズ」を通じて、社会に対する幅広い環境貢献のインパクトを明示していくことが重要であると考えています。環境貢献委員会を中心とした環境マネジメント体制を整備し、環境長期ビジョン、Vision2030 の実現に向けた環境貢献の取り組みを推進しています。

マネジメント体制

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

環境貢献委員会では、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みを設計し、取り組みの実行状況および到達度のモニタリング等を実施します。

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

【環境貢献委員会の概要】

設置目的	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、監督する
主要メンバー構成 (2021 年度)	委員長：業務執行役員（経営企画、環境、リスク担当） 委員：各事業部門、経営企画、財務、環境・リスク担当組織の責任者（本部長／部長クラス）
設置年月	2020 年 10 月
開催頻度 (実績)	開催頻度：原則年 3 回（環境貢献委員会運営要領にて規定） (2020 年度：2 回 2021 年度（10 月末時点）：7 回)
主な活動／実績 (＊：継続中)	委員と実務担当者で構成するワーキンググループを設定し、テーマ毎に実効性のある活動を実践しています。これまでの主な活動テーマ／実績は以下のとおりです。 - 環境貢献度の可視化に関する検討＊ - 自社事業における GHG 排出削減策に関する検討＊ - 情報開示に関する検討 「日本ユニシスグループ サステナビリティ調達ガイドライン」の発行 - 環境貢献分野のマテリアリティの KGI、KPI の策定に関する検討 - 気候関連機会とリスクの管理に関する検討＊ - 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）
サステナビリティ委員会への主な報告事項	2020 年度活動報告 2021 年度活動方針と活動計画 - 環境分野のマテリアリティの KPI および 2030 年目標 - 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）報告と対外発信

参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制

日本ユニシスグループ環境方針

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

日本ユニシスグループ環境方針

《基本理念》

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

《基本方針》

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

1. 環境マネジメントシステムを構築し環境保全活動の継続的改善に取り組みます。
2. 環境保全に関連する法規制等、並びに日本ユニシスグループが同意するその他の要求事項を順守します。

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

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長
平岡 昭良

環境教育

当社グループでは、全従業員を対象とした環境 e ラーニングを毎年実施しています。

2021 年度の研修では、「経営方針（2021-2023）」の基本方針の 1 つである、社会課題の解決「For Society」の実現に向けて、社員自らが強い思いをもって環境貢献を推進する風土へのさらなる改革のため、「環境貢献に関わる新たな 2 つのマテリアリティ」と、TCFD の枠組みに沿って環境貢献委員会でまとめた「気候変動に関するビジネス機会とリスク」を紹介しました。この 2 つのテーマをグループ全体で共有・理解することにより、環境貢献への意識向上を通じた行動変容を図っています。また、受講者にはアンケート形式で自身のビジネスと環境貢献とのかかわりを振り返ってもらい、環境貢献を自分ごとと気づく機会としています。

法令遵守

事業活動に係る環境法令などの見直しと順守状況の確認を毎年行っています。2020 年度は法令などの違反はありませんでした。

【主な適用法令一覧】

- 省エネ法
- 温対法
- 廃棄物処理法
- フロン排出抑制法

環境マネジメントシステム

ISO14001 認証の取得と環境マネジメントシステム推進体制

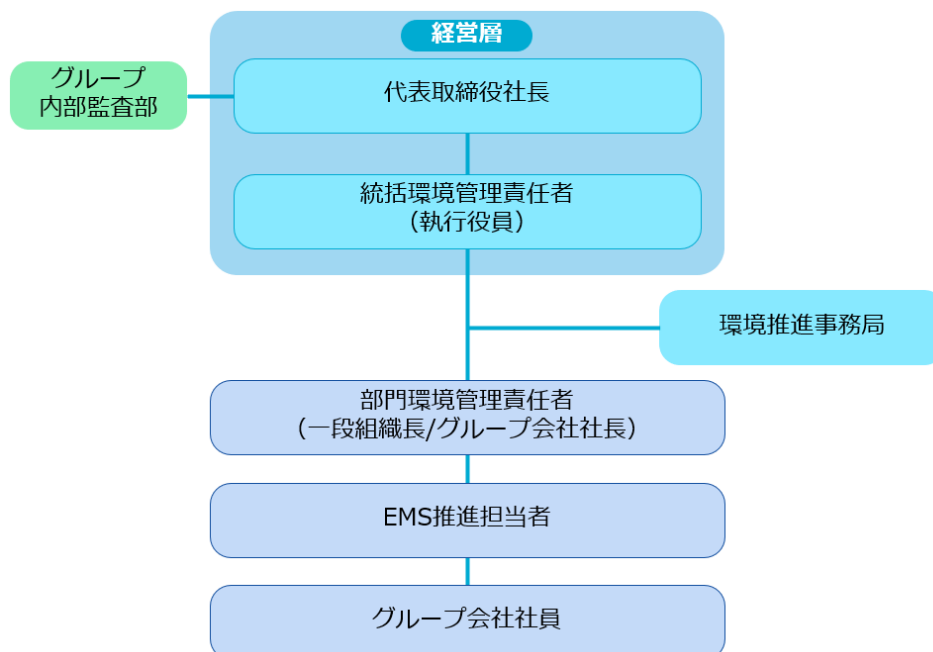
環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、ISO14001 に準拠した環境マネジメントシステムを導入しています。当社代表取締役社長のリーダーシップの下、環境活動推進体制を構築し、継続的な改善を図っています。

- 認証機関 ビューローベリタスジャパン株式会社
- 初回認証日 2003 年 4 月 9 日
- 認証日 2021 年 4 月 1 日
- 認証番号 4612233
- 認証範囲 日本ユニシス株式会社
ユニアデックス株式会社
日本ユニシス・エグゼキュションズ株式会社
株式会社トレードビジョン
株式会社国際システム

ISO14001 認証証(COPY 版)



【日本ユニシスグループ 環境マネジメントシステム推進体制】



環境内部監査

日本ユニシスグループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として、毎年環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2020 年度の環境内部監査の結果、不適合は 0 件でした。

気候変動

気候変動対応に対する基本的な考え方

気象災害の激甚化など、気候変動の影響が世界規模で深刻化しています。日本では、2020 年 10 月のカーボンニュートラル宣言や、2021 年 4 月に表明した日本の新たな 2030 年の温室効果ガス削減目標表明など、エネルギー・気候変動政策を大きく転換させています。また、世界の資本市場では、サステナブルファイナンス拡大に向けた動きが加速しており、企業に対しては、パリ協定目標達成に向けた脱炭素社会実現のための具体的な行動とともに、その情報開示が強く求められています。このような国際社会や日本社会からの期待や要請を踏まえ、当社は 2020 年 4 月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）提言への賛同を表明するとともに、TCFD コンソーシアムに参加しています。さらに同年 7 月には当社グループとして「環境長期ビジョン 2050」の策定とともに、RE100 に加盟しました。

当社グループの主要事業である IT、デジタル領域のサービスは、今後の気候変動をはじめとする環境課題の解決において重要な役割を果たすと認識しており、これらを中長期的な成長機会として捉えています。当社グループの強みの一つである「新たなサービスをデザインし実現する力」とこれまでに培った技術やノウハウを融合させ、お客様や社会が必要とする、気候変動の緩和と適応に貢献するさまざまなサービスを、「デジタルによる社会の共有財や仕組み」として構築・提供していくことで、「環境長期ビジョン 2050」に掲げる「ゼロエミッション社会の実現」に貢献していきたいと考えています。

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



【気候変動対応に関するこれまでの主な取り組み】

年度	主な取り組み
2020 年度	- TCFD 賛同表明 - 環境長期ビジョン 2050 策定 - RE100 加盟 - サステナビリティ委員会、および下部機関として環境貢献委員会設立 - 環境貢献委員会活動として、環境貢献の見える化等のテーマ別ワーキンググループ活動を開始（2021 年度継続中）
2021 年度 （上期）	- 再生可能エネルギーによる電力調達を開始（国内事業所） - 資源循環パートナーシップに参加 - マテリアリティ特定および KPI と目標の設定（新たに GHG 削減目標、Scope3 排出量の計測および削減目標を設定） - シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施

気候変動に関するガバナンス

気候変動を含む環境課題への対応は、意思決定機関であるサステナビリティ委員会または下部機関の環境貢献委員会にて審議・意思決定を行います。そのうち、経営上重要な事項や、年間の活動実績・進捗を経営会議や取締役会へ報告しています。2020 年以降、気候変動に関する取締役会への報告事項には、新たに策定した、マテリアリティおよび GHG 排出量削減を含む関連指標・目標や、気候変動シナリオ分析や環境貢献可視化の各種ワーキンググループ活動、環境貢献委員会の活動実績報告等があり、取締役会メンバーからの助言や指導を受けています。

当社グループの気候変動関連のビジネス機会とリスクの評価・管理の最高執行責任は CSO が担い、取締役専務執行役員が担当しています。さらに 2021 年 6 月には、気候変動等のサステナビリティ課題への対応実績を含む長期業績条件を盛り込んだ、新たな役員報酬制度を導入しました。

参照：Governance - 1 コーポレート・ガバナンス体制、役員報酬制度

戦略

当社グループは、新たに公表した「Vision2030」において、テクノロジーの力で持続可能な社会の実現を可能にするために、さまざまなサービス、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やプラットフォームを、社会の共有財であるデジタルコモンズとして創造し、提供することを表明しています。また、「環境長期ビジョン 2050」では、ビジネスエコシステムでお客様や社会の課題を解決していくことにより、気候変動に起因するさまざまな社会課題を克服できる企業グループとなることを目指しています。

そうしたなか、当社グループは、持続可能でクリーンなエネルギー社会の実現や、適応を目的とした防災・減災をはじめとする社会のレジリエンス向上に貢献する、次世代のエネルギーソリューションや各種サービスの提供をはじめとする、当社グループのさまざまな取り組みによる環境貢献を中長期的な成長機会と捉えており、今後も気候変動関連のビジネス機会の創出に戦略的に取り組んでいくとともに、「環境長期ビジョン 2050」に掲げている「ゼロエミッション社会の実現」に貢献していきます。

リスクと機会の認識

当社グループは、気候変動への対応は、企業の長期的価値を左右する重要な経営課題と認識しており、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つことが重要であると考えています。このような考えの下、ビジネスモデルに影響を与える気候変動関連のビジネス機会とリスクを抽出し、適切かつ戦略的に対応していくため、気候変動シナリオ分析によるインパクト評価を実施しました。定量・定性両面からの分析を通じて、当社グループの主要事業であるデジタル領域のサービスは、今後の環境課題の解決において重要な役割を果たすとともに、当社グループの中長期的価値向上に十分に寄与する成長機会となりうるものであり、想定されるリスクインパクトとの比較においても、ビジネス機会によるポジティブな事業インパクトがリスクを上回るとの評価結果に至りました。

気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出とインパクト評価

当社グループでは、環境貢献委員会において全社横断型のプロジェクトを設置し、気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）を実施しました。分析の概要および評価結果は以下のとおりです。

■気候変動シナリオ分析の目的

気候変動が将来の環境、社会、経済にもたらす変化と当社グループへの影響について、異なる 2 つの気候シナリオを参考に分析し、気候関連ビジネス機会とリスクの特定およびそのインパクト評価により、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を確保し、中長期的な企業価値の向上を図るため。

■使用した気候変動シナリオ

IPCC の RCP シナリオをベースに、2100 年の世界平均地上気温が産業革命前と比較し上昇した「4℃（RCP8.5）」および「1.5℃（RCP1.9）」シナリオを用いて分析しました。

■設定した時間軸とビジネス機会の評価領域

ビジネス機会とリスク抽出における時間軸は、世界観を想像しやすい 2050 年、インパクト評価は 2030 年に設定。抽出したビジネス機会は、5 つの環境貢献領域（下記 1～5）別にインパクト評価を実施しました。

1.5℃シナリオにおける気候関連ビジネス機会

気候変動対応においては、原因の一つである地球温暖化への具体的な対策が急務とされています。環境省が公表した推計※によると、国内の環境関連産業の市場規模は 2050 年にかけて上昇傾向（約 133.5 兆円まで成長）を続け、2050 年の構成比率は、地球温暖化対策分野が最も多くなる（46.9%）と予測されています。2019 年には全体で約 110 兆円と過去最大（2000 年比で約 2 倍）となりました。全産業に占める環境産業の市場規模の割合は、2000 年の 6.1%から 2019 年の 10.5%まで増加し、環境産業が我が国の経済成長に与える影響は大きくなっています。

このような状況の下、特に当社ビジネスへの影響度が大きいと想定される 1.5℃シナリオに基づく分析では、当社グループが特定した、以下の 5 つの領域におけるビジネス機会とリスクを抽出しました。

※環境産業の市場規模・雇用規模等に関する報告書（2021 年 6 月公表）

1. エネルギー・マネジメント&再生可能エネルギー領域（IT を活用したエネルギー利用効率向上と再生可能エネルギーの普及に貢献するサービスの提供）

本領域では、環境規制強化による GHG 排出量管理の進展を受けて制限を超過する地域がでることも想定されることから、GHG 排出権を管理・取引するプラットフォームの需要が高まること、国際的な環境関連規制の制定を受けて環境貢献技術が発展しエネルギー全体をマネジメントするシステム基盤の需要が高まること、再生可能エネルギー発電予測 / 発電量監視 / 稼働監視に関するシステム需要が高まること等により、機会の拡大につながると考えています。

主なソリューション：

エネルギー関連業務支援サービス、エネルギー・マネジメントシステム、EV 充電・カーシェアリングシステム、非化石証書の利用価値向上に係る調査事業

2. サーキュラー・エコノミー領域（IT によるモノの生産・消費の効率化・ロス削減に貢献するサービスの需要拡大）

本領域では、相互監視モデルが促進することにより、個人の行動や物のトレーサビリティを管理するシステムの需要が高まること、食品ロス削減やごみ削減を目指して消費者の好みに応じた生産プロセスへの変革（オーダーメイド生産）が進展すること、共同利用型基幹系サービスの需要が高まること等により、事業機会の拡大につながると考えています。

主なソリューション：

金融機関向け基幹システムアウトソーシングサービス、サプライチェーンマネジメントサービス、SaaS 型 EC ソリューション

ンサービス、AI 自動発注システム、クラウド・データセンターサービス

3. ニューリアリティ/レジリエント・シティ領域（現場に行かず遠隔判断ができる仕組みづくりに貢献するサービスの需要拡大）

本領域では、遠隔制御技術の発展により、遠隔点検・制御ソリューションや故障予兆検知やAI診断の需要が高まること、サービス・機能の完全オンライン化により、国を超えた医療サービス提供やオンライン診療が促進され医療情報をつなげたプラットフォームの需要が高まること等が事業機会の大きな拡大につながると考えています。

主なソリューション：

BCP・災害対策ソリューション、遠隔監視システム

4. グリーンモビリティ・トランスポート領域（デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくりに貢献するサービスの需要拡大）

本領域では、公共投資の集中により情報集中管理基盤が構築され、公共交通機関全般を接続するMaaSシステムの需要が高まること、モビリティを街全体で最適化するシステムの需要が高まること、共同配送や配送の効率化に関するシステム需要が増加すること等が事業機会の中程度の拡大につながると考えています。

主なソリューション：ロジスティクスソリューション

5. ニューノーマル領域（デジタル技術による人の移動に頼らない仕組みづくりに貢献するサービスの提供）

本領域では、各都市への移住機運の高まりにより、全地域的に都市のデジタル化が進みネットワーク関連等のインフラ整備の需要が高まること、バーチャル店舗・無人店舗運営のシステム需要が高まること、オンライン授業・学習に関するシステムの需要が高まること等が事業機会の大きな拡大につながると考えています。

主なソリューション：働き方改革ソリューションサービス

1.5℃シナリオにおける気候関連リスク

気候関連リスクについては、高省エネ&再エネ100%対応のオフィスやデータセンターの調達費用が一時的に高騰し、その対応費用が増加することや、よりグリーンなクラウドへ移行することにかかる費用が増加するリスク、さらにテレワークや遠隔技術を活用した働き方の生産性向上が進まないこと、環境に貢献する商品やサービスを早期に提供・提案できないことおよびクラウド志向が進むことによるハードウェア並びに付帯する保守サービスの売上高が減少する等のリスク、低炭素社会への移行に適切に対応できずに顧客や社会からのレピュテーションが低下する等のリスクが抽出されました。これらのリスクに対して当社グループが何も対策を取らなかった場合、発現可能性は高まりその財務的影響度も上昇しますが、これらのリスクに対する適切な対応を継続していくことにより、今後もその影響度は低いと認識しています。

4℃シナリオにおける気候関連ビジネス機会とリスクの認識

4℃シナリオに基づく分析におけるビジネス機会の具体例では、ニューリアリティ/レジリエント・シティの領域に関して、気象災害や大規模地震に起因する公共交通機関の運休により人や物の移動が困難になり、稼働率の低下リスクの増大が想定されることから、災害対策技術や遠隔操作、ロボット技術の需要増加をはじめ、災害時における防犯等の社会秩序の安定や市民の安心・安全確保のための人流解析や、カメラ・センサーによる監視システムなど、防災・減災の仕組みづくりへの需要が高まり、

これらに対応可能なサービスの創出や提供が、事業機会拡大につながると考えています。

リスクについては、大規模災害による当社グループのサプライチェーン寸断により、販売機会や提案機会喪失による収益の減少や、顧客への役務提供が継続不能、あるいは対応するための費用が増加するというリスクが抽出されました。これらのリスクに対し、当社グループが何も対策を取らなかった場合、発現可能性は高まりその財務的影響度も上昇しますが、これらのリスクに対する適切な対応を継続していくことにより、今後もリスク影響度は低いと認識しています。

【インパクト評価結果サマリ】

インパクト評価結果（発現可能性が高く、当社グループの事業に影響をもたらす可能性がある事項を掲載）					
社会の変化 (2050年)	日本ユニシスグループへの影響		具体例	インパクト評価 (2030年)	
1.5℃シナリオ (RCP1.9) 炭素排出制限等 環境規制の強化 エネルギーや資源消費に おける予防・予測・効率化 の進展により資源の適正 利用が促進 炭素排出規制や脱炭素技 術の発展により地球温暖 化に起因する環境破壊の 抑制が促進	ビジネス機会	1. エネルギーマネジメント&再生可能エネルギー ITを活用したエネルギー利用効率向上と再生エネルギー	- 温室効果ガス排出権を管理・取引するプラットフォームの需要が高まる - エネルギー全体をマネジメントするシステム基盤の需要が高まる - 再生可能エネルギー発電予測 / 発電量監視 / 稼働監視に関するシステム需要が高まる	★★★ (影響度大)	
2. サーキュラー・エコノミー ITによるモノの生産・消費の効率化・ロス削減		- トレーサビリティを管理するシステムの需要が高まる - 消費者の好みに応じた生産プロセスへの変革（オーダーメイド生産）が進展する - 共同利用型基幹系サービスの需要が高まる	★★★ (影響度大)		
3. ニューリアリティ/レジリエントシティ 現場に行かず遠隔判断ができる仕組み		- 遠隔点検・制御ソリューション、故障予兆検知、AI診断の需要が高まる - 医療情報をつなげたプラットフォームの需要が高まる	★★★ (影響度大)		
4. グリーンモビリティ・トランスポート デジタル技術によるグリーンな都市の仕組み		- 公共交通機関全般を接続する MaaS システムの需要が高まる - モビリティを街全体で最適化するシステムの需要が高まる - 共同配送や配送の効率化に関するシステム需要が増加する	★★ (影響度中)		
5. ニューノーマル デジタル技術による人の移動に頼らない仕組み		- 都市のデジタル化が進みネットワーク関連等のインフラ整備の需要が高まる - バーチャル店舗・無人店舗運営のシステム需要が高まる - オンライン授業・学習に関するシステムの需要が高まる	★★★ (影響度大)		
	リスク	脱炭素社会への移行に伴う 事業・ビジネスへの影響	技術	- 高省エネ&再エネ 100% 対応のオフィスやデータセンターの調達費用が一時的に高騰し、対応費用が増加する - よりグリーンなクラウドへ移行することにかかる費用が増加する	★ (影響度小) ※リスク対応を前提とした評価
			市場	- テレワークや遠隔技術を活用した働き方の生産性向上が進まない - 環境に貢献する商品やサービスを早期に提供・提案できない - クラウド志向が進むことによるハードウェア並びに付帯する保守サービスの売上高が減少する	
			評判	低炭素社会への移行に対応できず、顧客や社会からのレピュテーションが低下する	
4℃シナリオ (RCP8.5) 洪水リスクにさらされる 世界人口5.8倍 (1976～2005年比) 2100年までの海面 上昇70～130cm 居住可能地域の減少 エネルギーや資源利用に おける管理負担の増大	ビジネス機会	1. エネルギーマネジメント&再生可能エネルギー	- エネルギー使用量の監視システムの需要が高まる - 省エネ・再エネの高効率化・自動最適化システムの需要が高まる	★★ (影響度中)	
2. サーキュラー・エコノミー		生産者と消費者がつながるプラットフォームの需要が高まる	★★ (影響度中)		
3. ニューリアリティ/レジリエントシティ		- 災害対策技術、ロボット技術の需要が高まる - 監視のための人流解析サービスの需要が高まる - カメラ・センサーによって監視する仕組みの需要が高まる	★★★ (影響度大)		
4. グリーンモビリティ・トランスポート		自動配送を担うシステム基盤の需要が高まる	★ (影響度小)		
5. ニューノーマル		ロボットによる店舗運営の省人化の需要が高まる	★ (影響度小)		
	リスク	異常気象の悪化による事業・ビジネスへの物理的影響	急性	当社グループのサプライチェーン寸断により販売機会や提案機会が失われ収益が減少、顧客への役務提供が継続不能あるいは対応するための費用が増加する	★ (影響度小) ※リスク対応を前提とした評価

取り組み

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

環境長期ビジョン 2050 や Vision2030 に掲げた、ゼロエミッション社会の実現に向けた取り組みとして、自らの事業活動における GHG 排出削減だけでなく、お客様と社会に対し、「事業を通じた価値創造による幅広い環境貢献」を目指し、5 つの環境貢献領域を中心に、さまざまな取り組みを行っています。

ソリューション、サービスの提供等を通じた環境貢献

1. 「IT を活用したエネルギー利用効率向上と再エネ普及」への取り組み

当社グループは、長年にわたり電力業界で培ったシステム構築ノウハウや、各種実証事業への参画で得た知見等を活用し、持続可能なエネルギー社会の構築に向け、さまざまなエネルギー関連ビジネスを展開しています。電力小売プラットフォーム「Enability®」シリーズをはじめ、今後発展が見込まれる ERAB※においては、「小売事業者向け AI を活用した太陽光発電の余剰予測サービス」や、エネルギー使用の効率化や負荷設備の遠隔制御などを実現する「高圧需要家向けリソース制御サービス」などを提供しています。さらに、GHG 排出に対する政策・規制の強化に伴う、市場や需要の変化等を想定し、新たな価値創出に向けた積極的な研究開発や投資も実施しています。

※ 需要側（消費者）の所有する分散型エネルギーリソース（エネファームやエコファーム、HEMS など）をアグリゲート（統合調整）して調整用エネルギーシステムとして活用できるようにする事業構想のこと。

電力小売クラウドソリューション【Enability® シリーズ】

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

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

エネルギー管理サービス【Enability EMS®】

Enability EMS は、ERAB（エネルギー・リソース・アグリゲーション・ビジネス）やエネルギー事業者様の様々なビジネス形態に対応可能なエネルギー管理クラウドサービスです。ビルエネルギー管理システム（BEMS）、マンションエネルギー管理システム（MEMS）、ホームエネルギー管理システム（HEMS）など、お客さまの業務、用途に応じたエネルギー管理をクラウドサービスとして提供しています。

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

モビリティサービスプラットフォーム【smart oasis®】

脱炭素社会の実現には、EV（電気自動車）やカーシェアリングの普及拡大が重要な要素であり、普及に向けたさまざまな施策の強化が加速しています。

「smart oasis」は、次世代のモビリティエコシステムを実現するモビリティサービスプラットフォームです。EV/PHV 向け充電インフラシステムサービス「smart oasis for charging」に加え、カーシェアを機軸とした各種サービスを展開する「smart oasis for Carsharing」を提供しています。

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

非化石証書取引に係わる取り組み①：非 FIT 非化石電源認定に係る業務

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

[非 FIT 非化石電源認定ポータルサイト（当社グループ Web サイト内）](https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/non_fit/index.html) >

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

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

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

非化石証書取引に係わる取り組み②：トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験

当社は、前述の調査等事業のひとつである「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業」を、2018 年度から継続して受託しており、非化石証書に電源種や発電所所在地などの属性情報をトラッキングして付与する実証実験を行っています。政府による 2050 年カーボンニュートラル宣言に伴い、非化石証書制度についても見直しが進められたことを踏まえ、2021 年度からは、従来の FIT 非化石証書に加え、新たに非 FIT 非化石証書についても属性情報のトラッキングを付与する実証実験を開始しました。また、FIT 非化石証書については、従来の小売電気事業者に加え、新たに電力需要家や仲介事業者も非化石証書を購入ができるようになったことから、実証実験の参加対象を電力需要家や仲介事業者にも拡大して実施しています。このトラッキング付非化石証書を利用することにより、電力需要家は、再エネ 100%での事業運営を目指す国際イニシアチブ「RE100」の取り組みに活用できるようになることから、非化石証書の利便性が更に向上し、日本における再生可能エネルギー由来電力調達の選択肢が広がることが期待されています。

[2021 年度トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験ポータルサイト（当社グループ Web サイト内） >](https://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/fit_tracking/index.html)

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

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

2. 「IT によるモノの生産・消費の効率化、ロス削減」への取り組み

勘定系システム【BankVision®（Bankvision on Azure）】

共同利用型サービスは、開発および運用コストの低減という顧客ニーズに加え、昨今の脱炭素化の潮流を受け、低炭素型サービスとしての利用価値が高まっています。当社が提供する金融機関向け勘定系システム「BankVision」は、共同利用型サービスのさらなる高度化に向け、「BankVision on Azure」としてパブリッククラウドの Microsoft Azure 基盤への移行を推進しており、今後は低炭素型サービスとしての利用価値のさらなる向上が期待されます。

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

※Microsoft、Azure 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。

SaaS 型 EC ソリューション【Omni-Base for DIGITAL'ATELIER】

「Omni-Base for DIGITAL'ATELIER」は、「大手でもサービス利用の時代へ」をコンセプトに立ち上げた、日本ユニシスの新しいサービスブランド「DIGITAL'ATELIER」（デジタルアトリエ）の提供サービスの一つです。EC 通販店舗運営に必要なあらゆる機能を有し、在庫一元化や顧客統合などの OMO コマース施策の具現化を支援する、サービス提供型の統合ソリューションです。本サービスの利用により、各事業者は SaaS として基幹システムを利用することで、自社で開発・運用した場合と比べ、GHG 排出量の削減が可能となります。さらに、店舗運営の側面においても、オムニチャネル化を実現することで、在庫ロスの軽減や配送業務等の効率化による削減効果が期待されます。

詳しくはこちら > <https://digitalatelier.jp/>

AI 自動発注サービス【AI-Order Foresight】

「AI-Order Foresight」は、販売実績・販促企画情報・気象予報などから小売店舗の商品発注数を自動決定するクラウド型 AI 自動発注サービスです。需要予測の AI 自動化により、自社にデータサイエンティストを抱えずとも高精度な販売数分析～発注数算出が可能となり、従来では困難だった日配品・生鮮品の自動発注を実現します。また、発注業務を大幅に軽減し、従業員の経験・スキルに依存しない店舗運営や欠品・廃棄ロスの削減を実現します。

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

クラウドサービス【U-Cloud®】

企業活動における GHG ガス排出に対する規制やコスト負担の増加に伴い、クラウドサービスの需要拡大が予想されることか

ら、クラウドサービス事業の更なる拡大が想定されます。

ユニアデックスが提供する当社グループのクラウドサービスの一つである「U-Cloud」は、顧客の要望に最適化した ICT 環境をワンストップで提供する、フルマネージド型クラウドサービスです。

詳しくはこちら > <https://www.uniadex.co.jp/service/product/u-cloud.html>

3. 「現場に行かず遠隔判断ができる仕組みづくり」への取り組み

AI 橋梁診断支援システム【Dr. Bridge®】

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

「Dr.Bridge」は、橋梁のコンクリート部材の劣化要因と健全度を AI が自動診断するサービスです。登録された画像データと諸元データを組み合わせて深層学習を行う独自技術により、高い精度での判定を実現します。

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

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

クロノロジー型 危機管理情報共有システム【災害ネット】

「災害ネット」は、大規模気象災害など、情報が錯綜する緊急時における、情報の一元化と共有を簡単に行うためのクラウドサービスです。電話などで受けた情報をホワイトボードに書くように入力するだけで、すべての情報が時系列で集約され、取りまとめや資料作成の手間と時間の大幅な短縮を実現し、スマートフォンからも現場の状況把握が可能なことから、社会インフラ企業を中心に幅広い業種のお客様に利用されています。

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

設備環境監視サービス【MUDEN モニタリングサービス®】

設置から数十年が経過した屋外のインフラ設備は、大規模な自然災害や環境変化の影響から定期点検や監視業務の必要性が増しており、国土交通省の試算によると、今後 30 年で維持管理/更新費用は 194 兆円に及ぶと見込まれています。また、このようなインフラ設備は人が行きづらく、作業が困難な場所であることが多いため、作業の効率化やデジタル化は喫緊の課題となっています。

「MUDEN モニタリングサービス」は、これらの課題を解決し、点検作業・監視業務の効率化、コストの削減、デジタル化を実現することにより、設備保全業務の高度化を支援します。

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

4. 「デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくり」への取り組み

トラック予約・受付サービス【SmartTransport®】

「SmartTransport」は、トラック予約、自動受付、バース管理を行うことで、トラックの待機時間短縮と、倉庫作業の効率化を実現し、物流業界における労働力不足や過重労働などの社会課題を解決するサービスです。PC・スマートフォンからトラック到着時刻の事前予約を行い、自動受付および周辺機能をサービス型で提供し、倉庫会社・運送会社の業務効率改善および路上待機による GHG 排出量の削減や騒音などの周辺環境の改善にも寄与します。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/lob/transport/smarttransport/#1>

運行管理者・法人向け業務用ドライブレコーダー【無事故プログラム DR®】

「無事故プログラム DR」は、ドライブレコーダーとテレマティクスを組み合わせた管理者向けの安全運転支援サービスです。交通事故ゼロに向けて社用車の運転を「見える化」してリスクを低減するほか、エコ運転推奨により、燃費改善に伴う GHG 排出量の削減効果も期待されます。

詳しくはこちら > <https://dr.unisys.co.jp/>

5. 「デジタル技術による人の移動に頼らない仕組みづくり」への取り組み

働き方改革 with ICT Connected Work®

自然災害や感染症の発生時において、オフィスに出勤せずに勤務するテレワークは、人の移動に頼らない仕組みとして有効な手段であるとともに、従業員の通勤や出張による GHG 排出量の削減も期待されています。当社グループは、長年取り組んできた働き方改革や ICT 構築の実績をもとに、オフィス業務とフィールド業務を対象として、お客さまの働き方改革の実現を支援するサービスを提供しています。

詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/biz/connectedwork/index.html>

再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

当社グループは、自らの事業活動がゼロエミッションへ至るための環境負荷削減施策のひとつとして、100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指し、積極的に進めていきたいとの考えから、2020 年 7 月に RE100[※]へ加盟し、2021 年より再生可能エネルギー由来の電力調達を開始しました。再生可能エネルギー電力への切り替えは、化石燃料の使用による地球温暖化を原因とする気候変動の緩和において有効な手段のひとつであり、当社グループが環境課題に取り組むうえでも重要な要素であると認識しています。

また、RE100 は、加盟する日本企業に対し、日本の再エネ普及目標の向上や、「企業が直接再エネを利用できる、透明性ある市場の整備」に関して、政策関与と公的な要請を積極的に行うことを要請しています。当社は、経済産業省資源エネルギー庁の事業である「エネルギー供給構造高度化法に基づく非化石電源に係る認定業務」について、国の委託を受けた第三者機関として、認定に係る実務のほか、「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業（FIT 非化石証書のトラッキングに係る調査事業）」を 2018 年より受託しており、2020 年 3 月に発行された RE100 による日本の再エネ市場概況レポート

では、当社が提供する電子的トラッキングシステムを使用した実証実験について記載されています。

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

※RE100 Web サイト <http://www.there100.org/reports-briefings>



環境に配慮したデータセンターの活用

IT セクター企業における GHG 排出源の上位には、主に自社保有のデータセンターの稼働がありますが、当社グループは自社資産としてデータセンターを保有しておらず、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しており、環境性能の高いデータセンターの活用を推進しています。

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

この方式は、空調機械室間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹き出し方式に比べ空調システム系の大幅な電力低減が可能となります。

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

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

また、その他のデータセンターについても 2020 年度から GHG 排出量の確認に着手し、より環境に配慮した活用をめざします。

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

※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

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

日本ユニシスグループのアウトソーシングセンター >

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

新たなワークスタイルの確立による環境負荷の低減

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

当社グループは、全社員を対象としたテレワーク制度を 2017 年 10 月より導入しています。テレワークは、従業員の生産性向

上の実現だけでなく、通勤時の交通利用に伴う GHG 排出の抑制や、大規模な気象災害や感染症流行など、災害発生時における従業員の安全性や事業の継続性の確保にも有効です。また、国内各所へのサテライトオフィスの設置や、本社ビルのフリーアドレス化の推進により、エネルギーの効率改善が図られています。

リスク管理

当社グループでは、前述のシナリオ分析を通じた気候変動関連リスクの評価結果を踏まえた対応策は、環境貢献委員会からサステナビリティ委員会を通じて、経営と共有しています。また、リスク低減または回避のための各種施策は、環境貢献委員会のモニタリングの下、各部門で推進しています。さらに、当社グループの事業に対し重要度が高いと評価された気候関連リスクについては、グループリスクマネジメントシステムへの統合に向け、環境貢献委員会とリスク管理委員会が連携し、プロセスの整備を進めています。

参照 : Governance – 8 リスクマネジメント

指標と目標

当社グループは、提供するサービスやシステムの利用を通じた顧客の GHG 排出量削減や、環境負荷に配慮した製品・サービスの調達・提供により、環境負荷低減に貢献し、ゼロエミッション社会の実現を目指しています。

2021 年度に新たに策定したマテリアリティでは、全 5 項目のうち、2 つが環境貢献に関連します。（「ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減」「バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供」）

GHG 排出量削減目標の設定を含む新たな指標と目標を設定するとともに、2020 年の RE100 加盟時に設定した再生可能エネルギー調達率の中間目標の引き上げを行いました。

GHG（温室効果ガス）排出量削減に関する KPI と目標（達成時期）

- GHG 排出量（Scope1 + Scope2）削減率 2019 年度比 50%以上（2030 年度）
- サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（調達物流・出張・通勤・廃棄物）の情報開示と目標設定（2022 年度）
- サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（出張・通勤）の削減率 2019 年度比 50%（2021 年度）
- 日本ユニシスグループの事業所における再生可能エネルギー調達率 50%以上（2030 年度）

なお、2020 年度の当社グループの GHG 排出量（Scope1 + Scope2）は、前年度比で 4.6%減少しました。

その他気候変動対応に関連する KPI と目標（達成時期）

- 環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率 100%以上（2030 年度）
- 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク抽出（インパクト評価）およびリスク対応率 100%（2030 年度）

参照 : Sustainability – 11 マテリアリティ

参照 : Environment – 22 環境データ

水使用

水資源利用に対する基本的な考え方

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

IT セクター企業における水使用量の上位には、主に自社保有のデータセンターの空調や冷却がありますが、当社グループは自社資産としてデータセンターを保有しておらず、当社グループのアウトソーシングセンターは、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しています。したがって、当社グループの直接的な水利用は主にオフィスでの使用となり、「日本ユニシスグループ環境方針」および「環境長期ビジョン 2050」に基づき、事業活動を通じて水資源の適正な利用を推進しています。

取り組み

当社では、事業活動を通じた水資源の適正な利用に向けた取り組みとして、製造時に水をほとんど使わず、世界中に豊富に存在し高効率でリサイクル可能な鉱物資源である石灰石を主原料とした新素材「LIMEX®」を使用した名刺を採用しています。また、2021 年度より豊洲本社ビル（東京都江東区）における水使用量の情報開示を開始しました。

* LIMEX は株式会社 TBM の登録商標です。

参照 : [Environment](#) - 22 環境データ

資源の適正利用

資源の適正利用に対する基本的な考え方

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

当社グループは、「環境方針」および「環境長期ビジョン 2050」に基づき、事業活動を通じて資源とエネルギーの適正利用を推進します。

取り組み

資源の有効活用

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

- 事業所面積あたりのエネルギー使用量の削減
- 再生可能エネルギー利用の促進
- 紙の使用量の削減

- リサイクル推進に向けた廃棄物分別の徹底
- 人や物の移動量削減、オフィススペース削減

お客様・パートナーとの協働

循環経済パートナーシップへの参加

当社グループは、官民連携（環境省、経済産業省、経団連）により 2021 年 3 月に発足した「循環経済パートナーシップ」に、同年 4 月より参加しています。循環経済への流れが世界的に加速化するなか、本パートナーシップへの参加を通じて、循環経済の理解醸成と取り組みの促進を目指しています。

[経団連 Web サイト 循環経済パートナーシップの創設について>](http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/020.html)

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/020.html>

生物多様性

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

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

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

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

バリューチェーンの環境負荷低減

グリーン調達の方針

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

サプライヤーのリスク評価、監査

環境に配慮した活動は、お取引先様の自主的活動であることが基本ですが、具体的には、ISO14001 などの外部認証取得や独自環境マネジメントシステムの構築・運用、グリーン調達 および 環境保全活動（環境（大気、水質、土壌）汚染予防、資源とエネルギーの有効活用、GHG 排出量削減を含む気候変動への対応、騒音・振動、水資源の適正使用、廃棄

物の削減、生物多様性への配慮、化学物質の管理等）に関する取り組みについてアンケート調査を実施し、必要に応じ助言・指導を行う方針としています。

2020 年度は、物販とサービス購買のお取引先様の主要な 101 社に対してアンケート調査を実施し、問題事項は認められませんでした。

さらに、持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、当社グループはもとより、協力会社様、お取引様にもご理解とご実践いただきたい内容について示した「日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン」を 2021 年 4 月に策定し公開しました。今後は当ガイドラインの浸透を図るとともに、協力会社様、お取引様に対し、ESG 観点からのリスクアセスメントを実施していきます。

[日本ユニシス グリーン調達ガイドライン>](#)

https://www.unisys.co.jp/pdf/eco_green_guideline.pdf

[日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン>](#)

https://www.unisys.co.jp/com/about_purchase_and_procurement.html

サプライヤーとのコミュニケーション

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

環境データ

温室効果ガス（SCOPE1, 2）排出量

温室効果ガス排出量

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
直接的温室効果ガス排出量 Scope1(t-CO ₂)※	0	0	0	0	218
間接的温室効果ガス排出量 Scope2(t-CO ₂)	18,464	15,100	14,107	14,358	13,475
Scope1 + Scope2 排出量合計(t-CO ₂)	18,464	15,100	14,107	14,358	13,692
温室効果ガス排出量に係る原単位(t/m ²)	0.1336	0.1186	0.1145	0.1201	0.1167

※2020年度より社用車等の使用分を集計範囲に含めています。

エネルギー使用量

エネルギー使用量

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
エネルギー使用量(kl)	9,411	7,927	7,613	7,855	7,425
エネルギー使用原単位(kl/m ²)	0.0681	0.0623	0.0618	0.0657	0.0633
再生可能エネルギー調達率 (%) ※	—	—	—	—	0

※当社グループは、2020年7月にRE100に加盟したため、2020年度における再生可能エネルギー調達実績はありません。

水消費量

水消費量

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
水消費量(百万m ³)	—	—	—	—	0.013

※豊洲本社ビルの水使用量

廃棄物量・リサイクル率

【コピー用紙の使用量】

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
紙使用量(万枚)	2,368	1,915	1,746	1,511	725

【廃棄物量・リサイクル率※】

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
廃棄物総発生量(t)	603	580	455	426	213
リサイクル率	58.87%	68.84%	78.46%	76.70%	74.87%

※豊洲本社ビルの廃棄物量・リサイクル率

化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

環境会計

環境保全コスト

環境保全コスト（単位 千円）		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
事業エリア内コスト	公害防止等	1,700	1,606	306,265	295,906	195,510
上・下流コスト	グリーン購入に伴い発生した差額、容器包装等の低環境負荷対策、製品・商品等の回収、リサイクル、再商品化、適正処理等	0	0	0	0	0
管理活動コスト	環境マネジメントシステムの整備、運用、従業員への環境教育等	37,640	39,742	37,230	40,482	32,413
研究開発コスト	環境保全に資する製品等の研究開発、製品等の製造段階における環境負荷抑制の研究開発等	0	0	0	0	0
社会活動コスト	環境保全を行う団体等に対する寄付、支援等	4,000	350	350	350	1,000
環境損傷対応コスト	自然修復、環境保全に関する損害賠償、環境損傷に対応する引当金繰入額及び保険料等	0	0	0	0	0
合計		43,340	41,699	343,845	336,738	228,923

※2018 年度以降の事業内エリアコストは PCB の処理費用計上により増加。

集計範囲

2016 年度は日本ユニシス（株）、ほか 7 社 2 団体（国内主要拠点）。2017 年度～2019 年度は日本ユニシス（株）、ほか 10 社 2 団体（国内主要拠点）。2020 年度は日本ユニシス（株）ほか 12 社 2 団体（国内主要拠点）。

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
人権デューデリジェンス.....	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
人財・労働	6
人財に対する考え方	6
人財戦略	6
採用.....	7
新卒採用	7
中途採用	7
外国籍人財採用	7
配置.....	8
人財育成	8
人財育成方針	8
ユニシス Career Development program	8
経営リーダープログラム	10
若手育成	10
自己学習	10
多様な人財の育成	11
組織開発	11
エンゲージメントの向上と組織力強化.....	11
働き方改革	12
ダイバーシティ&インクルージョン	13
方針	13
重要性と社内浸透	13
推進体制	14
ダイバーシティ・マネジメント	14
女性の活躍推進	14
障害者雇用と活躍推進	15

LGBT など性的マイノリティに関する取り組み	16
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	16
ダイバーシティに関する認定や受賞	18
人事制度	20
労働安全衛生と労務管理についての考え方	20
労働安全衛生への取り組みと労務管理	20
健康経営	21
人的資本	24
代謝	25
中高齢社員の活性化	25
人財データ	26
バリューチェーン全体で果たす社会的責任	30
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	30
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	31
サステナビリティへの取り組み（CSR）に関する調査	31
お客様に対する責任	32
製品・サービスの品質保証	32
製品・サービスの品質保証に対する考え方	32
ISBP（Information Services Business Process）による品質管理	32
品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得	33
顧客満足度向上への取り組み	33
社会貢献活動	34
方針	34
コミュニティへの貢献に対する考え方	34
社会貢献活動方針	34
社会貢献活動の重点分野	34
推進の仕組み	35
社会貢献活動休暇・休職制度	35
社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」	36
社会貢献活動支出額と寄付決定のプロセス	36
コミュニティ窓口	36
取り組み	36
障害者支援	36
次世代育成	37
地域貢献（地域連携）	38
地域貢献（国際協力）	40
地域貢献（被災地支援）	40
ユニハートの活動	41

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、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・貢献を進めていきます。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

日本を含め人権への関心が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、人権の尊重を、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。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。また、2021 年 4 月には、「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」に基づき「日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン」を公開しました。「日本ユニシスサステナビリティ調達ガイドライン」は、人権を含めた社会・環境・ガバナンスについて当社グループとしてお取引先様に理解と協力頂きたい内容を整理しています。これらの方針や指針に基づき、人権デューデリジェンスや人権教育・啓発活動等の取り組みを進め、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していきます。

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・協議を行っていきます。

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役職員行動規範>](#)

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

[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サステナビリティ調達ガイドライン>](#)

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

[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 - 24 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

人権デューデリジェンス

事業形態、活動地域などから想定される人権に関するリスクを洗い出しリスクアセスメントを実施する、いわゆる人権インパクトアセスメントの実施などの人権デューデリジェンスを進めています。

現在、当社グループの事業における人権課題の特定と対応方針や仕組みを検討中であり、今後、特定した課題への対応や改善状況のモニタリングを実施していきます。

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。2020 年度の受講率は、95.3%でした。

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、注力して啓発を実施しています。

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することをコミットしています。

参照 : Social - 21 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 - 40 「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。

2021 年 4 月に「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」を基に「サステナビリティ調達ガイドライン」を公開し、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 - 30 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。

2021 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。

人財・労働

人財に対する考え方

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す。「Vision2030」実現に向けてイノベーションを継続的に創出していくためには、個の多様性、専門性、価値観を認め合い受容する人財・組織になっていかなくてはなりません。そのために引き続き人財・風土改革を進めていきます。

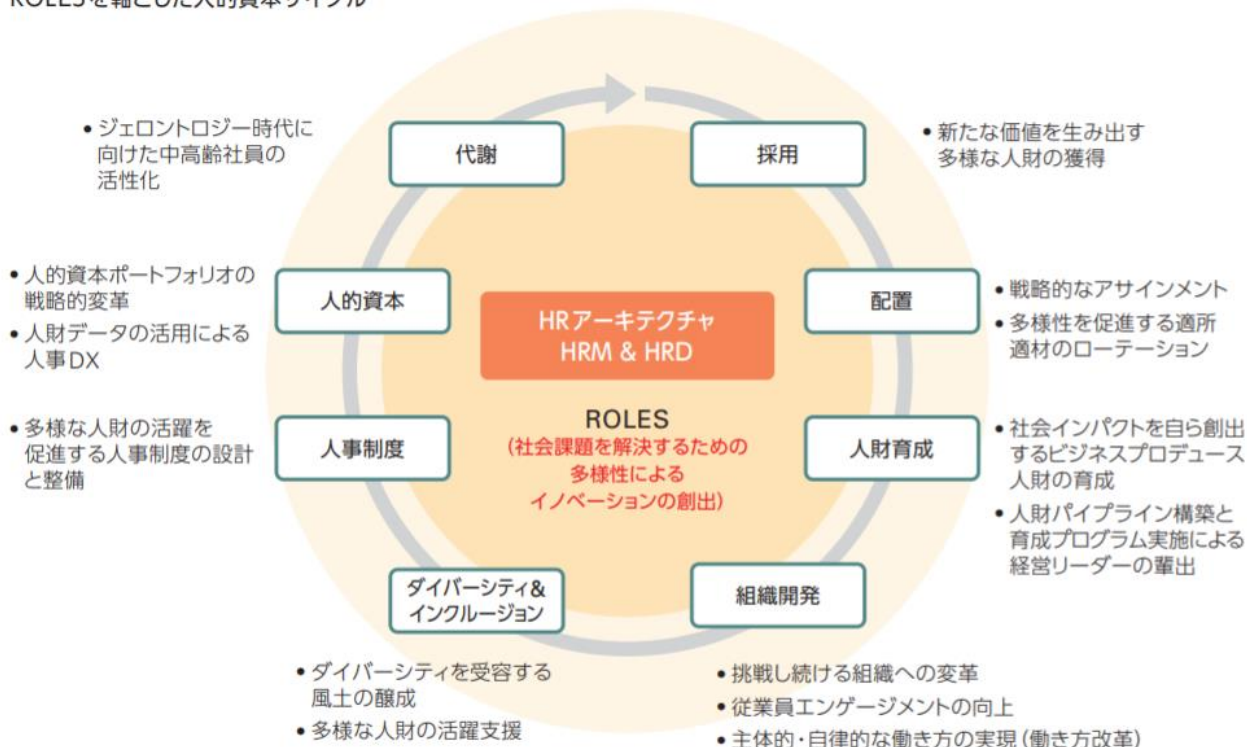
人財戦略

先見性と洞察力、テクノロジー、ビジネスエコシステムを掛け合わせ、社会課題解決を目指していくには、顧客・パートナーを巻き込み、ビジョンや価値観を共有して、ともに新しい社会価値を創出していける人財が必要です。

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実施してきました。さらに 2018 年度から 2020 年度の中期経営計画における人財戦略「Foresight in sight 2020」期間には、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、「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、ダイバーシティ&インクルージョンの風土浸透などです。これらの取り組みを積み重ねた結果、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 につながっています。

今後は、人財マネジメント（HRM）、人財開発（HRD）施策 と ROLES を軸とする「HR アーキテクチャ」により、これまでの取り組みをさらに推進していきます。これらの施策により、Purpose を指針に自律的・主体的に対話でき、周囲の社員は もちろん、社外の人財も巻き込みながら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進めていきます。

ROLESを軸とした人的資本サイクル



採用

社会課題の解決につながる新規事業の創出や既存事業を加速し当社グループの持続的成長と価値向上のためには、多様な人財を採用していく必要があります。そのため様々なアプローチを用いて人財へコンタクトし採用機会を増やすとともに入社後に適切なフォローアップを行うことで人財の定着を図っています。

新卒採用

潜在能力があり、当社の事業に対する興味・意欲が高く、大きな成長と将来的な貢献が期待できる人財を採用しています。特に「新しい事業分野を切り開くための精神と資質を持つ人財」と「実践的なプログラミング経験や研究開発経験があり AI や IoT など高度な情報技術を持つ人財」については、一般の新卒入社者とは異なる処遇で採用しています。

2020 年度は当社グループで 248 名を新卒採用しました。

この様な高いポテンシャルを持った人財を採用するためには、接点を多く持つ必要があり、様々な方法でアプローチを実施しています。具体的には、当社グループに対する学生の認知度を向上するため、経営者や社員が登壇し当社グループのビジョンやビジネスを語るイベントをオンラインでライブ配信しており、2020 年度は約 2,000 人の学生が参加しました。

合わせて、当社グループへの理解促進を目的とし、会社・業務紹介とグループワークを行う 1Day ジョブセミナーも開催しており、2020 年度は計 18 回開催し、延べ約 350 名の学生が参加しています。

また、外部人財データベースを活用したダイレクトマーケティングも実施しており、高いポテンシャルを持った人財へ直接コンタクトしています。当社グループに興味をもった場合には、インターンシッププログラムへの参加を案内しており、ビジネス創出、システム構築など希望コースに応じた演習や社員との座談会を通じて、当社グループや業務への具体的な理解の促進とともに応募意欲の醸成につなげています。2020 年度のインターンシップには、募集・選考を経た計 233 名が参加しました。

中途採用

当社グループの持続的成長と価値向上のため、新規事業創出や既存事業を牽引できる経験や知識、人脈などを持つキャリア人財を主に採用しています。

併せて、入社後に著しい成長と将来的な貢献が期待でき、当社グループの事業を加速できる就業経験のある若手人財をポテンシャル人財として採用しています。2020 年度は当社グループで 142 名を中途採用しました。

また、当社グループの企業風土や会社制度について理解を促進し、組織への定着とパフォーマンスの早期発揮を支援するため、中途入社者フォローアッププログラムを実施しています。具体的には、入社直後に業界・会社理解を促すセットアップ研修や入社後にぶつかりがちな課題に対し打開策を導き出すためのフォローアップ研修、中途入社者同士のつながりを形成するワークショップなどの各種施策から構成されています。

中途入社者の定着や活躍状況については定期的にモニタリングし、必要なフォローアップを行うことで、パフォーマンスの発揮を支援しています。

外国籍人財採用

グローバルビジネスへの寄与とダイバーシティ&インクルージョンの促進を目的とし、新卒採用と中途採用を実施しています。2020 年度は、日本ユニシスで 5 名の外国籍人財を採用しました。

配置

ビジネス環境に応じた組織編制に毎年見直すとともに、社員の知識や経験などの内部的な多様性(インtrapersonal・ダイバーシティ)を向上させるべくローテーションによる配置を実施しています。異なる組織への配置により、社員個人に新たな知識や経験が加わり、「知識の再構造化」が起こることで、これまでとは別の視界や思考が生まれます。これにより、社員の成長を促すとともにイノベーション創出の土壌を形成します。

また、自らの異動希望を申告できる「自己申告制度」や新規分野、戦略的・重点的業務等への人財ニーズに対して社内公募を行う「e-キャリアボード」を用意し、社員が自らの意思によってモチベーション高く異動先の組織で働ける仕組みを整備しています。

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）

ユニシス Career Development program

当社グループでは、日本ユニシス CDP（Career Development Program）として、経営ビジョンを踏まえた人財戦略をもとに財の採用、育成、配置に関わる諸制度・施策を整備・運用・拡充しています。

人財育成計画については、研修と現場でのアサインメントを連携させ成長のサイクルを計画的に推進しています。経営方針をもとに、組織長が各組織における経営方針を踏まえた人財育成に関する計画を作成し、全組織長が組織目標に合わせて人財育成計画を立案・実行しています。

キャリアデザイン

社員一人ひとりが自身のキャリアの方向性と役割の重なりを組織長とともに考え、目的意識を持ち仕事に取り組むことで主体的なキャリア形成が実現できると考えています。会社の ROLES と各組織の育成計画、社員本人のキャリアに対する考えや希望を踏まえ、上司と本人でキャリアの目標や計画を継続的に運用しています。

- ・中長期キャリア目標 将来（3～5年後）のキャリア上の目標を設定。
- ・単年度能力開発目標 中長期キャリア目標を踏まえ、当該年度の能力開発の目標を設定。
- ・レビュー 単年度能力開発目標の結果を振り返り、次年度に向けたアクションを共有する。

期首のキャリアデザイン目標設定では、目標とする ROLES を登録し、期末のレビューでは経験済みの ROLES を登録することとしています。これにより個人の多様な経験を蓄積し、アサインメントや育成に活用していきます。

キャリアの棚卸し

社員一人ひとりが自身のキャリアの方向性と役割の重なりを組織長とともに考え、目的意識を持ち仕事に取り組むことで主体的なキャリア形成が実現できるものと考えています。業務履歴や資格などの客観的な事実情報を基にスキルや過去から将来にわたるキャリアの振り返りを行います。

- ・業務履歴：担当した業務やプロジェクトを登録
- ・資格申請：取得した資格を登録
- ・自己申告：過去から将来にわたる自身のキャリアに対する考えや希望を申告

スキル調査

スキル調査は、過去担ってきた業務、プロジェクトや取得した資格を基にスキル修得状況を明らかにするためにキャリアの棚卸しの一環として実施しています。登録されたスキル調査のデータは次に上げる目的で利用していきます。

- ・特定スキル保有者の把握
 - ・プロジェクト要員のスキル把握
 - ・業務アサインメントの参考
 - ・育成プログラムの企画・対象者の人選
 - ・組織を横断したリソースシフトの参考
- 2021 年度より ROLES に対応したスキル調査を実施予定。

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。

NextPrincipal プログラム

自分の力で事業を立ち上げ、実現する力を得た人財の育成を目的とし、質の高い学びの機会を提供しています。具体的には、座学で学ぶ事業構想力強化、社外で学ぶ異業種交流、国内大学への留学、専門家による事業創出の相談窓口「ハンズオン」などを設定しています。プログラムには、2010～2021 年度に延べ約 380 名が参加しました。

慶応大学先端生命科学研究所留学生

5 年 10 年後の当社を取り巻くビジネス環境を先見し、事業創出をリードできる人財の輩出（発掘・学習）を目的に、地域における事業創出の経験、研究による知識習得を得る場として慶應義塾大学先端生命科学研究所の修士課程へ社会留学生として社員を派遣しています。2 年間の修士課程においては、バイオ関連分野の研究テーマ、もしくは特定分野のビジネスデザインに関する研究テーマから選択し、修士の学位を取得します。

Morning Challenge

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」を 2017 年から毎月継続して開催をしています。2020 年度より、オンラインでの開催となっていますが、毎回数百名を超える社員が自主的に参加しています。

経営リーダープログラム

自分たちが会社を動かしていく志を持ち、継続的な変革にコミットしていく経営リーダー層の育成に向け、2018 年度から階層別プログラムを実施しています。

CEO&リーダーズセッション

経営リーダー（役員・事業部長、グループ会社社長など）、及び経営リーダー・アドバンスト参加者を対象に、多様な視座・視野・視点の気づきを得る場として CEO&リーダーズセッションを開催しています。経営視点から向き合うべきテーマや課題を提起、共有するとともに、議論を通じて考えを深める機会として推進しています。また、部門や会社全体に展開していく場として毎月 1 回セッションを実施しています。2020 年度には 10 回、開催しました。

経営リーダー・アドバンスト

経営リーダー候補者が取締役や社内外有識者との対話セッションを通して経営リーダーとして必要な視座・視野・視点を獲得し、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する場です。「会社が向き合うべき課題」についてとりまとめ、取締役や社内外有識者との対話セッションが実施されています。

エンジェルプログラム

イノベーションを起こすことができる人財を発掘し、育み、覚醒させる当社内の応募制プログラムを実施しています。プログラムを通して事業創出と経営リーダー育成につなげ、エンジェル人財が活躍するよう、風土変革を推進しています。プログラムでは「社会課題の解決に向けて何ができるか」をテーマに実現したいことを参加者自らが設定します。プログラムを通して自らが選んだテーマを事業部長・本部長をメンターとして巻き込んでさらにブラッシュアップし、社長へプレゼンを行い、エンジェルになるための機会を自ら提案し必要な知識スキル経験を獲得していきます。社長へのプレゼン後には個別の OCT（On Chance Training）を実施し、テーマの実現へとむすびつけていきます。

若手育成

新卒新入社員に対しては、主体的な姿勢の醸成、配属時に必要となる基本知識／スキルの習得を目的として、以下の研修を実施しています。

- ・全員参加の新人研修
- ・配属先の必要性に応じた選択研修
- ・配属後のフォローアップ研修

また、新卒入社後 3 年目までの社員に対しては、OJT 制度を運用しています。ここで、育成／成長計画ツールの提供によって本人の成長を支援するとともに、定期的なパルスサーベイおよび面談を実施することで早期離職の防止を狙っています。

自己学習

日本ユニシスグループの社員が自主的かつ自律的に学ぶことができるよう多様化する働き方にあった学習環境を整備し、自身のキャリアパスに沿って成長するための自己投資をバックアップし、充実した会社生活を実現することを目的とした各種制度を設けています。

具体的には、通信教育への補助や希望する外部研修の受講に割引が受けられる制度を設けています。

また、当社グループの戦略や業界動向に合わせグループや事業部門などにより外部資格を定め、計画的に社員の資格取得を推進しています。

多様な人財の育成

副業(二重就業)制度

自社での就業では得られない経験を通してスキルや知識を身につけることや、自身の今後のキャリアを見据えた準備を支援しており、所定の手続きのもと副業を認めています。また、定年退職後の再雇用制度においても、週 5 日勤務のほかに、週 3 日又は週 2 日、もしくは週 1 日の勤務を選択でき、就業日以外については副業を認めています。

エキスパート認定制度

特別なスキルや経験を持った人財（エキスパート）は、管理職の任を外れた後でも、個人のもつスキルや経験の範囲や度合いにより、高度なエキスパートである専門職として処遇し昇格も実施しています。

社外活動

積極的な社外へのプロフェッショナル貢献活動を会社が推奨する仕組みとしてペンクラブ制度を設けています。日本ユニシスグループの従業員が対外的な執筆、講演、委員、出版活動を行うことを奨励し、社会的な貢献への寄与や社員のスキル向上を目的としています。

組織開発

エンゲージメントの向上と組織力強化

社員のエンゲージメント向上は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、社員のエンゲージメントを高める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 2013 年度から定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイの結果は経営陣も含めて分析し、分析結果と外部コンサルタントのアドバイザリーのもと、各部門の責任者が自組織の課題に対するアクションプランを設定・推進し、組織づくりに活用しています。2021 年度からは、さらに各組織の取り組みを支援する施策も追加しています。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。

また、従来は部下のモチベーションを引き出し組織の成果を上げるため、管理職のコーチングスキルの向上施策を推進してきましたが、2020 年度から上司と部下との対話を行う「ユアタイム（1on1）」を導入しました。コロナ禍の影響でテレワークが主体となり上司と部下間のコミュニケーション向上が課題となるなか、ユアタイムを通じて上司と部下がより深くコミュニケーションを図っています。管理職に対しては、ユアタイムを効果的に進めるスキル（コーチング、ティーチング、フィードバック）の向上と支援を目的として、ユアタイム説明会・ガイドやツールの提供・悩みについて情報交換を行うワークショップ等の施策も実施しています。2020 年度は、ユアタイムを実施している上司と部下の多くが「信頼関係が良くなった」「業務改善に通じる学びや気づきを得ている」と回答しています。

組織力を強化していくためには、組織を率いるリーダーの強化も必要となります。

当社グループでは、組織をマネジメントするために最低限必要な知識を身につけていることを確認するために管理職登用候補者試験を毎年 1 回実施しており、試験に合格することを管理職への登用要件の一つとしています。各階層の新任組織長に向けては、自身の役割を認識し組織力の強化につなげるため、部下のマネジメントや評価、キャリア開発支援の観点から必要な知識、スキルの習得を目的とした階層別の研修を実施しています。

働き方改革

新型コロナウイルス感染症の流行、少子高齢化、多様性の拡大などの社会的背景から働く人々の価値観が生活様式や多様化し変わりつつあります。このような情勢のなか、「経営方針（2021-2023）」における働き方改革では、社員が自分自身のライフスタイルや社会の環境変化に柔軟に対応しながら、成果を出し続けられる働き方を実現することを目指しています。働き方改革では、①働く場所②働く時間③働く環境④働きがい⑤働きやすさを指標としており、ファーストステップとして「働く時間」と「働く場所」の自由度、柔軟性を高め、個人やチームとしての成果の向上につなげることを方針としています。

柔軟な働き方

当社グループは、多様な働き方に対応した環境を整備（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）しています。

在宅勤務制度は2008年度から導入しており、改訂を重ね、現在は月単位で実施を選択できる制度になっています。

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。新型コロナウイルス対応として2020年4月～5月は最大5,925人(全体の86%)、平均5,657人(全体の84%)のNULグループ社員がテレワークで業務遂行、2021年度現在も約7割の社員がテレワークを実施しております。テレワークの実践事例が評価され、2021年1月、日本テレワーク協会が実施する『コロナを乗り越えて！スマート社会に向けたテレワーク!!』をテーマにした第21回テレワーク推進賞 奨励賞を受賞しました。今後も当分の間は、テレワークを中心とした働き方を継続する予定です。

テレワークの拡大以外にも、育児、介護、新型コロナウイルス感染症の発症または感染疑い等の事由で会社を休む場合は、積み立てていた過去年度の年休を使用可能にするなど、柔軟な働き方を工夫しており、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。

残業メリハリ

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2018年度から推進しており、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。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、2020年度も100%を達成しました。

Foresight in sight 活動

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、小グループによる活動を行い、テレワーク環境における業務のありかたや、職場のコミュニケーション改善等に取り組みました。

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。

ダイバーシティ & インクルージョン

方針

当社グループは、次の 3 つの方針を掲げ、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。

1. 多様な人財の採用・活用・活躍推進
2. 多様性を受容し、積極的に求める風土の醸成
3. 多様な人財によるビジネスエコシステム創出

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「D&I 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の必要性や目指す姿を発信しています。

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 - 11 マテリアリティ (サステナビリティ重要課題)

主な社内浸透施策

D&I 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有識者による講演の聴講、社長および担当役員自らがダイバーシティの必要性や目指す姿について社員にメッセージ発信
ダイバーシティ e ラーニング	全グループ社員を対象とした e ラーニング (受講必須)
ロールモデル紹介	女性活躍、育児両立、ミドルシニア、外国人、障害など、さまざまな切り口で、社員のインタビュー記事を、社内の広報サイトへ掲載 (年 4 回程度)
D&I メールマガジン	全社員へ、不定期でのダイバーシティをテーマとしたメルマガを配信 (年 6 回程度)

推進体制

2013 年から専任組織であるダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍、障害者雇用、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実施しています。

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実施しています。また、トップダウンや推進部門主導の D&I 推進だけでなく、現場部門による D&I の自走化を目指し、D&I ダイアログを開催しています。

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・マネジメント研修	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、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テーマ別（意見の多様性・育児・介護・障害）に年 1 回開催
D&I ダイアログ	トップダウンや推進部門主導の推進だけでなく、現場部門によるダイバーシティ推進の自走化を目指す取り組み。対話形式で当社グループのダイバーシティの目指す姿（ToBe 像）を策定し、自組織でのダイバーシティ推進のアクションを各自が考え、実践

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からの復職率は、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あり、「働き続けられる」から「活躍できる」風土醸成のため、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 2 名、執行役員のうち 2 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 2021 年 9 月には 10.7%に向上（当社単体）しました。また、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）を更に強化するため採用の拡大を図っており、女性・外国人等を含めたダイバーシティ目標値を 50%以上（当社単体）に引き上げ、活動しています。2021 年 4 月の新卒女性社員比率は 46%で、過去 5 年間目標であった 40%以上を維持（当社単体）しています。

2021 年度は Vision2030 制定を機にマテリアリティを改訂し、2025 年度までにグループの女性管理職比率 18%以上を目指します。当社単体では、女性活躍推進法に基づく行動計画で、2025 年 4 月 1 日までに女性役員比率 20%、女性管理職数を 2020 年度の 2 倍にすることを目標に掲げています。

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座談会の開催や、社内で活躍する女性社員をロールモデルとして、社内広報サイトに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実施しています。その他、女性技術者のネットワーク「日本女性技術者フォーラム (The Japan Women Engineers Forum : JWEF)」では、さまざまなセミナーやイベントに会員企業として参加しています。

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。今後も、国際的なイニシアティブへの賛同を通じて、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。

その他、当社グループは、2020 年 に経団連「#Here We Go203030」の 2030 年までに役員に占める女性比率を 30%にするチャレンジへの賛同や、業種を超えた企業による連携「日経ウーマンエンパワーメントコンソーシアム」を通じ、国連女性機関 (UN Women) との協働アクション「UNSTEREOTYPE ALLIANCE」にも参画しています。今後も、国際機関や業種を超えた企業・ステークホルダーとの連携を強化していきます。

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 キャリア相談・両立相談窓口あり

障害者雇用と活躍推進

当社グループの障害者雇用率は、2021 年 3 月末日時点で 2.59%となっています。

障害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。

当社グループの障害者雇用の維持・拡大を目的に、2018 年 2 月に特例子会社である NUL アクセシビリティ株式会社を設立し、グループ会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/>

LGBT など性的マイノリティに関する取り組み

当社グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指しています。「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職員行動規範」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。

2020 年度には、同性パートナーシップ制度に関する規程の新設（同性パートナーも家族手当対象とする）や、就業規則の改定（性的マイノリティに対する人格を傷つけるような行為も懲戒事由となる）を実施しました。

参照：Governance - 22 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職員行動規範>](#)

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（2020 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 歳代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、介護休暇や介護休業（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、新任管理職に、仕事と介護の両立のポイントを知るためのハンドブックと DVD 貸出、ストーリー配信

<子育て支援制度>

社員の仕事と子育ての両立のため、当社グループでは必要な制度や支援を整えています。育児休職からの復職者を対象としたワークショップでは、有識者からのアドバイスや先輩から実的なノウハウを得て、復帰のウォーミングアップおよび復職後のキャリア構築の一助となるよう図っています。

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

育児休職復職率は毎年 95%を超える状況が 10 年以上続いており、育児と仕事の両立は、当社グループにおいてはすでにあたりまえのこととなっています。

近年は育児休職を取得する男性社員も増加しており、2020 年度の男性社員の育児休職取得率は 26.7%（当社単体）に達し、平均取得期間は 99 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

出産前に利用できる制度	不妊治療補助金、妊娠中の深夜業制限・時間外労働制限・休日労働制限措置
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・障害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
産休・育休ワークショップ	産休・育休者向けの、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

<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。

■100選プライム

経済産業省が過去に「新・ダイバーシティ経営企業100選」として選定した企業のうち、ベストプラクティスをさらに進化させながら「多様な人材の能力を生かして中長期的な価値創造につなげている企業」を表彰する「100選プライム」に選定されました。

多様な人材が能力を発揮し、イノベーションを生み出すための風土・組織・人材に関わる改革などの取り組みを通じた、女性活躍推進をはじめとする多様な人材の活躍が評価されました。当社は2018年度の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。



■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、2020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3年連続での選定となりました。



■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で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。



■ブ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「ブラチナくるみん」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2021<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2021」にて、最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。

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



■女性活躍パワーアップ大賞<優秀賞>

公益財団法人 日本生産性本部より、女性の活躍推進及び女性活用による組織の生産性向上を実現すべく独自性がある創意工夫された取り組みを行っており、他の範となる企業であると認められ2017年に「優秀賞」を受賞しました。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。

人事制度

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、多様な人財の活躍を促進するための人事制度を整備し、新規事業創出を人財面から支えています。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職員行動規範」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 - 22 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

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実施しています。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

社員が安心して業務に取り組める様に福利厚生制度を設けています。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・非常資金貸付や社員持株会、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。

社員が自らのライフスタイルに応じて適切なワークスタイルを選択できる様に、フレックス勤務制度や在宅勤務制度、地域定住オプション制度を設けています。また、勤続年数に応じ、心身の健康の維持、疲労回復を図るため長期休暇取得を行うリフレッシュ休暇制度も設けています。

ハラスメント防止・対策

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、注力して啓発を実施しています。

相談窓口

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

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

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で匿名で相談することもでき、問題の早期発見と解決を図っています。

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、労使間での対話を実施しています。

2020 年度の労働組合加入者割合は、94.64%です。

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に開催しています。委員会では、

- (1) 社員の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事項
- (2) 社員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事項
- (3) 労働災害の原因および再発防止対策で、安全衛生に係わるものに関する事項
- (4) 上記のほか、社員の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項

などについて調査・審議が行われており、必要に応じて会社に対して意見を述べています。

健康経営

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、人を大切にし、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。

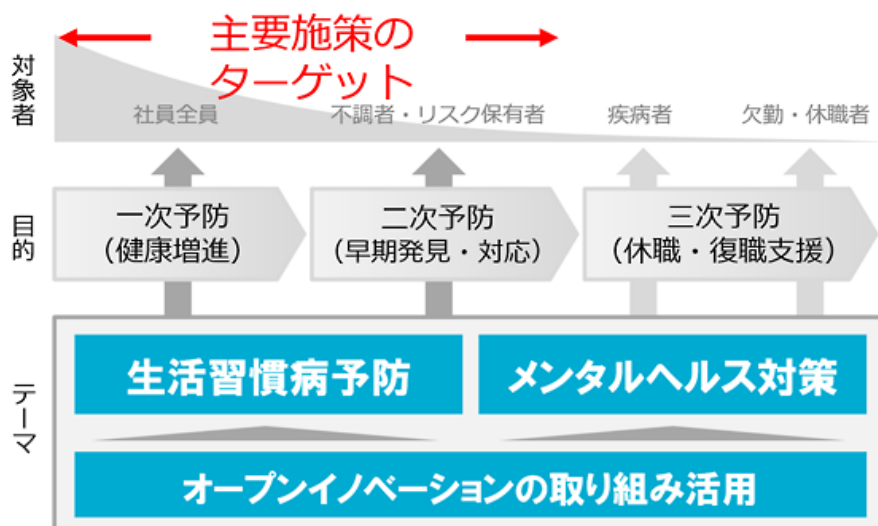
2016 年 4 月にはグループ全体の健康経営戦略を統括する役割として、代表取締役社長がチーフ・ヘルス・オフィサー（CHO）に就き、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することをさらに推進しています。

経済産業省と日本健康会議が運営する「健康優良法人認定制度」において、2021 年 3 月、日本ユニシスとユニアデックスが「健康経営優良法人 2021（ホワイト 500）」に認定されました。本制度は、優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。

2016 年度より開始され、当社は初年度からこれまで 5 年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。

<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（プレゼンティーズムおよびアブセンティーズム）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。

<従業員の健康増進を促す取り組み>

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。年休取得奨励日の設定、アニバーサリー休暇制度、連続休暇取得の奨励等の取組みを通じ、2020 年度の有給休暇取得率は、81.10%、平均取得日数は 13.7 日でした。

過酷な労働時間の排除

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。また、管理職についても実労働時間を把握する仕組みを導入しています。2020 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 14.9 時間まで削減されました。

過重労働による健康障害防止対策

次のような対策を実施しています。

- ・ 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。

オフィス環境の整備

従業員の健康推進を促すため、次のようなオフィス環境を整備しています。

- ・ 社員相談室の設置
- ・ 血圧計、マッサージチェア、バランスボールの設置
- ・ 禁煙外来の設置
- ・ 地方事業所への健康経営責任者の設置
- ・ 社員食堂において健康メニューを提供、自動精算機によるカロリー表示

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 ツ星認定を取得しました。

- ・ 社員食堂において、障害者雇用と連携し自社農園で収穫した無農薬野菜を提供

健康への意識向上

従業員の健康への意識向上のため、次のような取り組みを実施しています。

- ・ 健康ポータルの提供（健康診断結果の閲覧、健康コンテンツの提供）
- ・ 生活改善に向けた健康ポイントプログラムの提供（2020 年度は 2,396 名が参加）
- ・ 各種啓発セミナーの開催（テレワーク増加に伴うデスク環境改善セミナーなど）
- ・ 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
- ・ 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

<早期発見・対応への取り組み>

定期健康診断・人間ドック補助

法定の健康診断項目に、年齢別に必要な項目を追加した定期健康診断を実施しています。2020 年度の定期健康診断受診率は、98.3%でした。PC やスマートフォンで検査結果を参照できるシステムを導入しており、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実施しています。

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。

診療所運営

社内診療所を設置し、内科、精神科、皮膚科の診療を実施しています。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実施しており、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。

メンタルヘルス対策への取り組み

労働者が自分のストレスの状態を知ることによってストレスをためすぎないように対処できるようにするために、ストレスチェックを実施しています。必要に応じて医師等の面接を受けたり、仕事の配慮や職場の改善につなげたりすることで、メンタルヘルス不調を未然に防止するために、次のような対策を実施しています。

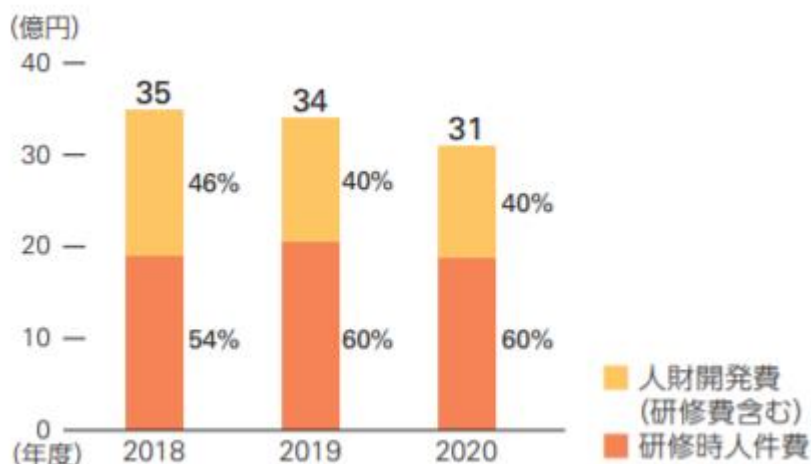
- ・ セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
- ・ ラインによるケア（管理監督者が行う職場環境などの改善と相談）
- ・ 事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医などによる専門的ケア）
- ・ 事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）
- ・ ストレスチェックの実施（高ストレス者へのフォロー・組織分析の活用）
- ・ 新入社員への体験カウンセリング（コロナ禍でのストレス確認とフォロー実施）

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「健康経営の実践」の指標として、高ストレス保有者数は、2016 年度対比で 80%以内（2021 年度末）を目標としており、2020 年度は、2016 年度比 78.2%でした。

人的資本

当社グループでは、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、欠かすことのできないものだと考え、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 億円の投資を実施しています。2020 年度の人的資本投資額については、新型コロナウイルス感染症の影響で外部研修を受講する機会が減った影響もあり、2019 年度と比べ減少しています。

人的資本投資額の推移



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

人事改革を進める必要があります。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することと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」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」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。

また、企業の持続的な発展のため、女性や若手を含めたリーダーの財パイプラインの形成と推進を実施しています。年次の組織改革において、リーダーのアサインメントの中長期計画を策定するとともに、達成度や課題をフォローすることで、組織の計画的な新陳代謝を実施しています。

代謝

中高齢社員の活性化

本格的な少子高齢化を背景に労働力不足が深刻な社会問題となる中、豊富な経験と知見を持つ中高齢社員が活躍できるような施策を実施しています。

2021 年度より NSI（ネクスト・ステージ・インテグレーション）と称し、新たな再雇用制度を開始しました。定年退職後の働き方について3種類の勤務日数(週 5 日、週 3or2 日、週 1 日)から選択することができ、多様な価値観を尊重する働き方を用意することで、"人生 100 年時代"をチャレンジし続けるために、高い意欲を持って働く人財づくりを実現します。さらに、市場価値/専門性の高いハイスpek人財をシニアエキスパート社員として認定し、雇用延長制度とは異なる待遇にて定年退職後も引き続き会社に雇用するシニアエキスパート制度も設けています。

また、中高年齢者の活性化を目的に「個人の価値観の多様化に伴い、自己実現を目指すための進路を選択できる施策・制度」として、要件を満たした社員を対象とした特別退職支援制度を設けており、制度を利用し退職する場合には支援金を支給しています。

人財データ

●雇用・ダイバーシティ・労働時間

項目		集計範囲		2018年度	2019年度	2020年度	
連結従業員数（人）		連結グループ	男性	6,381	6,378	6,370	
			女性	1,359	1,452	1,543	
			合計	7,740	7,830	7,913	
地域別連結 従業員数（人）	日本		男性	6,250	6,193	6,191	
			女性	1,275	1,330	1,424	
			合計	7,525	7,523	7,615	
	アジア		男性	131	182	176	
			女性	84	122	117	
			合計	215	304	293	
	米州		男性	0	3	3	
			女性	0	0	2	
			合計	0	3	5	
			欧州	男性	0	0	0
				女性	0	0	0
				合計	0	0	0
従業員数（人）		日本ユニシス単体	男性	3,521	3,480	3,488	
			女性	829	875	919	
			合計	4,350	4,355	4,407	
平均勤続年数（年）		日本ユニシス単体	男性	21.4	21.7	21.7	
			女性	18.6	18.4	18.1	
			全体	21.0	21.0	21.0	
平均年齢（歳）		日本ユニシス単体	男性	46.4	46.8	47.0	
			女性	42.8	42.7	42.4	
			全体	45.7	46.0	46.1	

有給休暇取得率（％）		連結グループ※1		87.30	86.20	81.10
障がい者雇用率（％）		連結グループ※2		2.33	2.31	2.59
女性管理職比率（％）		連結グループ※1		5.00	5.50	7.50
女性管理職比率（％）		日本ユニシス単体		6.30	7.40	10.50
採用人数（人）	新卒	連結グループ	男性	98	130	139
			女性	79	74	104
			合計	177	204	243
	中途		男性	81	103	114
			女性	20	26	28
			合計	101	129	142
離職率（％）		連結グループ※1	-	2.57	2.81	2.34
新卒定着率（％）			男性	95.00	90.41	91.14
			女性	89.74	94.12	92.53
			合計	93.28	91.94	91.78
一人当たりの平均年間労働時間数			-	1,807	1,808	1,845
一人当たりの平均月間残業時間数			-	15.9	15.5	14.9
初任給※3（円）	学部卒	日本ユニシス単体		220,000	220,000	220,000
	修士卒			245,300	245,300	245,300
平均年間給与（円）				8,254,402	8,374,830	8,088,571

●ワークライフバランス

項目	集計範囲		2018年度	2019年度	2020年度
産休取得者数（人）	連結グループ※1	男性	0	0	0
		女性	54	52	57
		合計	54	52	57
育児休職取得者数（人）	連結グループ※1	男性	35	31	43
		女性	102	105	103
		合計	137	136	146
育児休職取得率（％）	連結グループ※1	男性	12.6	20.9	24.8
		女性	100	100	100
		合計	29.6	37.5	41.4

育児休職取得者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	35	31	43
		女性	102	105	103
		合計	137	136	146
育児休職取得率（%）	連結グループ ^{※1}	男性	12.6	20.9	24.8
		女性	100	100	100
		合計	29.6	37.5	41.4
育児時間取得者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	21	22	31
		女性	248	269	234
		合計	269	291	263
介護休暇取得者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	282	281	169
		女性	195	208	127
		合計	477	488	296
介護休職取得者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	4	2	0
		女性	2	2	0
		合計	6	4	0
介護時間取得者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	5	5	5
		女性	11	10	9
		合計	16	15	14
育児休職復職者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	33	25	35
		女性	33	39	42
		合計	66	64	77
育児休職復職率（%）	連結グループ ^{※1}	男性	100	100	100
		女性	97	95	98
		全体	99	97	99

育児休職定着者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	33	25	34
		女性	33	39	42
		合計	66	64	76
育児休職定着率（%）	連結グループ ^{※1}	男性	100	100	97
		女性	100	100	100
		全体	100	100	99
雇用延長者数（人）	連結グループ ^{※1}	男性	56	58	85
		女性	8	3	14
		合計	64	61	99
雇用延長率（%）	連結グループ ^{※1}	男性	65	72	78
		女性	80	43	82
		合計	67	69	79

●人材育成

項目	集計範囲	2018年度	2019年度	2020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}	62.7	62.9	56.1
人的資本投資額（億円）		35	34	31
人的資本投資額の内訳一人財開発費（%）		46	40	40
人的資本投資額の内訳一研修時人件費（%）		54	60	60

●労働安全衛生

項目	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害発生件数	連結グループ ^{※4}	3	6	5

●労働組合

項目	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度
労働組合加入者数（人） ^{※5}	連結グループ ^{※1}	5,268	5,262	5,265
労働組合加入者割合（%）		94.90	94.37	94.64

※1: 日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

※2: 2019年度以前は日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)。2020年度は、日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、NULアクセシビリティ(株)、(株)国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、エス・アンド・アイ(株)

※3: 各年度の4月基本給実績

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

※5: 各年度の3月1日時点の加入者数

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>

また、2021 年 4 月に「日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定しました。今後は、当ガイドラインの浸透を図るとともに、協力会社様、お取引様に対し、ESG 観点からのリスクアセスメントを実施していきます。

[日本ユニシスグループサステナビリティ調達ガイドライン>](https://www.unisys.co.jp/com/pdf/Sustainability_Procurement_Guideline.pdf)

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

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、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ともに、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。

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おり、今後はさらに拡大していきます。

参照：Environment - 20 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)

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

主要な協力会社様、お取引先様に、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きご協力を得ながら、毎年、サステナビリティへの取り組み（CSR）に関するアンケートへの回答をいただいています。

【2020 年度調査実施概要】

- ・調査対象社数：1,284 社
- ・回答率：100%（2019 年度 99.8%）
- ・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

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、2020 年度実績は、99.996%でした。

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

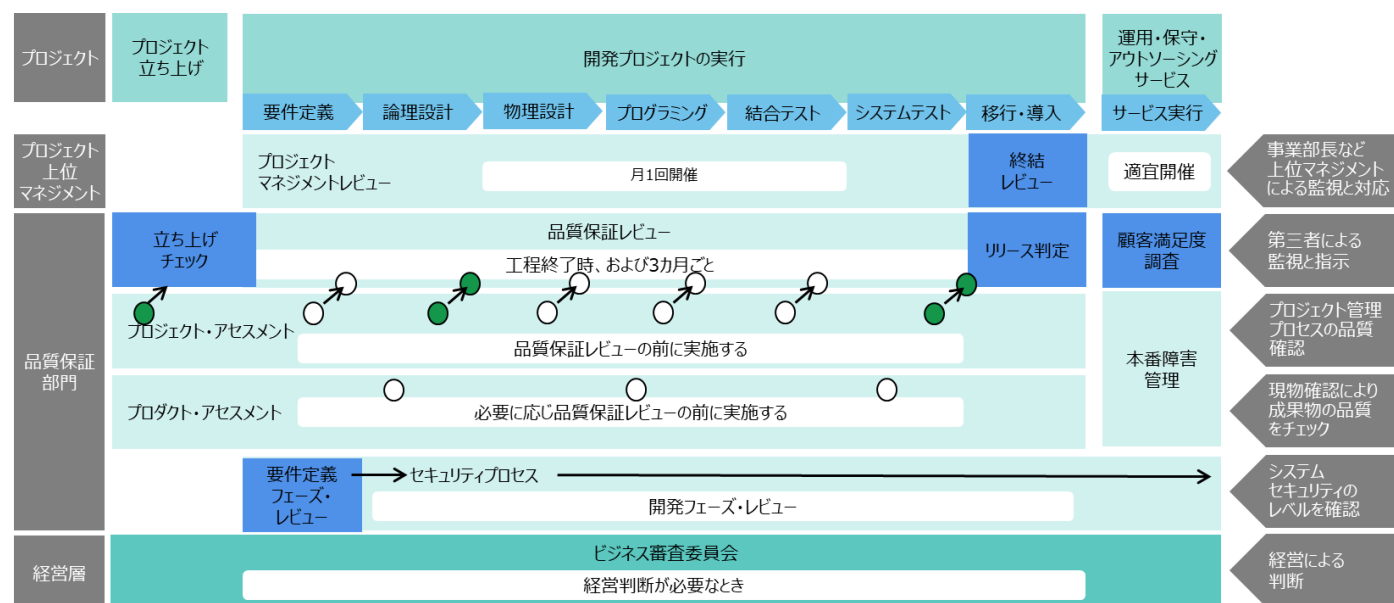
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- 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。

また、当社からサービスを提供するために他社サービス・プロダクトを利用するケースが増加したことから、新たな他社サービス・プロダクトを利用する場合には保守継続性といった対応力などの確認をおこなう「製品の安全・安心チェック」の実施を義務付けて、安定したサービス提供を図っています。

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。

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、5000 社以上の幅広い業種・業態のお客様を有しています。

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きます。

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、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」という Purpose（パーパス：企業の存在意義）のもと、事業を通じた社会課題解決に加え、「障害者支援」「次世代育成」「地域貢献」を重点分野として社会貢献活動を行っています。

また、当社グループは、事業において社会課題解決を進める社会 DX の推進にあたり、社員の社会課題への感度を高めることが重要であると考えており、社会貢献活動を人財育成、社員の意識改革の一環として取り組んでいます。2021 年度より「社会貢献活動への役職員参加人数」を重要指標の一つとしており、2023 年度までに、2020 年度（84 人（実人数））比 20%増をめざしています。

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

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「障害者支援」「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. 障害者支援	ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップ	● 1998 年から、自らも視覚障害をもつヴァイオリニストの川島氏を、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（2005 年からの延べ数）
	NUL アクセシビリティ株式会社（日本ユニシス株式会社の特例子会社）	● 完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障害者の就業を実現 ● スーパーフレックス制度の導入により、障害の状況に寄り添った働き方を実現 ● 障害者差別解消法で定められている合理的配慮がウェブコンテンツに施されていることを検査する「ウェブ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	● 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 170 回実施
	バドミントン講習会	● 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	● 2005 年から、地域の子どもの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 ● コンサート来場者人数約 1500 名(2005 年からの延べ数)
	Table for Two とのコラボレーションによる国際貢献	● 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	● 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

2020 年度は新型コロナ感染拡大の影響で一部の対面型のイベントを見直し、オンラインでの実施を試行。

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 896 名（2021 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。

社会貢献活動支出額と寄付決定のプロセス

2020 年度の社会貢献活動支出額は、1250 万円（日本ユニシスおよび連結子会社）でした。

社会貢献活動の寄付先および寄付額は、重点分野であるなど複数側面から検討し、所定の決裁手続きを経たうえで決定しています。

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

障害者支援

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。

アクセシビリティ実践フォーラムへの協力

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主催『アクセシビリティ実践フォーラム「共に学ぶ場づくり」～情報社会のユニバーサルデザイン』に協力

「日本ユニシス・プレゼンツ 川畠成道チャリティコンサートの軌跡」と題した講演とミニコンサートを実施しました。

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・視覚障害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 年から、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害・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害体験講座

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。

2020 年度は、オンラインでの体験講座を実施。目や耳の不自由な方など、誰もが安心して映画を楽しめる映画館（CINEMA Chupki TABATA）を運営している Chupki に協力いただき、「音声ガイド付き映画体験」（音声ガイドなし、音声ガイドあり、映像ありの 3 パターンを体験）などの体験を行いました。

この体験は新入社員がダイバーシティ&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、視覚障害の基礎知識や、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、社員向けに「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。

2020 年度は全国 10 箇所、講師認定された社員が講座を行いました。

社員啓発セミナー実施

子どもたちの優いつながりが溢れる未来をめざす団体「PIECES」との協働により、新型コロナ禍における 子ども＆家族の向き合い方に関するオンラインによる社員啓発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害のある方が交流を深め、障害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とも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。

（2020 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

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）

川畠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畠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いただくとともに、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」、「視覚障害や盲導犬について知る講座」、「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。

（2020 年度は、新型コロナ感染拡大防止のための対策を行うとともに、一部体験プログラムを縮小して実施）

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。

2020 年 10 月 24 日（土）・25（日）両日、「第 27 回豊洲フェスタ」に、「点字ブロックを体験してみよう！」というテーマで、点字ブロック迷路体験ブースや点字ブロックを認識してデジタルインフラマップを作るデモなどを提供、2 日間で延べ約 150 名の方に楽しんでもいただきました。

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。（2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で休止）

※ 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るなど、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、江東区内の障害者施設で作られた製品の販売会を定期的の実施しています。販売会では、社員ボランティアが施設利用者の方々ととも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。（2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で休止）

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、通勤が困難な障害者の就業を可能とし、地方在住のままで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 か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。（2020 年度は新型コロナ感染拡大の影響で縮小）

「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。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とも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。

ユニハートの活動

ユニハート寄付先団体（2020 年度）

障害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. 江東ウィズ
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
8. ビルコン
9. 夢職人

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。

2020 年度は、リアルでの交流イベントに代えて、オンラインでのミニ講演会やワークショップ等を実施、寄付先団体と社員が交流する機会となっています。

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	2
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	3
取締役の選任・解任プロセス	3
取締役会の実効性評価	3
取締役・監査役の多様性	5
後継者計画	5
役員報酬制度	6
政策保有株式について	7
株主・投資家との建設的な対話に関する方針	7
リスクマネジメント	8
リスクマネジメントに対する考え方	8
リスクマネジメント体制	8
2020 年度の取り組み	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	12
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
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
情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動	19
ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得	19
個人情報保護	20
個人情報保護の基本方針とマネジメント	20
EU 一般データ保護規則（GDPR：General Data Protection Regulation）への対応	20
プライバシーマーク認証の取得	21
倫理とコンプライアンス	22
コンプライアンス	22

方針	22
推進体制	22
コミュニケーション・ルート（内部通報制度）	23
コンプライアンス状況の点検と課題抽出	24
コンプライアンス教育・啓発活動	24
人の尊厳を守る研究開発への取り組み	24
生命科学研究倫理審査委員会	25
腐敗防止	26
腐敗防止の考え方	26
推進体制	26
腐敗防止の教育・啓発活動	26
取り組み	26
政治寄付、ロビー活動	26
公務員等に対する接遇	26

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社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。

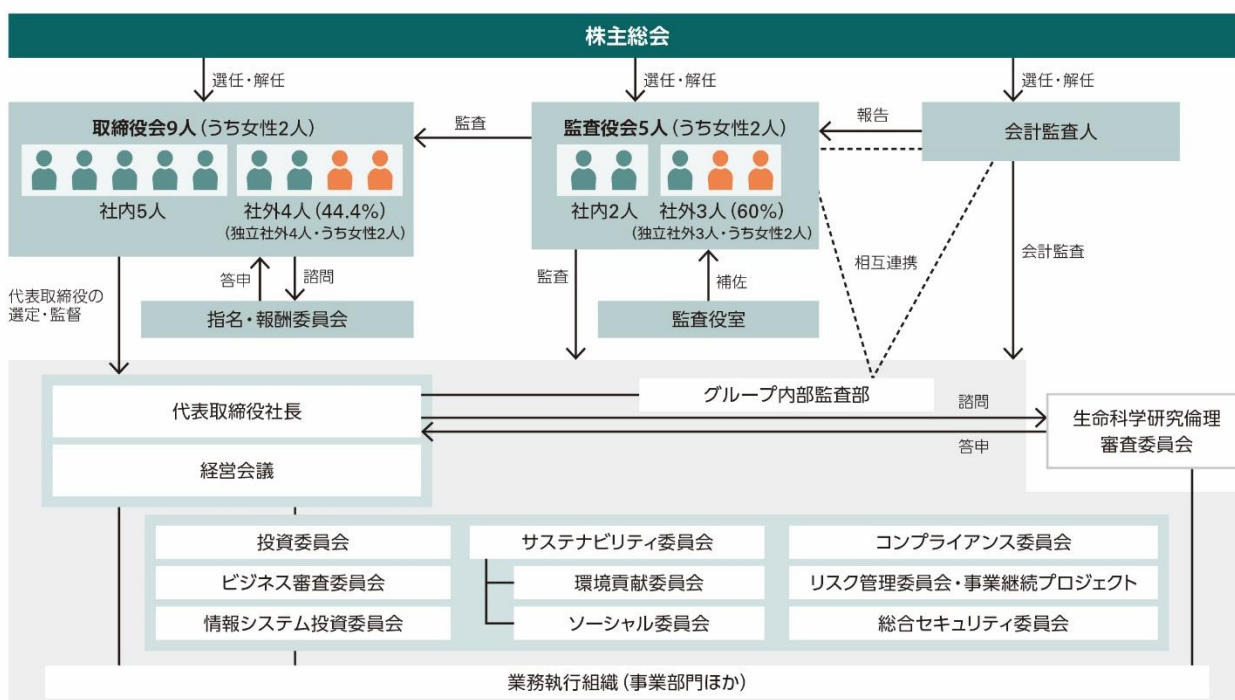
また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることを踏まえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

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（2021年6月28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の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・果敢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。

これまでのガバナンス強化に向けた取り組み

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						
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						
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						
	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						
2016年	後継者	「最高経営責任者等の後継者計画」の策定		持続的な成長						
	実効性	取締役会の実効性評価の開始		取締役の機能の向上						
	報酬	業績連動型賞与の導入		業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める						
2017年	全般	社外取締役・監査役を各3人に		社外役員の解釈の厳格化・多角的視点の強化						
2018年	後継者	経営リーダープログラムを開始 最高経営責任者等の後継者計画の対象を経営陣幹部に拡大		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	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						
2021年	報酬	役員報酬体系を改定（譲渡制限付株式報酬制度の導入）		中長期業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める						
	全般	社外取締役を増員し、スキル・マトリックスを開示		「Vision2030」および「経営方針（2021-2023）」の実現に向けて多様な知見・経験を有する取締役・監査役を選任						

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・果敢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・ガバナンス体制と共に、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ご説明します。

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。

- ・ 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）

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

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。

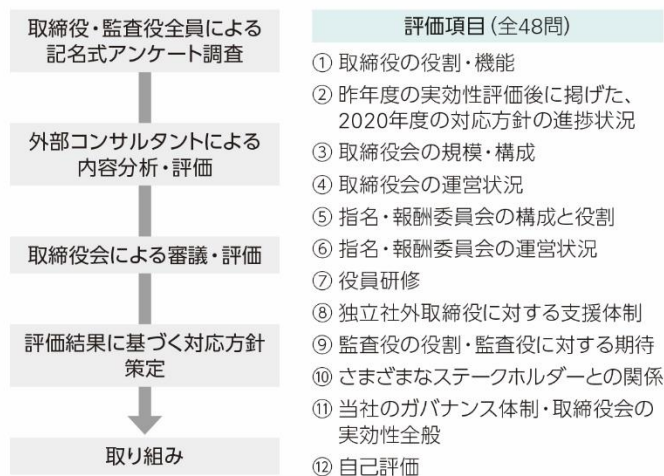
CEO を含む経営陣幹部が、法令または定款等に違反した場合、経営陣幹部として不正、不当または背信の行為等があった場合、またはその役割・機能を十分に発揮していないと判断される場合は、取締役会において審議のうえ、相当と判断される場合には、経営陣幹部としての役職を解任するものとします。

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、前年度の取締役会の実効性について分析・評価を行い、その機能向上に努めています。

2020 年度は 2019 年度の取締役会の実効性評価において課題として抽出された、役員報酬体系の抜本的な改定、社外取締役の増員、指名・報酬委員会での議論の充実およびその内容の取締役会への適時的確な報告、経営の重要課題に関する情報共有と議論の時間確保などを対応方針に掲げ、これらに取り組んできました。2021 年度は、社外役員への情報提供のさらなる充実と迅速化、経営の本質に関わるテーマにつき取締役会のモニタリング機能を最大限に発揮するための議論の充実、指名・報酬委員会の独立性強化に向けた取り組みに着手しています。

実効性評価プロセス（2020年度取締役会）



2020年度の評価結果と2021年度の対応方針

2019年度の 評価

- 社外取締役の選任基準と選定プロセスの明確化を図る。
社外取締役の役割・機能および資質・能力について、取締役会メンバーから聴取した意見を基に、選任基準・選定プロセスを策定。
2020年度はこれに則り、社外取締役候補者を人選する。
- 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。
改定案策定に着手したが、役員報酬の中長期業績との連動性を確保する観点から、次期中期経営計画策定に合わせて制度改定するため、いったん中断。2020年度に継続対応する。
- 取締役会の運営を見直しの上、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
各テーマについて、取締役会で報告がなされ、特にダイバーシティや環境については議論が深まっている。

2020年度の 対応方針と その取組 状況・評価 結果

- (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。
従来の役員報酬体系を見直し、業績連動型報酬の比率を高めるとともに、短期業績に連動する賞与とESGへの取り組みを含む
中長期業績に連動する譲渡制限付株式報酬を新たに付与することとした。
- (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。
社外取締役の選任基準・選定プロセスに沿って、候補者の選定、独立社外取締役の増員を実施。今後も当社の成長戦略を踏まえ、
必要な人選を行うとともに、独立社外取締役のさらなる増員についても引き続き検討を進める。
- (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。
社外取締役より、指名・報酬委員会での議論の内容が取締役会で報告され、適時・的確に共有された。今後さらに指名・報酬委員
会の透明性を高め、活発な議論や報告の充実を図るために、指名・報酬委員会の構成を引き続き検討する。
- (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。
経営方針や経営戦略について取締役会や取締役会以外の場での議論が行われるなど進捗があったが、今後も引き続き、中長期的
な経営の重要課題について真摯な議論を進めていく。

総じて高い評価となっており、多様な視点で活発な議論が行われ、また、実効性評価を通して年々の改善が図られていることを確認し
ました。他方、課題としては以下の事項が挙げられました。

- (1) 取締役会におけるより活発な議論のために、前広な情報提供に努めることで、十分な検討時間の確保を図るとともに、取締役会に
上程された議案のフォローアップ報告をより充実させることが必要。
- (2) 経営方針の遂行にあたっては、具体的な成長戦略の策定や方法論への落とし込み、社内への浸透、人材の育成が適切に行われる
ことが重要であり、これらの進捗を取締役会で議論し、モニタリングしていくことが必要。

2021年度の 対応方針

- 上記の評価結果を踏まえ、2021年度は、以下に取り組むことで、当社のガバナンス体制のさらなる強化に取り組むことといたします。
- (1) 社外役員の当社グループへの理解をさらに深めるため、業界・市場や技術・イノベーションの動向についての情報提供の充実と、
取締役会議案に関する情報提供の迅速化を図る。
 - (2) 「Vision2030」ならびに「経営方針（2021-2023）」における成長戦略、サステナビリティ、風土改革等の経営の本質に関わるテ
ーマについて、取締役会のモニタリング機能を最大限に発揮するため、より積極的な議論を行う。
 - (3) 指名・報酬委員会の独立性強化を図るため、委員の過半数を独立社外取締役とする。

取締役・監査役の多様性

当社は、「Vision2030」および「経営方針（2021-2023）」の実現に必要な、多様な知見・経験を有する取締役・監査役を選任しています。

当社取締役会は、上場企業の社外役員経験や、SDGs・統合経営におけるさまざまな支援実績、経営についての内外の豊富な経験・知見、ベンチャー投資・グローバルビジネスの経験を有する等の多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役が9名中4名（昨年度の3名から今年度1名増員）と、定数の44%を占めており、うち2名が女性です。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1人を含む独立社外監査役が5名中3名と過半数を占めており、うち2人は女性を選任しています。今後も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。

スキル・マトリックス

独立社外役員

	他社での 経営経験	業界知識	技術・研究 開発	財務・会計	法務／リスク マネジメント	ESG／サステ ナビリティ*	グローバル ビジネス
取締役	平岡 昭良						
	齊藤 昇						
	葛谷 幸司						
	永井 和夫						
	金沢 貴人						
	川田 剛						
	蘭田 綾子						
	佐藤 智恵						
	ナリン アドバニ						
監査役	寺西 裕二						
	大石 正弥						
	橋本 博文						
	古城 春実						
	水口 啓子						

※ ESG（環境・社会・ガバナンス）のSには人財戦略、ダイバーシティ＆インクルージョン等も含めています。

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、これに加え次の7つの項目を重要なコンピテンシーとして定めており、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」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」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」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。

■ よりよくする力

「改革力」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」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」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」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、既存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。

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。

また、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、当社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増強に向けた経営リーダープログラムを実施しています。各階層におけるさらなるチャレンジ機会の提供とともに、後継者候補層の人財プール／パイプラインの体系化を図り、当社グループのサステナビリティ経営につなげていくことを目指しています。

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 (3つの階層)	ねらいと目的
経営リーダー	・サクセッション・プランの具体化 ・経営者登用への覚悟と自覚
経営リーダーアドバンスト	・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	・次世代リーダーとしての視野獲得

役員報酬制度

2020 年度までは、業務執行取締役に対し、(a) 固定報酬（月額報酬の 90%を現金で支給）に加え、業績連動報酬として、(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）を付与していました。

新たな報酬制度では、業績に連動する賞与と株式報酬の割合を増やし、業績目標を 100%達成した場合には固定報酬、業績連動賞与（当期利益に連動）、株式報酬の割合が 4：4：2 となるよう設計しました。また、株式報酬については、従前の株式報酬型ストックオプションに代え、現在多くの企業が取り入れている譲渡制限付株式報酬を採用しました。ストックオプションでは単年度の当期純利益を指標としていましたが、今回の 株式報酬では、(i) 在籍条件、(ii) 中長期の業績指標（当社株式に係る株主総利回り（TSR）の対 TOPIX 成長率）、(iii) ESG 指標 の 3 つの条件・指標を取り入れました。それぞれに対し、3：1：2 の割合で割当てられます。

なお、社外取締役などの非業務執行取締役については、実効性のある経営の助言・監督機能を担うため、これまでと同様、業績と連動しない固定的な月額報酬のみを支給することとしています。

2020年度の役員区分ごとの報酬等の総額、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)	275	190	17※1	67※1	7
監査役 (社外監査役を除く)	34	34	—※2	—※2	3
社外役員	65	65	—※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) 1. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

(注) 2. 上記には、2020年6月25日開催の第76回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役1名の在任中の報酬等の額が含まれております。

取締役の報酬イメージ



政策保有株式について

当社は取引先との関係維持・強化により収益基盤の拡大につながるなど、当社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、社内規定に則り取得の是非を判断し、保有後においては、毎年取締役会で保有の適否の検証を行い、縮減を進めています。保有する上場株式全銘柄について、個別銘柄ごとに保有目的の持続性および事業戦略との整合性、ならびに関連取引利益等の状況を踏まえ、保有の適否を取締役会にて検証しています。また、当社の株式を保有する政策保有株主から売却の意向が示された場合、売却を妨げることは一切行っており、適切に売却等に対応しています。

純投資目的以外で当社が保有する株式の銘柄数および
貸借対照表上の合計額 (上場銘柄)



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、経営の改善に役立てています。

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。

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、個人情報を含む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。

また、大規模地震や新型インフルエンザなどによって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」にて、安全確保、社内業務復旧、顧客対応の各観点から事業継続計画（BCP）を策定し、継続的な

見直し・改善などの事業継続マネジメント（BCM）を実施しています。

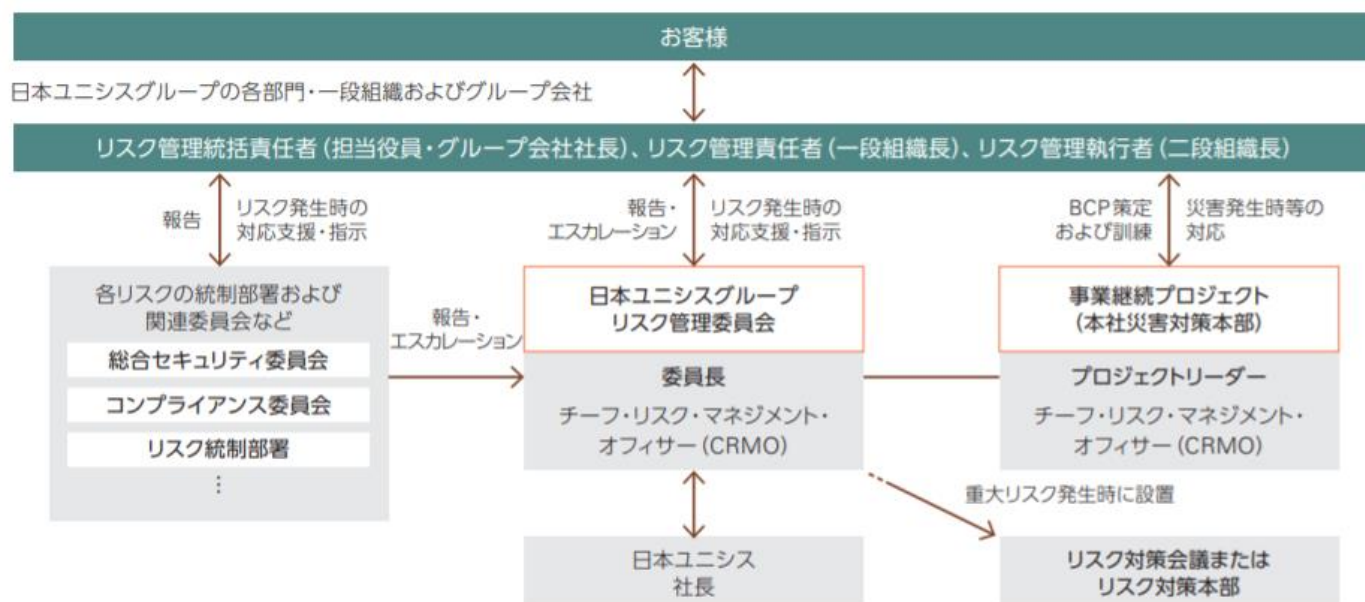
なお、CRMO はグループ全体のリスク管理・業務継続を統括し、これを効果的かつ効率的に運営する仕組み構築および調査・監督・指導、啓蒙活動の執行責任を有しています。CRMO はリスク管理委員会でグループ全体のリスクマネジメントのパフォーマンスをモニタリング／レビューし、継続的改善に必要な指導を行います。これらの状況は、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。教育・啓蒙活動として経営層向けの緊急記者会見訓練、新任役員向け研修、役員・組織長向けのクライシスマネジメント研修、新任組織長向けのリスクマネジメント研修を就任時に必ず受講するよう毎年度定期的の実施しています。さらに、災害発生時に備え、社員、組織長、災害対策本部メンバーを対象とした安否確認訓練（原則、年 3 回。2020 年 4 月以降は新型コロナウイルス対策として日次で安否確認を実施）や MCA 無線応答訓練／BCP 用ポータルサイトへの報告訓練（月次）、具体的な発生事象のシナリオに沿って被災状況報告、対応指示、対応状況報告を役割ごとに実施する総合シミュレーション訓練（年 1 回、ただし結果により追加訓練あり）などの訓練・演習を計画的に実施しています。また、状況に応じて必要な訓練を適時適切に企画し、随時実施しています。2021 年度は、東京オリンピック・パラリンピック開催に合わせ、本社災害対策本部メンバーを対象に様々な不測の事態への対応を確認する訓練を実施しました。

また、個々の社員がリスクを積極的に認識し報告することを可能とするため、リスク報告、システム障害報告、情報セキュリティ事故報告、コンプライアンス報告、ホットラインなど各種の報告窓口を設けています。

さらにリスクカルチャーを醸成するための手法として、報告されたリスクからの学びをグループ全体で共有するための各種仕組みを設けています。例えば、各組織の情報セキュリティ管理状況は、当社グループのバックキャスト型のマネジメント手法である VMM（Visualized Management Method）を活用し、モニタリングボードで全社員に共有しています。

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



2020 年度の取り組み

2020 年度のリスクマネジメントの取り組みとしては、次の 2 点に注力しました。1 つ目は「グループ全体のリスクマネジメント機能の強化」、2 つ目は「グループ役職員のリスク管理能力のさらなる向上」です。新型コロナウイルス感染症への対応にともなう急速なテレワークの普

及やデジタル化などのビジネス環境の変化は、当社グループの企業活動にも影響を及ぼしています。

当社グループは2020年1月から、事態の推移に応じてグループ内で順次テレワークへの移行を推奨・指示し、同年4月にテレワークを徹底するため出社を許可制とすることで、グループの全社員がテレワークを標準とする勤務体制に移行しました。2021年11月現在もテレワークを標準勤務形態とし、7割以上の社員が常時テレワークでの勤務を行っています。

一方で、急速にテレワーク導入が進んだことにより2020年に発生した社外の事件・事故を評価した結果、当社グループにおいても考慮すべき影響として以下の3点が挙げられます。

① 物理的な距離

例：緊急時の対応の際に制約を受ける／マネジメントの目が届きにくい

② 心理的な距離

例：日常的なコミュニケーションの希薄化

③ 安易なデジタル化

例：テレワーク環境でのセキュリティの確保（機密性・完全性・可用性）が不十分

こうした影響については、リスクマネジメントの観点からも評価を行い、必要に応じて各種施策の見直しを行うことが必要と考えます。そのため、2021年度リスク棚卸に反映しています。

なお、2020年度リスクマネジメントの取り組みでは、情報セキュリティマネジメントや事業継続計画（BCP）など、既存の特に重要なリスク対策に対する新型コロナウイルス感染症の影響を評価し、対策を見直すことを優先的に実施しました。具体的には、7割以上の社員がテレワーク勤務を行う環境下での大規模地震発生時のBCPの実効性を見直しました。2020年度上期に、本社災害対策本部の各ワーキンググループにおいて、重要業務と目標復旧時間、手順書等の見直しを実施しています。また、全社員が参加する「BCP総合シミュレーション訓練2020」も、テレワークを前提としたシナリオで実施しました。

2つ目の「グループ役職員のリスク管理能力のさらなる向上」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。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および必要に応じたOODAループでの対応のほか、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。

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・感染症等について

[統合報告書 2021 P.60-61 主要なリスクと機会>](#)

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

また、当社グループの事業に対し重要度が高いと評価された気候関連リスクについては、当社グループ既存リスク事象の原因となるもの（リスクドライバー）として、グループリスクマネジメントシステムのリスク分類体系の中に統合する形で位置づけました。

事業継続計画 BCP

日本ユニシスグループの事業継続計画

情報システムは、今や電力、水道、ガスなどと同様に、社会機能を維持するための重要なライフラインと言えます。当社グループは、お客様の情報システムの安定稼働を支える ICT 企業として、2006 年度から事業継続プロジェクトにて事業継続活動に取り組んでいます。事業継続プロジェクトは、事業継続担当の役員 3 名を中心に、支社支店を含めたグループ全社 110 名を超えるメンバーで構成し、平時には、BCP/BCM を推進し、策定した計画の見直しと改善を継続する活動の中で、災害を想定した総合訓練、机上訓練、安否確認訓練、および防火・防災などの各種訓練を定期的実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。当社グループにおける事業継続の対象リスクは、以下の 4 つです。

- 首都直下地震など大規模地震
- 本社ビル火災
- 情報システムの重大障害
- 新型コロナウイルスの大流行

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。

また、新型コロナウイルスへの対応として 7 割以上の社員がテレワーク勤務を行う環境下での大規模地震発生時の BCP を見直し、リモートでの本社災害対策本部の設置、テレワーク環境での事業継続など実効性の向上を継続的に図っています。

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

基本方針

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

一斉帰宅抑制の方針

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

発災時の対応と災害対策本部

発災時の対応推移

首都直下地震が発生した場合は、日本ユニシスグループ本社災害対策本部（以下、本社災害対策本部）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、初期対応を行う
1	余震も落ち着き、本社災害対策本部員の活動可能	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	テレワークまたは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	ほぼ平常どおりにテレワークまたは出社可能	すべ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

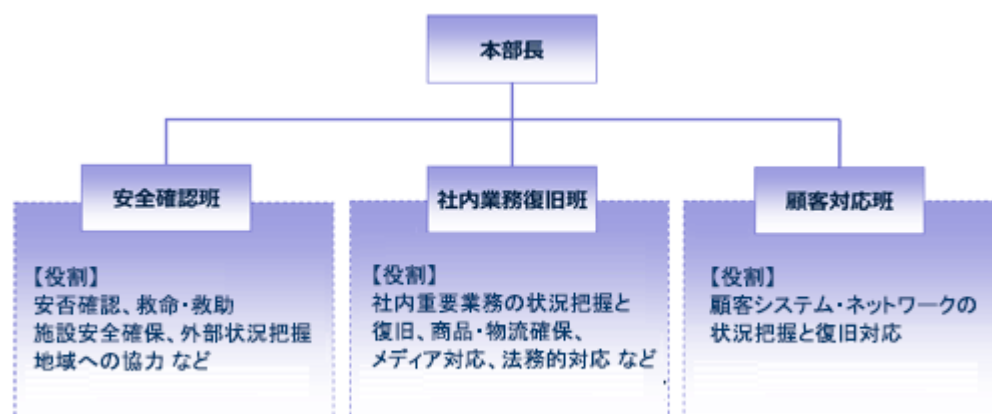
本社災害対策本部

本社災害対策本部長および班長などの主要メンバーがネットワークを通じて連携し対策本部として機能できる状態になると、リモートで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。本社対策本部メンバーと役員をはじめとしたグループ内の組織長との情報共有にはクラウド上に構築した当社グループの BCP 用情報共有システム（BCP ポータル）を使用します。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。



なお、平日勤務時間中に震度 6 弱以上の地震等が発生し豊洲本社内が十分に機能しなくなる状態、あるいは豊洲本社への移動が非常に難しくなる状態となった場合は、豊洲本社ビル内に現地対策チームを組成します。豊洲本社現地対策チームは、在館の顧客・パートナー・社員への対応や社屋の被災状況の把握等、現地で必要な対応を実施します。

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／BCP 総合シミュレーション訓練
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. クラウドサービスにおける災害想定訓練
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. BCP 情報共有システム操作訓練
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

当社グループは今般の新型コロナウイルス感染症に対し、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、新型コロナウイルス感染症の海外発生期、国内発生早期、感染拡大期から回復期の各段階に応じた事業継続計画を実行しています。

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。

具体的な対応として、新型コロナウイルス対策本部を設置し、上記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、当社グループ会社並びに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や顧客対応を含め

たオンライン会議の推進、テレワークの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、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。

ワクチン接種が日本国内で開始され、徐々に収束に向かうものと期待されますが、変異株など新たな脅威が発生しており、感染再拡大など事態の長期化により、当社グループの事業活動に影響が生じる懸念があり、経営成績に影響を与える可能性があるため、外部環境の動向や変化を慎重に見極め、適時適切な対処に努めています。

当社グループは、社会における感染症拡大の防止に努めるとともに、社員、協力会社、お客様および取引先の安全確保を最優先に考え、テレワークの活用など働き方改革を進めています。また、お客様の業務継続やリモートワーク、デジタルトランスフォーメーションなどを全力で支援し、レジリエントな社会の実現に向けた取り組みを加速させていきます。

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、2020 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、2021 年度に改訂した当社グループの新マテリアリティの一つである「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっており、0 件であることを目標としています。

情報セキュリティ基本方針

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

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

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

9. 日本ユニシスグループは、地震・災害及びインフルエンザの流行又は情報システムの重大な故障、情報資産の毀損や消滅等によって、事業活動が中断・停止することを最小限に抑えるために、物理的・技術的・組織的及び人的な予防措置を講じます。また、万一の事態に備え、事業継続計画を策定し、事業活動と重要な業務プロセスの継続を確保します。
10. 日本ユニシスグループは、本基本方針に基づく情報セキュリティ目的を定め、その目的の達成に向けた活動を継続的に実施・改善してゆく体制及び仕組みを確立するために情報セキュリティマネジメントシステムを導入し、情報セキュリティの推進を図ります。

2018年6月25日

日本ユニシス株式会社

代表取締役社長 平岡 昭良

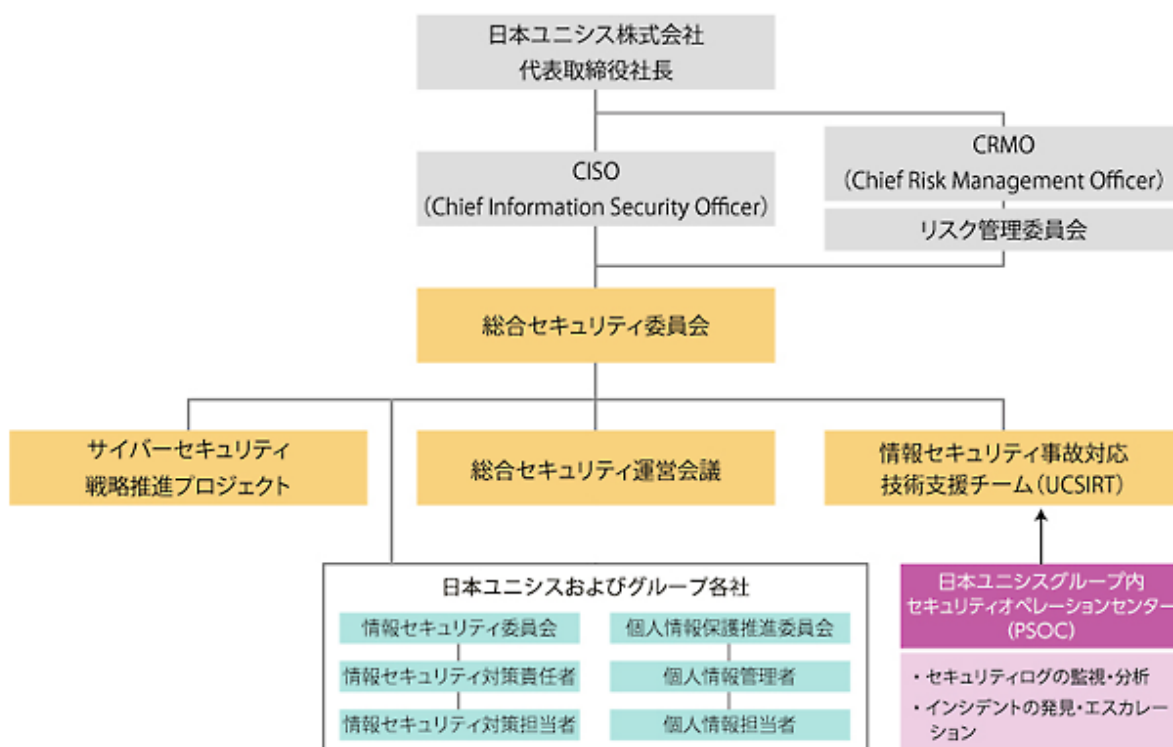
推進体制

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

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

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

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



サイバーセキュリティ戦略

サイバー攻撃の手法は日々増加・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づけており、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、政府の「サイバーセキュリティ戦略」や経済産業省の「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経営を実践しています。

具体的には、

- ① 緊急時の対策として、事故対応技術支援チーム（CSIRT）の強化
- ② 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を実施し、その評価結果に基づきリスクベースで優先度をつけた各種対策の推進
- ③ 教育・研修による危機対応力の強化
- ④ サイバーセキュリティ対策基盤を整備し、ゼロトラストモデルへの移行
- ⑤ 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
- ⑥ ハッカー攻撃のシミュレーションを含む脆弱性分析の実施
- ⑦ IT インフラおよび情報セキュリティマネジメントシステムに対する、外部監査人による監査
- ⑧ 万が一の予期せぬ事態による情報流出に対応するため、一定額までの保険を付保

などを行っています。

2020 年度は、新型コロナウイルス対応に伴う急激なテレワーク化などの環境変化へ対応しました。いつでもどこからでも、デバイス・アプリケーション・データを安全に利用できる環境として、ゼロトラストアーキテクチャの考え方に基づくサイバーセキュリティ対策基盤の実装を前倒しで推進しました。

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		見せる化施策	組織・プロセス施策
	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	情報開示・ 情報共有を実施	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

※ 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

情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・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。

また、セキュリティ事故を報告するエスカレーションプロセスを明確に定めており、全従業員向けの情報セキュリティ研修にて周知徹底しています。

2020 年度の全グループ社員対象の個人情報保護に関する内容を含むセキュリティ e ラーニングの受講率は 100%でした。

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

（2021 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

個人情報保護

個人情報保護の基本方針とマネジメント

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>
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>
 - 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>
 - 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>
 - 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>
 - 開示等の請求手続きについて > <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>
 - 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>
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>
 - 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>
 - 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>
 - 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>

2020 年度、個人情報の保護に関する違反件数は、0 件でした。

また、個人情報保護に関するマネジメントシステムの運用の中で毎年内部監査を実施しています。

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程を整備し、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

(2021 年 3 月末日現在)

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリューションズ株式会社
- 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

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

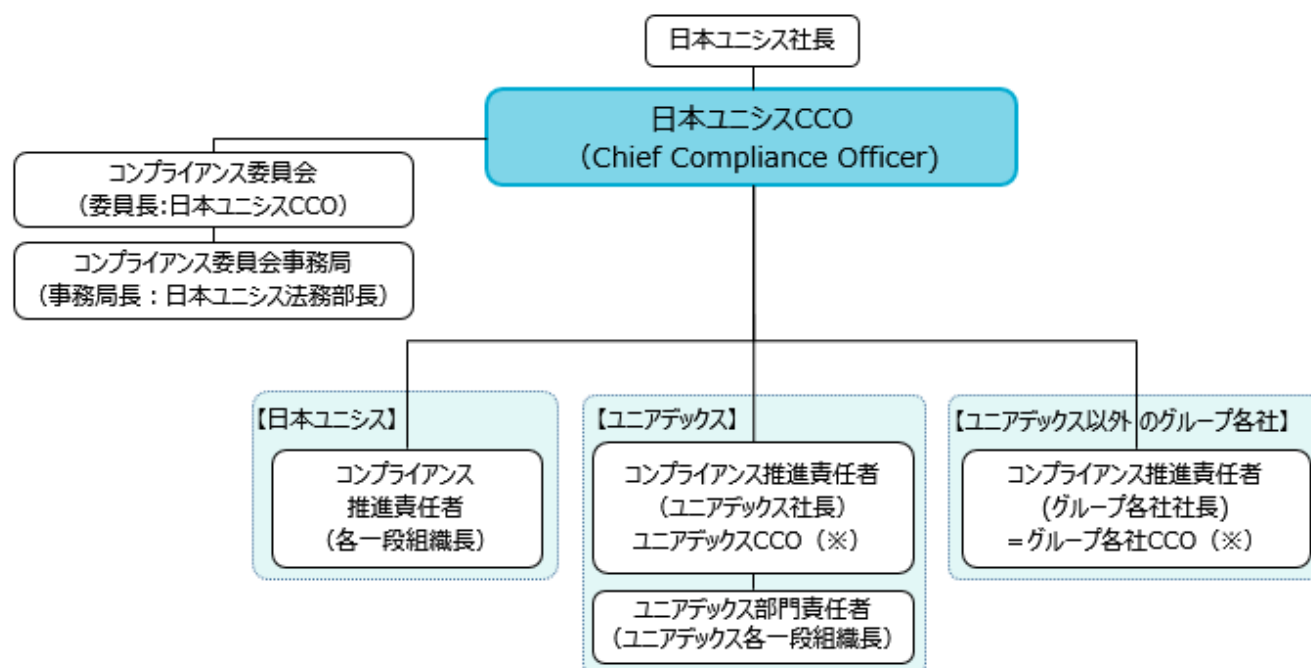
https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf

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、懲戒規程などにに基づき適正な処分を行います。
3. 内部監査部門は、当社およびグループ各社(以下、当社グループという)のコンプライアンス体制の妥当性・有効性を評価し、必要に応じ、その改善に向けて指摘・提言を行います。

コンプライアンス推進体制図



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

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

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

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

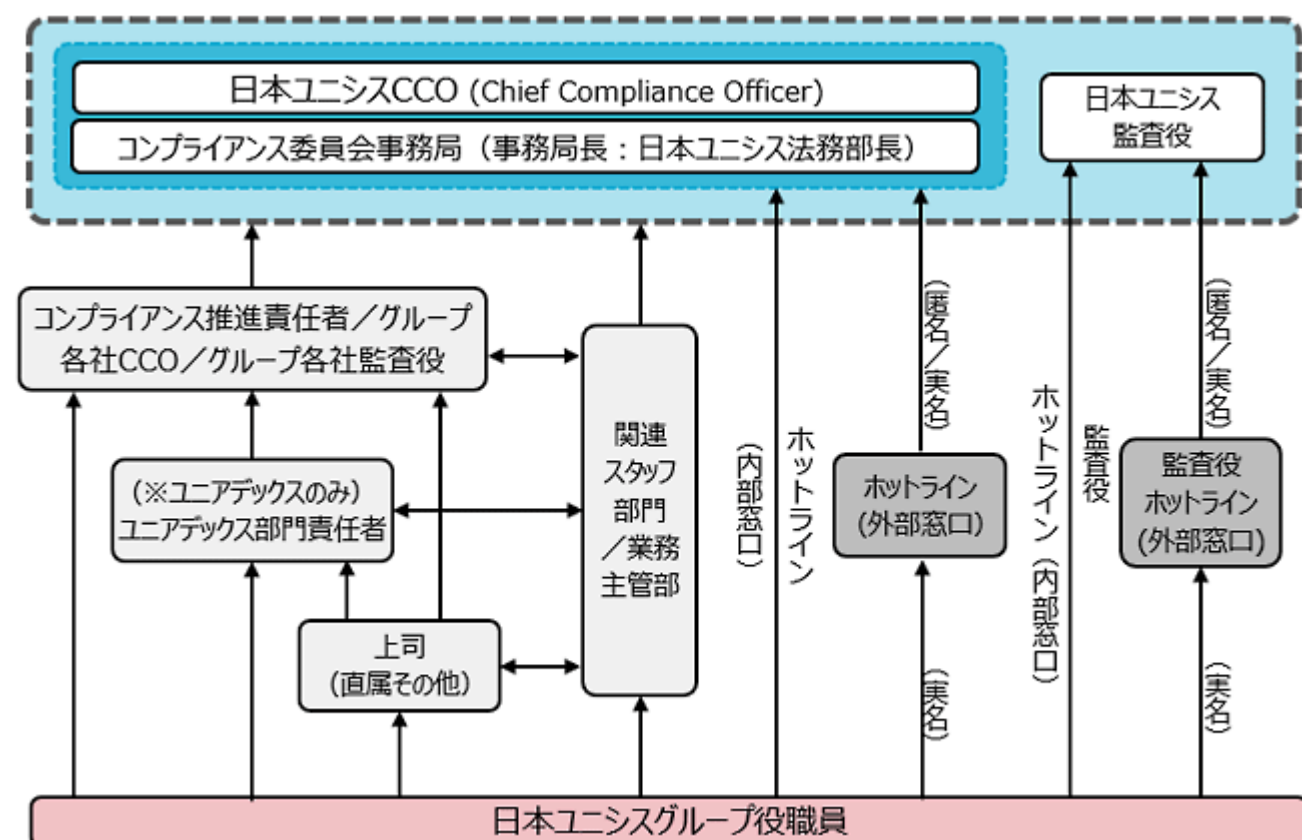
また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。

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

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

2020 年度は、上記の通報窓口で 32 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。2020年度の回答率は、98.3%でした。また、本調査の回答率は、当社グループのマテリアリティ「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」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2020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）「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」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、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」というPurposeを定めています。持続可能な社会の創出を実現するには、社会を構成する“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います。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。当委員会では、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）日本医師会訳（日本医師会 HP）](https://www.med.or.jp/doctor/international/wma/helsinki.html)：

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

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/i-kenkyu/index.html)：

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

生命科学研究倫理審査委員会

生命科学倫理審査委員会では、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：7回（2021年9月末日時点）

付議された議案数：11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/)

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

腐敗防止

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。当社グループでは、「グループ・コンプライアンス基本方針」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において不正防止に関する基本姿勢を明確化し、社員研修などの教育により、贈収賄防止の徹底を図っています。

腐敗防止の考え方

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

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において、以下のように定めています。

（役職員行動規範細則 第9項）

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

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

推進体制

コンプライアンス推進の一環として推進体制を整えています。

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

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

参照：Governance - 22 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 -24 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。

2020年度の政治献金・ロビー活動などの支出はありませんでした。

公務員等に対する接遇

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

サステナビリティ情報開示のツール

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

Webサイト

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

サステナビリティレポート（PDF）

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

統合報告書（冊子およびPDF）

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

報告対象範囲

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

報告対象期間

原則的に、2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2021年度以降の状況についても掲載しています。

参考ガイドライン

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

公開年月

2021年12月（次回公開予定2022年11月）

商標について

記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

見通しに関する注意事項

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

日本ユニシス株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

財務部 IR・サステナビリティ推進室

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

TEL: 03-5546-4111（大代表）

E-mail : csr-box@ml.unisys.co.jp