

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

## 結社の自由と団体交渉権の尊重

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

参照 : [Social - 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。

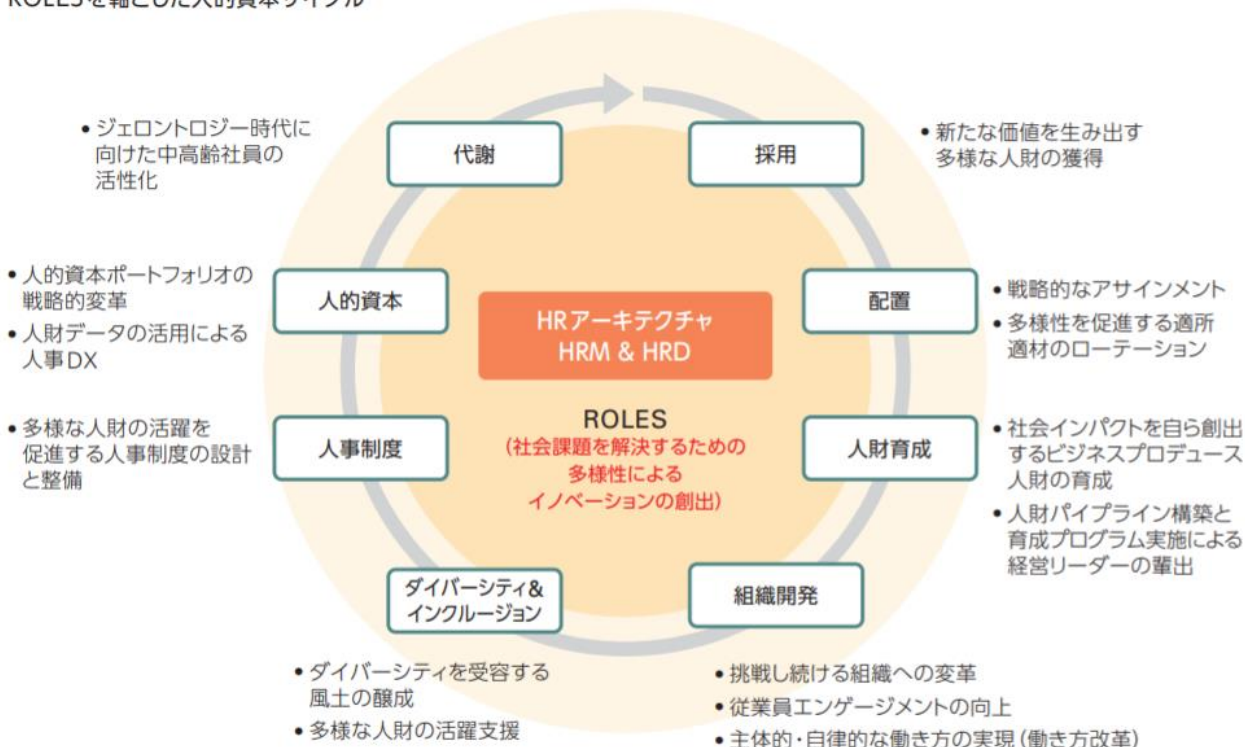
### 人財戦略

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(イントラパーソナル・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材の育成

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材としてビジネスプロデュース人材を定義し、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材の育成を目的とし、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材の輩出（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ずびつけていきます。

## 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、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。この様な情勢のなか、「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](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」などを通して、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、社内広報サイトにてインタビュー形式で紹介しています。

社外とのネットワークも広がっており、本社所在地である豊洲エリアの IT 企業のダイバーシティ推進担当者によるネットワーク「WITTY (Women in IT in 豊洲)」に 2013 年の設立当初より参加し、女性活躍関連イベントの共催を通じた情報交換や課題の共有を実施しています。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](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、介護休職や介護休暇（介護対象一人につき年間 12 日の休暇と、最大 60 日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇）、1 日 2 時間まで勤務を短縮できる短時間勤務など用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナー開催や介護ハンドブック配布などの施策を展開しています。

### 主な介護支援制度・施策

介護休職	介護対象 1 人につき 1 年まで（複数回取得可能）
介護休暇	（1）積み立て特別有給休暇を半日単位で利用
	（2）介護対象一人につき 12 日/年
フレックスタイム	月内で勤務時間数の過不足を清算。コアタイムあり
カウンセリング	職業家庭両立アドバイザー、社員相談室、外部カウンセリングに随時相談可能
短時間勤務	2 時間/日まで
介護セミナー	年 1 回開催、全グループ社員対象、社外の有識者による仕事と介護の両立を目的とした講演
ダイバーシティ・マネジメント研修 （介護編）	年 1 回開催、管理職必須研修。介護に携わる部下のマネジメントと管理職自身の介護への備えのために開催
介護ハンドブック	40 歳以上の全グループ社員、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、ストーリーング配信

### <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。  
多様な人財が能力を発揮し、イノベーションを生み出すための風土・組織・人材に関わる改革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財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。



### ■プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準の取り組みを行う「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「プラチナくるみん」認定を2019年に取得しました。「働き方の見直しと新しい働き方の導入」「有給休暇の取得率向上」「所定外労働時間の削減」「育児休業から復帰予定・復帰した社員のキャリア形成支援」などの取り組みが評価されました。





#### ■えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業であると認定されました。

認定は評価された項目数に応じて3段階あり、全ての項目に対して基準を満たしている事が認められ、2017年に最高位である3段階目の認定を取得しました。



#### ■イクメン企業アワード2018<両立支援部門グランプリ>

厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2018両立支援部門」にてグランプリを受賞しました。両立支援部門は、男性従業員の育児と仕事の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰するものです。当社は、男性従業員の育児休業の平均取得期間の実績をはじめ、育児支援制度の整備や取得しやすい環境づくり・業務改善、経営層が先頭に立ち推進する働き方改革等による積極的な取り組みが評価されました。



#### ■PRIDE指標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、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。

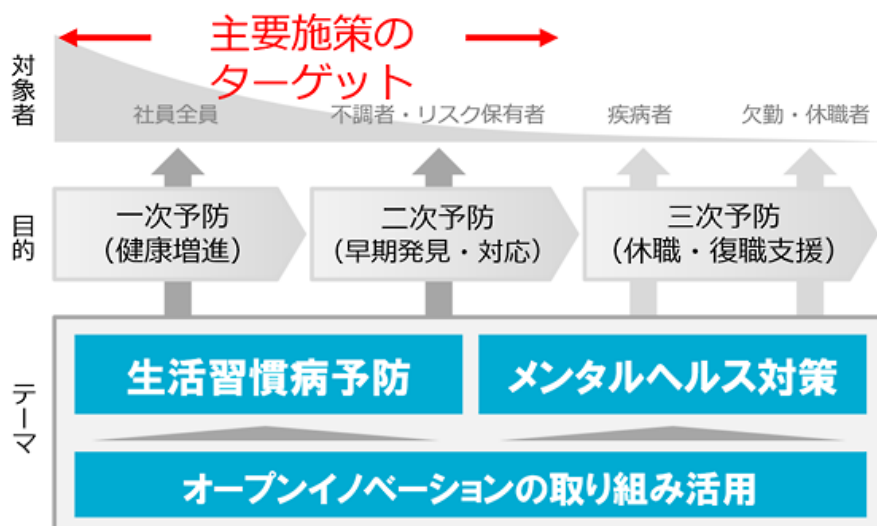
2016年4月にはグループ全体の健康経営戦略を統括する役割として、代表取締役社長がチーフ・ヘルス・オフィサー(CHO)に就き、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することをさらに推進しています。

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。

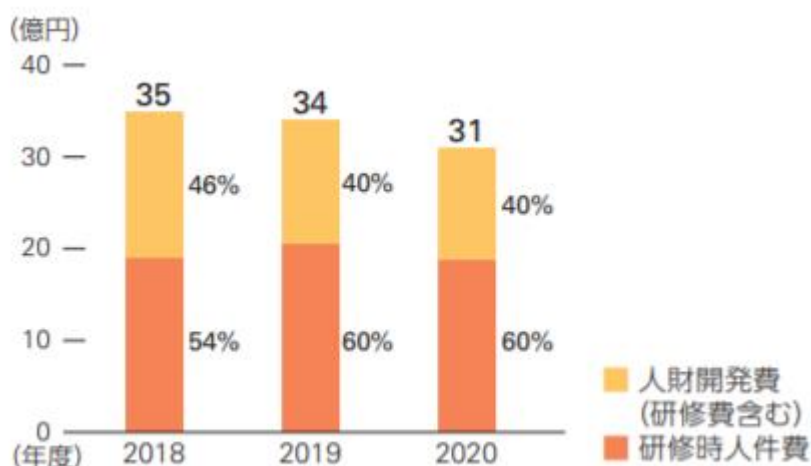
- ・ セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
- ・ ラインによるケア（管理監督者が行う職場環境などの改善と相談）
- ・ 事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医などによる専門的ケア）
- ・ 事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）
- ・ ストレスチェックの実施（高ストレス者へのフォロー・組織分析の活用）
- ・ 新入社員への体験カウンセリング（コロナ禍でのストレス確認とフォロー実施）

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

人事改革を進めることが必要です。そのため、当社グループでは人事改革への取り組みを推進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ペック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 <sup>*1</sup>	87.30	86.20	81.10	
障がい者雇用率 (%)		連結グループ <sup>*2</sup>	2.33	2.31	2.59	
女性管理職比率 (%)		連結グループ <sup>*1</sup>	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 (%)		-	2.57	2.81	2.34	
新卒定着率 (%)		連結グループ <sup>*1</sup>	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 <sup>*3</sup> (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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>※1</sup>	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 <sup>※1</sup>	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 <sup>※1</sup>	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 <sup>※1</sup>	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 <sup>※1</sup>	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－人材開発費（%）		46	40	40
人的資本投資額の内訳－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 <sup>※4</sup>	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） <sup>※5</sup>	連結グループ <sup>※1</sup>	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](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

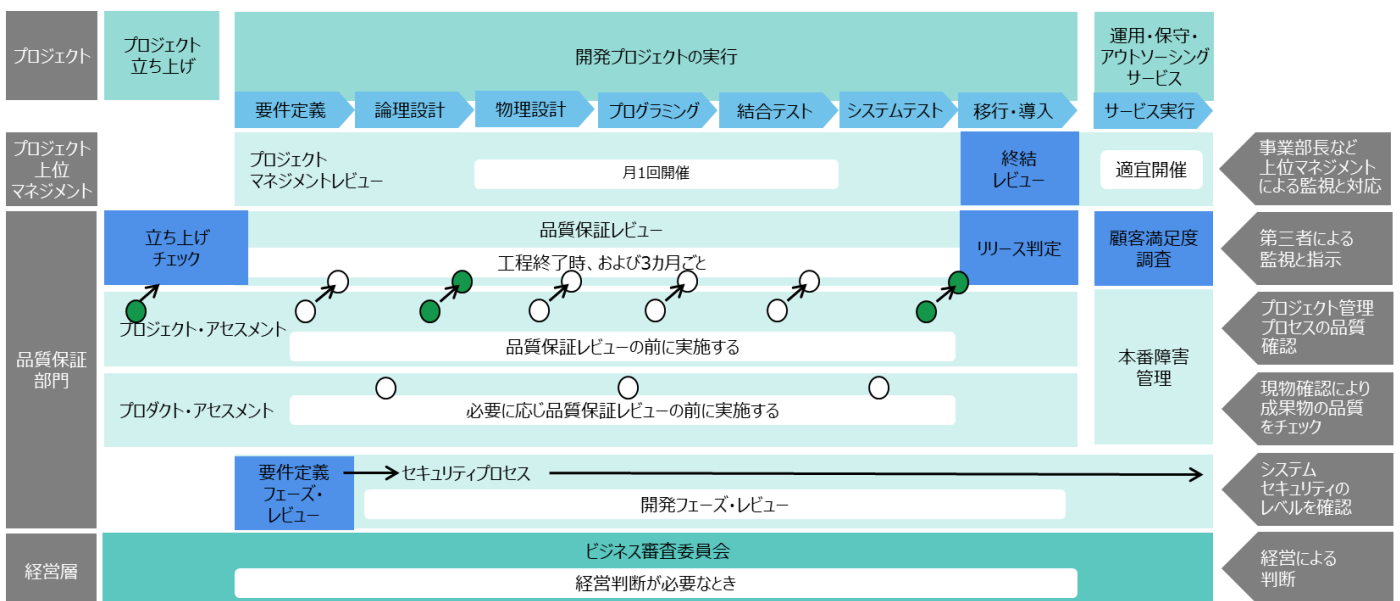
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- 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、必要に応じた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、必要に応じた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いな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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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）</li> </ul>
	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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
2. 次世代育成	e-ネットキャラバン	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 累計 170 回実施</li> </ul>
	バドミントン講習会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
3. 地域貢献	本社地域である江東区の豊洲文化センターとのコラボレーションによる地域交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● コンサート来場者人数約 1500 名(2005 年からの延べ数)</li> </ul>
	Table for Two とのコラボレーションによる国際貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	災害復興支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>

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島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島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。川島氏は 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 川島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。

「川島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 川島成道チャリティーコンサートの軌跡」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「川島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

子どもたちの優し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の交流のために毎年秋に開催しているイベントです。当社グループは地域貢献として、2005 年度から毎年、子どもたち向けに ICT を身近に感じてもらえる機会を提供しています。

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、地方在住のままでの雇用を実現しています。

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

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

## 地域貢献（国際協力）

### TABLE FOR TWO への参加を通じた開発途上国の飢餓解消への貢献

開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消を目指した、社会貢献プログラム「TABLE FOR TWO」に、気軽に参加できる社会貢献活動の機会を提供しています。

本社ビルの社員食堂 2 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、国際貢献に役立つ活動で、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. 江東ウイズ
4. 札幌市手をつなぐ育成会
5. ブリッジフォースマイル
6. シャプラニール＝市民による海外協力の会
7. PIECES
8. ピルコン
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。