

日本ユニシスグループ

2017年度 サステナビリティ報告

- サステナビリティへの取り組み
- 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及びコミュニティの発展
- サステナビリティ情報開示について

Foresight in sight

日本ユニシスグループ

2017年度 サステナビリティ報告

サステナビリティへの 取り組み

当社グループは、企業理念にもとづき、存在意義である「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」として、環境・社会の課題に真摯に取り組み、社会の持続的な発展に貢献することを通じ、サステナブルな企業を目指します。

- トップメッセージ
- 企業理念、企業行動憲章
- サステナビリティに対する考え方と推進体制
- マテリアリティ（CSR重要課題）
- ステークホルダーとの対話
- 事業活動を通じた社会課題の解決
- イニシアティブへの参画
- 外部団体への参加
- 社外からの評価

Foresight in sight

トップメッセージ

トップメッセージ



次の時代へ、顧客・パートナーと共に
社会を豊かにする価値を提供し、
社会課題の解決を目指します

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長

平岡 昭良

60年の歩みを振り返って

自らの存在意義を見つめ直す

日本ユニシスグループは、2018年3月に設立60周年を迎えました。私たちは、日本で初となる商用コンピュータの導入を皮切りに、システムインテグレーター（Sier）やサービスプロバイダーの先駆者として各時代のニーズに応え、現在に至る情報社会の形成・発展に貢献してきたという自負を持っています。それは、お客様との信頼関係を重視し、ビジネスと社会の課題解決に寄与する活動を積み重ねてきたとも言えます。

一方、お客様から当社グループにお寄せいただく期待は、近年大きく変化してきています。かつては、決められた仕様・予算・納期のもとでシステムを構築し、安定稼働させる「提供価値」が求められていました。しかし最近では、これからの世の中を俯瞰したうえで、お客様の競争力向上を可能にするサービスやビジネスモデルを「一緒に考えてほしい」というご要望が増えているのです。環境変化のスピードも速まり、お客様も明確な“仕様に対する要求”が持てないなかで、従来型のご要望をお伺いし数年かけてつくる、というSierの事業モデルだけでは、いずれ限界を迎えるだろうという危機感を持っています。そこで、あらかじめ必要となるサービスを準備し、お客様の競争優位につながるサービスを選択・提供していく、言い換えれば、サービスの「利用価値」を提供するビジネスがこれからの主流の一つになると捉えています。

このような質的転換がICT関連市場で進行するなか、私たちは自らの存在意義を見直し、「目指す姿」を再定義しました。それは、山積する社会課題に真っ向から向き合い、さまざまな業種・業態の企業と「ビジネスエコシステム」を形成して、課題解決に直結する先進的なサービスを速やかに提供できる企業です。前中期経営計画「Innovative Challenge Plan」（2015年度-2017年度）中では、このビジネスエコシステムを支えるプラットフォームの構築に注力してきました。また、同時期に策定したコーポレートステートメント「Foresight in sight®」には、先見性（Foresight）と洞察力（insight）を磨き、未来のあたりまえになっていく革新的なサービスをつくり出そうという、私たちの意志を込めています。

中期経営計画「Foresight in sight 2020」の概要

注力領域に経営リソースを集中

2018年度からの3年間を対象とした中期経営計画では、前述した私たちの存在意義・目指す姿を強く意識しながら、コーポレートステートメント「Foresight in sight®」の実現を成し遂げていきます。個々の社員が養ってきた「先見性」によってキャッチした世の中のニーズや課題を、過去の経験や常識にとらわれない「洞察力」で深く理解する。そして、お客様・パートナーとも共創しながら事業化につなげ、持続的な成長サイクルを実現する計画です。

その要諦は、社会課題を起点に、その社会課題を解決するために生まれる新しいマーケットを想定し、当社グループのアセットが十分に活用できる分野を注力領域として定めていることです。具体的には、「ネオバンク」「デジタルアクセラレーション」「スマートタウン」「アセットガーディアン」という4つの注力領域に経営リソースを集中することで、新たなマーケットの創出と社会課題の解決に取り組みます。それぞれの領域においては、お客様のデジタルトランスフォーメーションの実現をとともに目指すなかで、新規事業の創出や潜在的価値の発見につなげ、関係性を一層強化していきます。加えて、当社グループが保有するアセットをパートナーや外部サービスと連携させたプラットフォームとしてお客様に提供し、ビジネスエコシステムの形成に注力します。

例えば「地方創生」という社会課題を考えたときに、今後、地方でデジタル決済が進んだとしても、そこで生み出された手数料や情報の多くは企業の本部や、場合によってはグローバル企業に還元されるだけです。これから、地域が活性化するためには、デジタル化を進展させることで地域にもお金や情報が還流する仕組みをつくることが重要です。そのため、注力領域の一つである「ネオバンク」領域では、デジタル決済と複数の生活サービスを融合した基盤を地域社会に構築することで、新たに生み出された人の流れやお金、情報が地域に再投資される循環モデルを提供することを目指しています。このモデルの確立によって、地域の衰退に歯止めをかけ、都市からの移住者や訪日外国人も巻き込んだ、持続的な成長に貢献していきます。

このように、さまざまな社会課題を起点として、お客様・パートナー・地域コミュニティとの関係性を強化し、ビジネス機会を拡大しながら個別の課題を解決していく成長サイクルを、この中期経営計画によって実現します。

継続的に取り組む「風土改革」

社員の巻き込み力で、ビジネスエコシステムを創出

中期経営計画での重点施策の一つには風土改革があります。これは、前中期経営計画でも中核に据えてきましたが、新たなチャレンジには組織・人財の変革が不可欠です。投資家のみなさまも、組織課題を経営者がいかに捉え、どのようにマネジメントしているのかという点を重視されていることを実感していますし、人財戦略は価値創造の中核だと捉えています。

これまでの改革では、人財育成と新規事業立案を目的として8年前に社内内で立ち上げた私塾を全社プログラムに発展させたり、縦割りの組織を融合型に変革したり、社員のチャレンジを重視して人事考課を抜本的に見直したりするなど、思い切った施策を実行してきました。これらの成果を活かし、中期経営計画では、社員のエンゲージメントを高め、自らビジネスエコシステムをデザインしていく組織への進化を目指し、立体的な戦略を推進していく計画です。

今後の人財育成にあたっては、「巻き込み力」がカギになると考えています。前中期経営計画では、業種・業態の垣根を越えた連携が必須であるビジネスエコシステムにおいて、まず自分の組織を越えられないようでは話にならないということで、徹底的に組織の壁を壊してきました。次に目指すのは、組織を越えるだけでなく、自ら周りを巻き込んでいくことです。ビジネスエコシステムをつくり上げていくには、さまざまな部門で多様な役割を担っている人を巻き込みながら、業務を遂行する力をつけていく必要があります。そして、社外の人をも巻き込んで、1社では成し得ない大きな価値を生んでいかなければなりません。中期経営計画で重点施策として掲げている関係性強化の歯車の図は、実は人財育成の図でもあるのです。歯車は、他の歯車とも関係性を持たなければ回りません。従来型のコアビジネスだけで自分の役割を閉じるのではなく、事業創出ビジネスや成長ビジネスにも関わってほしいという意味を込めています。

ビジネスエコシステムの創出においてダイバーシティは不可欠です。イノベティブな風土醸成に向け、女性活躍推進はあらゆる多様性を受け入れるためのベースとなるものと捉えています。一方で、これからは属性による多様性から、一個人が複数の役割を持ち、その人のなかに多様性を有することが重要だと考えます。多様性を自己のなかにうまく“同居”させている人財は、多様な他者の意見や価値観を受け入れやすくなり、イノベーションを起こしやすくなるはずです。

私が重要視しているのは、「ルール」よりも「意識」で変わった組織は強いということです。いわゆる「評論家」や「お手並み拝見」タイプの社員を生まない組織にしたいと強く思っており、私が先陣を切って、風土改革に取り組んでいきます。

今後の価値創造に向けて

生活者に「情報の主権」を渡す

私たちが蓄積してきたデジタルの力を、お客様やパートナーの強みと結びつけ、ビジネスエコシステムを形成していく究極の目的は、一人ひとりの生活者・ビジネスパーソンに「情報の主権を渡す」ことにあると考えています。“すでに、個人は情報の主権者となっており、複数のルートから入手した情報をもとに、主体的に商品やサービスを選んでいる”—このように認識されている方は多いと思いますが、個人が持っている今の選択基準は、利便性と価格が大部分です。しかし、これからの世の中を俯瞰すると、地球や社会に貢献できる商品・サービスが個人によって選択されることが増えていくと思われまます。一人ひとりがこうした点を強く意識した選択をすることで、一企業では難しい、大きな課題解決が可能となるのです。

こうした選択が普及していないのは、情報の主権がまだ商品・サービスを提供する側にあるからです。当社グループは今後、多様な業種・業態の企業とともに、情報の主権を個人にシフトするための情報提供基盤を組み込んだビジネスモデルを構築していきたいと考えています。また、このようなプラットフォーム提供力を有する企業として、「持続可能な開発目標（SDGs）」に盛り込まれた国際目標をビジネスエコシステムを構築するパートナーとの共通のビジョン、ゴールと捉え、サステナブルな共生社会の構築にも深く関わっていく考えです。

国際的なイニシアティブへの参画や、中期経営計画の実行を通じ

信頼され、期待され続ける企業をめざす

今や、当社グループが連携するお客様やパートナー、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。当社は2014年3月に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本10原則を支持し、取り組みへの努力を継続しています。

またCSR重要課題を特定し2017年度より目標を定め取り組んでいます。CSR重要課題は中期経営計画の基本戦略と密接に関わっており、中期経営計画を推進することにより、自社の持続的成長だけではなく、持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

私たちは、今後も国連グローバル・コンパクトやSDGsなどの国際的なイニシアティブへの参画や中期経営計画の実行を通じ、ステークホルダーのみならずさまから信頼され、期待され続ける企業を目指していきます。

企業理念、企業行動憲章

企業理念、企業行動憲章

日本ユニシスグループ 企業理念

わたしたちが 社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

わたしたちが 目指すこと

社会の期待と要請に対する感性を磨き、そのためにICTが貢献できることを考え抜く集団になります

わたしたちが 大切にすること

1. 高品質・高技術の追求
社会に役立つ最新の知識を有するとともに、技量を高めます
2. 個人の尊重とチームワークの重視
相手の良い点を見いだし、それを伸ばすことを奨励し合い、互いの強みを活かします
3. 社会・お客様・株主・社員にとり魅力ある会社
ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます

日本ユニシスグループ 企業行動憲章

わたしたちは、子どもたちの未来を守るために、社会および環境に対する責任を果たします。

1. 人と環境の共生を第一に考え、行動します。
2. 常に社会的責任の原則に照らし、行動します。
3. 社会的責任の中核主題、課題に真摯に取り組みます。

※ 社会的責任の原則

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの原則（説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重）を指します。

※ 社会的責任の中核主題、課題

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）、および各中核主題に関する課題を指します。

サステナビリティに対する考え方と推進体制

サステナビリティに対する考え方

日本ユニシスグループは、持続可能な社会の実現が企業の持続的な成長のための基盤であると認識しており、企業理念を「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」としています。

環境・社会・ガバナンスに配慮した企業活動を基本に、社会課題を解決するサービスの提供により広く顧客・社会の価値を創造していくことで企業価値の向上を目指し、当社グループの持続的成長サイクルを確立させていきたいと考えています。

また、法令遵守はもちろんのこと、国際的な原則やその背景にある考え方を尊重し、社会の期待と要請に応えることにより、企業として環境・社会の持続可能性に対する責任を果たすことも重要な役割であるとの認識のもと、企業活動を行っています。

このように当社グループの持続的成長と社会の持続可能な発展の両立を目指すことが、当社グループのサステナビリティに対する基本的な考え方となっています。

推進体制

当社は、社会と環境のサステナビリティに関する取り組みは各組織で実行しており、そのうち重要な事項に関しては経営会議にて審議・報告しています。

各組織は、関連する社内外ステークホルダーとの対話を通じ、当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらを活動に活かしており、主たる活動状況は取締役会に報告されます。

- [ステークホルダーとの対話](#) >

<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/15#33>

社内浸透

当社グループでは、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、全社員向けe-ラーニング「CSR関連研修」を実施しています。

2017年度は、企業の社会的責任に関連する8分野の研修を実施し、平均受講率は98.8%でした。

マテリアリティ (CSR 重要課題)

とくに重点的に取り組むべき「マテリアリティ (CSR重要課題)」を2016年度に特定し、2017年度よりKPIと目標を定めて推進しています。

マテリアリティ特定および見直しのプロセス

1. 検討すべき重要項目の把握・整理

企業理念、競合他社の取り組み、GRIガイドライン第4版、SRI機関の開示要請項目、および持続可能な開発目標 (SDGs) 等を総合的に勘案し、重要課題の候補リスト29項目をリストアップしました。

2. ステークホルダーへのアンケート調査の実施

重要課題の候補リスト29項目について、ステークホルダー (お客様、株主・投資家、お取引先様、地域社会の方、社員) を対象にアンケート調査を実施し、各項目の重要度を評価いただきました。

3. 有識者ダイアログの実施

ステークホルダーへのアンケート結果を踏まえ、日本ユニシスグループが取り組むべき重要課題について有識者の方々とダイアログを実施し、お受けしたご提案・ご指摘内容を定性・定量的に評価・整理しました。

4. 「マテリアリティマップ」の整理と経営者レビューの実施

1~3の調査・分析結果を統合し、重要課題の候補リスト29項目について、それぞれ経営への影響およびステークホルダーへの影響を数値化し、マテリアリティマップを作成しました。最終的な検証作業として当社代表取締役社長平岡を交えた経営者レビューを実施し、マテリアリティマップの調整を行いました。

5. マテリアリティの特定

経営への影響及びステークホルダーへの影響の双方について一定以上の数値に達したものをマテリアリティ項目に特定しました。特定されたマテリアリティは、社内・社外へのよりわかりやすい発信を目的に、以下のとおり5項目に整理し、当社グループのマテリアリティとして策定しました。

- ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決
- ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築
- 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
- ダイバーシティの推進
- 健康経営の実践

6. 取り組み指標と目標の設定

ISO26000、GRIガイドライン第4版、SRI機関の開示要請項目、および持続可能な開発目標 (SDGs)、有識者ダイアログにおける示唆、国や経済団体からの要請等に基づいて取り組み指標候補を抽出し、当社グループの企業理念、2020年に向けた中期経営計画ビジョンおよび前中期経営計画「Innovative Challenge Plan」(2015年度～2017年度) との方向性に照らして各業務執行組織にて取り組み指標を絞りこみ、目標を定め、社長を議長とする経営会議の審議を経て設定しました。

7. 見直し・経営への統合

社会課題や社会からの期待と要請の変化、また当社グループのビジョン、戦略、経営環境に合わせて適宜見直しを図るとともに、さらなる経営への統合を進めていきます。

2017年度実績と今後の目標

・ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決

目指す姿

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

取り組み

デジタルメディア「CU (Club Unisys)」ビジネスエコシステム><https://cu.unisys.co.jp/hairpin>

・ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築

目指す姿

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

2017年度 取り組み指標、目標(目標達成年度)	2017年度 取り組み実績	2018年度 取り組み指標、目標(目標達成年度)	指標対象 範囲
障害復旧 初期対応完了までの時間、平均2時間以内(2017年度末)	7時間34分 特定プロジェクト 対応のため目標未達	オンライン稼働率 99.990%以上 (2018年度末) 社会要請として求められる「安定稼働」の実態をより明確に測ることができる指標に変更	グループ (※2)
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(2017年度末)	各拠点1回	継続(2018年度末)	単体
重大なセキュリティインシデント発生数、0件(2017年度末)	0件	継続(2018年度末)	グループ (※1)
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%(2017年度末)	100%	継続(2018年度末)	グループ (※1)

取り組み

製品・サービスの品質保証><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/39>

情報セキュリティ><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/81>

・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

目指す姿

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

2017年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	2017年度 取り組み実績	2018年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	指標対象 範囲
全グループ社員対象のコンプライアンスeラーニング受講率、100%（2017年度末）	98%	継続（2018年度末）	グループ （※1）
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、85%以上（2018年度末）	隔年実施のため、 2017年度調査なし	継続（2018年度末）	グループ （※1）
調達先（ハードウェア製品、ソフトウェア製品、サービス商品、システムサービス、SEサービス）に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」理解度、100%（2020年度末）	78.60%	継続（2020年度末）	グループ （※2）

取り組み

コンプライアンス><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/18>

バリューチェーンにおける社会的責任の推進><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/36>

・ダイバーシティの推進

目指す姿

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財が活躍することにより、イノベーションを創発し、幅広い社会課題解決に取り組める会社

2017年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	2017年度 取り組み実績	2018年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	指標対象 範囲
女性管理職比率、10%以上 （2020年度末）	6.5% （※3）	継続（2020年度末）	単体
障がい者雇用率、2.3%以上 （2018年度末）	2.10%	継続（2018年度末）	単体
変革リーダー数、300人以上 （2017年度末）	365人	新たな目標は設けないが、変革 リーダー育成は引き続き継続	グループ （※1）

取り組み

女性の活躍推進><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/52#66>

障がい者雇用と活躍推進><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/52#67>

人財育成><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/51#61>

・健康経営の実践

目指す姿

従業員が心身とも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

2017年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	2017年度 取り組み実績	2018年度 取り組み指標、目標（目標達成年度）	指標対象 範囲
有給休暇取得率、90%以上 （2017年度末）	85%	有給休暇取得率、80%以上（2018年度末） 2016年度比6.9%増となり、休暇の計画的な取得と活用への意識醸成が図れたことから、目標値は変更しつつ取り組みは継続	グループ （※1）
残業時間ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率、100%（2018年度末）	95.4%	継続（2018年度末）	単体
高ストレス保有者数、2016年度対比で80%以内（2021年度末）	932名 2016年度比 98.2%	継続（2021年度末）	グループ （※1）

取り組み

健康経営><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/53>

※1：日本ユニシス（株）および日本ユニシス（株）出資比率100%の国内グループ会社

※2：日本ユニシス（株）およびユニアデックス（株）

※3：2017年度の取り組み実績として、2018年4月1日時点の数値

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話

「信頼される企業活動」を行い、社会に新しい価値を提供していくために、ステークホルダーのみなさまとの継続的で活発なコミュニケーション（ステークホルダーダイアログ）が不可欠であると考えています。

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る仕組みづくりを進めています。

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><http://www.unisys.co.jp/>
- デジタルメディア「CU (Club Unisys)」><https://cu.unisys.co.jp/>
- 提案活動
- 問合せ窓口（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

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」になることを目指しています。

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。

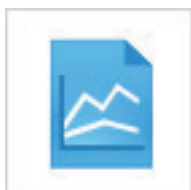
●主な対話の手段

- 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 (Office365® 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)
- 従業員モチベーション調査
- 労使協議会
- 座談会、情報交換会、コミュニティ (子育て、育児休職など)
- ファミリーデー (夏休み子ども企画)
- 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 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/stock/meeting.html>
- 決算説明会 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/pr.html>
- 事業説明会、スモールミーティング
- 投資家との個別ミーティング、トップマネジメントによる国内外投資家訪問
- IRサイト (Web) での情報開示 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/index.html>
- IR資料
 - 統合報告書 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html>
 - 株主通信 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/br.html>
 等
- 開示
 - 決算短信 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/financial/statement.html>
 - 有価証券報告書 ><http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/sr.html>
 等

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・調達お取引先を、ビジネスパートナーとして公平・公正な関係を築き、とも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

- 協力会社様への当社の情報成果物委託／役務提供取引に関する方針説明会
- トップセミナー

- [環境保全をはじめとしたCSRへの取り組みに関する調査](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/36#108) ><https://unisys.disclosure.site/ja/themes/36#108>

地域社会

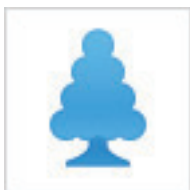


地域社会とのコミュニケーションを大切にした社会貢献活動を行っています。
また、NPO・NGOとは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。

● 主な対話の手段

- NGO/NPOと協業した社会貢献プログラムの実施
- 地域イベントへの参加
- チャリティーコンサート
- 自治体・近隣企業との定期的な協議
- 社会貢献クラブ「ユニハート」

地球環境



「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」として、環境に配慮した事業活動を継続的に推進します。

その他、社外有識者・学識経験者のみなさまから、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/>

事業活動を通じた社会課題の解決

事業活動を通じた社会課題の解決

日本ユニシスは2018年に設立60周年を迎えました。また、2018年度より開始した中期経営計画「Foresight in sight 2020」の最終年度である2020年度は、次の時代につながる節目となると思われます。

次の時代にもサステナブルな企業として価値を提供しつづけていくために、当社グループの進むべき方向性を「社会課題を解決する企業になろう」とし、存在意義を再定義しました。

日本ユニシスグループ × ビジネスエコシステム

日本ユニシスグループの存在意義

「顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業」
業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり
デジタルトランスフォーメーションを実現するプラットフォームを提供する

日本ユニシスグループが価値提供する注力領域を特定し
ビジネス拡大とともに人財改革・風土改革を推し進める

顧客・パートナーと共に社会課題を解決することによる
企業価値の向上

中期経営計画では、社会課題の解決が期待され、中長期的成長が見込まれる市場において、顧客・パートナーと共に当社グループのアセットが活用できる領域を、注力領域と決めました。

当社グループは、注力領域を軸に、顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決することにより、持続的成長サイクルを実現し、サステナブルな企業を目指します。

大都市と地方の経済格差の拡大などの課題に対し、金融機関や企業と連携し、ビジネスのデジタル化を進め、生活者の利便性向上・産業の活性化を実現する

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

ネオバンク

アセットガーディアン

デジタル
アクセラレーション

ビジネスのデジタル化を加速させ、経済活動を可視化することで、企業・販売主・消費者の関係性を再構築し、生活者の利便性向上・産業の活性化を実現する

スマートタウン

都市部への人口集中、労働力の需給ギャップなどの課題に対し、エネルギー・交通・健康・観光などのサービスを連携させ、生活者の環境を豊かにする


イニシアティブへの参画

日本ユニシスグループが連携するお客様やビジネスパートナー、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。国際的なガイドラインの参照やイニシアティブの支持を通じて社会対応力を高め、サステナビリティ経営を推進することにより、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

日本ユニシスグループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。

また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)にも加盟しています。当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本10原則の実現に向けて、努力を継続していきます。

- ・ [グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](http://ungcjp.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。

- ・ [関連リンク: ニュースリリース](https://www.unisys.co.jp/news/nr_140320_ungc.html) > 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、業種・業態の垣根を越えたさまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となることで、社会課題を解決していくことを中期経営計画の方針としており、その実行を通じて「SDGs」の達成に貢献し、社会と当社相互のサステナビリティを追求していきます。



外部団体への参加

外部団体への参加

日本ユニシスは、わが国の産業経済およびデジタル社会の発展に寄与すべく、各種外部団体に加盟しています。活動を通じ、共有すべき課題の把握や情報共有に努め、事業活動に反映させています。

【主な加盟団体】

- 一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）
- 一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）
- 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）
- 一般財団法人 日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）

社外からの評価

日本ユニシスグループは、サステナビリティに取り組む企業グループとして、ESG評価機関をはじめ、さまざまな外部機関から評価されています。

社外からの評価

年	月	評価内容	
2018	6	日本ユニシス株式会社 ・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 (MSCI)	
	2	日本ユニシス株式会社、ユニアデックス株式会社 ・健康経営優良法人2018認定 (経済産業省、日本健康会議)	
	2	ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社 ・「働きがいのある会社」調査 ベストカンパニー (ランキング第3位) (Great Place To Work® Institute)	
2017	12	日本ユニシス株式会社 ・MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) の構成銘柄に選定 (MSCI)	
	12	日本ユニシス株式会社 ・2017年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 優秀サイト (日興アイ・アール株式会社)	
	11	日本ユニシス株式会社 ・2017年 インターネットIR表彰 優良賞 (大和インベスター・リレーションズ株式会社)	
	10	日本ユニシス株式会社 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法) に基づく認定 (通称:えるぼし認定) 第3段階認定 (厚生労働大臣)	
	2	日本ユニシス株式会社 ・女性活躍パワーアップ大賞「優秀賞」 (日本生産性本部)	

年	月	評価内容
2017	2	ユニアデックス株式会社 ・健康経営優良法人2017認定 (経済産業省、日本健康会議)
	2	日本ユニシス株式会社 ・健康経営優良法人2017認定 (経済産業省、日本健康会議)
	2	ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社 ・「働きがいのある会社」調査 ベストカンパニー(ランキング第2位) (Great Place To Work® Institute)
2016	12	日本ユニシス株式会社 ・2016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)
	11	日本ユニシス株式会社 ・2016年 インターネットIR表彰 優良賞 (大和インベスター・リレーションズ株式会社)
	9	日本ユニシス株式会社 ・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2016-2017 ITコンサルティング/上流設計関連サービス(メーカー) 部門1位、システム開発関連サービス(メーカー) 部門1位 (日経BP社)
	9	ユニアデックス株式会社 ・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2016-2017 システム運用関連サービス(情報サービス会社)部門1位 (日経BP社)
	4	日本ユニシス株式会社 ・テレワーク先駆者百選 (総務省)

日本ユニシスグループ
2017年度
サステナビリティ報告

組織統治

当社グループは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、適正かつ有効なコーポレート・ガバナンスおよび内部統制のシステムを構築し、その維持ならびに不断の改善に努めています。

- コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制
- コンプライアンス
- リスク管理
- 事業継続計画 BCP
- 情報セキュリティ

Foresight in sight

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制**コーポレート・ガバナンス****基本的な考え方**

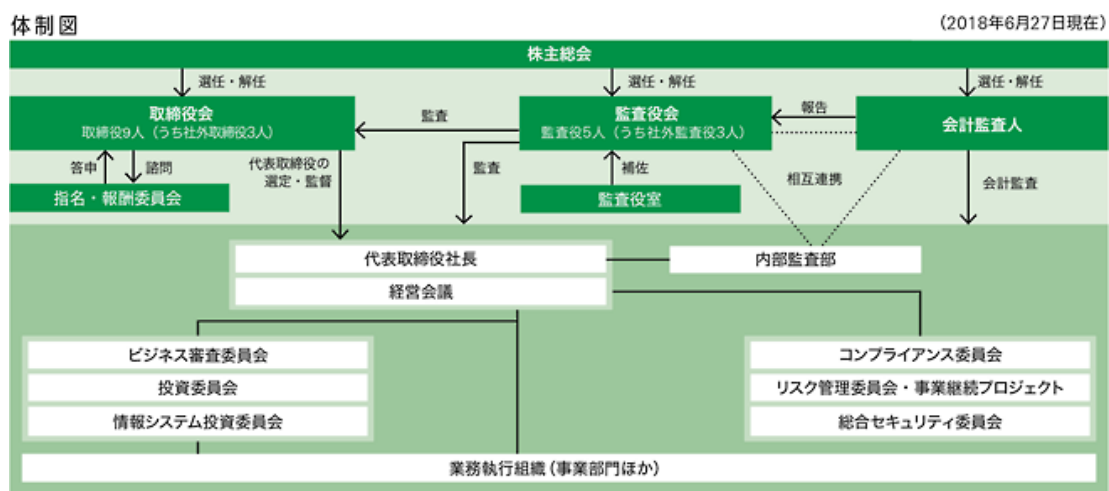
日本ユニシスグループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図るためには、適正かつ有効な監視・監督のもと、経営者による健全かつ迅速な経営判断を可能とする仕組み（コーポレート・ガバナンス）が不可欠であり、当社はその構築および維持ならびに不断の改善を行います。

また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることをふまえ、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」を企業理念のひと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

当社では、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、変化の激しい業界であることから、業界・社内の状況に精通した社内取締役を中心とし、加えて豊富な経営経験や専門知識などを有する人財を社外取締役として選任することで、より広い視野と客観性を併せ持った意思決定および実効性の高い職務執行の監督の実現を目指しています。

**■ 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。メンバー4人のうち、1人が独立社外取締役。決議に際しては、独立社外取締役の出席が必須、かつ独立社外取締役を含む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、代表取締役、執行役員を兼務する取締役および常務執行役員で、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

ビジネス審査	重要なシステムサービス案件などの実施計画の妥当性などを審議・評価
投資	商品・サービスの事業計画や資本参画などの事業投資の妥当性などを審議・評価
情報システム投資	自社システム案件について、コスト・効果、適用技術の妥当性などを審議し、投資是非を判断
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リスクへの対応などを統括
総合セキュリティ	グループのサイバーセキュリティ戦略、個人情報保護戦略を推進

取締役会・監査役会の規模および多様性

- 取締役会の機能が効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持
- 定数の1/3以上の独立社外取締役、2人の女性を含む、多様で豊富な経歴や知見を有する9人の取締役を選任
- 監査役会についても、弁護士・公認会計士各1人を含む独立社外監査役が過半数を占め、うち1人が女性
- 社外取締役の取締役会への出席率、社外監査役の取締役会・監査役会への出席率は、ともに100%
(2017年度は取締役会を11回、監査役会を15回開催)

(2018年6月27日現在)

	人数	うち社外	取締役会および監査役会に占める割合		
			うち独立役員	独立役員	女性
取締役会	9人(うち女性2人)	3人 ^{※1}	3人	33.3%	22.2%
監査役会	5人(うち女性1人)	3人 ^{※1}	3人	60.0%	20.0%
合計	14人(うち女性3人)	6人	6人	42.9%	21.4%

※1 日本ユニシスには、社外出身の取締役が4人、監査役が4人いますが、このうち主要株主の役員を兼務する取締役および監査役(各1人)については、法律上の社外役員要件は満たすものの、厳格、保守的に判断し、2017年度より社外役員としていません。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、2015年度より自己評価を実施し、実効性の向上に努めています。

2016年度の評価時に、2017年度は新たな中期経営計画策定の年であるため、その議論の深化に向けた取り組みが必要とされたことを受け、社外出身役員向けに、当社グループの事業などに関する勉強会や経営陣との意見交換の場を設けるとともに、取締役・監査役全員を対象とする勉強会(例: ESG投資・経営に関する勉強会等)などを行い、議論に必要な知識・情報を習得・更新したうえで、中期経営計画について複数回にわたる審議を行いました。

また、2017年度は、2018年度から始まる中期経営計画期間においてビジネスモデルの変革を加速させることを踏まえ、今後の当社にふさわしいガバナンス体制を模索するという観点から、外部コンサルタント^{※2}の支援のもと、取締役会の実効性評価を実施しました。その結果は下記のとおり、総じて高い評価となりましたが、新たな指摘もありますので、2018年度はこれらを踏まえた取り組みを行っていきます。

*2 ボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社が質問票(無記名)の配布・取りまとめ、個別インタビューの実施および報告書の作成を行い、その報告書をもとに、取締役会にて取締役会の現状・改善点などを分析し、今後の取締役会のあり方につき審議・評価しています。

評 価	
取締役会の構成	・メンバーの意識・経験・専門性のバランスはとれている
取締役会の運営状況	・常にオープンで活発な議論が行われている ・中長期的な経営方針・戦略の議論も十分なされている
投資家・アナリストの評価	・執行側から取締役会に十分な情報提供がなされている
指 摘	2018年度の対応方針
リスクとリターンの評価などについて、これまで以上に踏み込んだ議論が必要。今後、社外取締役の構成の検討が望ましい	➡ 取締役会の役割・機能のあるべき姿について再確認のうえ、社内外の取締役の選解任基準の明確化
経営陣幹部・社外取締役の後継者計画の明確化が必要	➡ 経営陣幹部のサクセッション・プランのさらなる具体化
社外取締役への事前の情報共有の強化・論点の明確化が必要	➡ 経営会議における詳細な議論の内容を社外取締役と共有
社外取締役同士・監査役との連携強化施策の検討が必要	➡ 社外取締役同士・監査役との情報交換の機会の増加

日本ユニシスの最高経営責任者等の後継者計画

当社では、最高経営責任者の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、最高経営責任者等のサクセッション・プランを審議し、取締役会に報告しています。

そのなかで、持続的な企業価値向上に向け、当社の最高経営責任者等に求められる重要な資質として、真摯さ (Integrity) をベースに、下記の7つのコンピテンシーを要件として定めています。

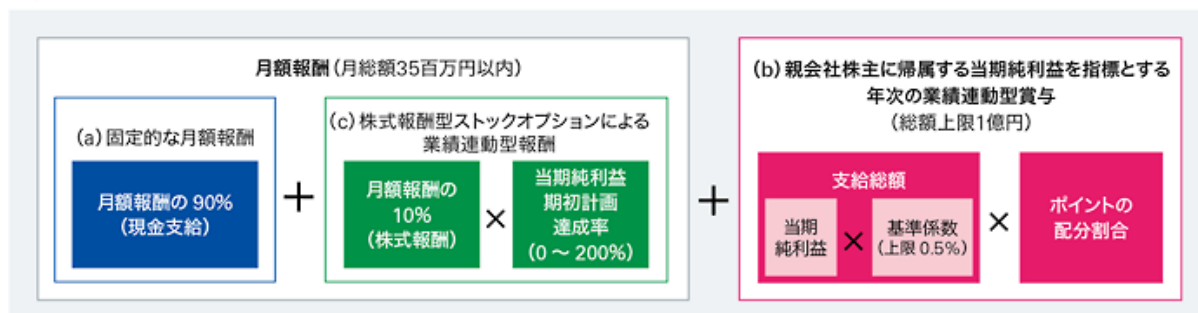
なお、各要件の発揮度は、ビジネス環境 (転換・変革期、継続・拡大期) により変動すると考えています。

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

役員報酬

取締役の報酬は、業績連動を重視し、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮のうえ、職責に見合った報酬を支給することを原則とし、(a) 固定報酬 (月額報酬の90%を現金で支給)、(b) 親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする年次の業績連動型賞与、および(c) 株式報酬型ストックオプションによる中長期業績連動型報酬 (月額報酬の10%を払込金額に充当) により構成しています。なお、(c) のストックオプションは、当社および子会社の取締役等に在任中は行使できません。また、社外取締役など非業務執行取締役の報酬については、業績との連動は行わず、固定的な月額報酬のみを支給しています。具体的な報酬額については、株主総会において決議された金額を上限として、独立社外取締役が参画する指名・報酬委員会において審議し、取締役会にて決定します。

取締役の報酬イメージ



2017年度の役員区分ごと報酬等の総額、報酬等の種類別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)基本報酬	(c)ストックオプション	(b)賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	270	210	24 ^{※3}	35 ^{※3}	6
監査役 (社外監査役を除く)	30	30	— ^{※4}	— ^{※4}	2
社外役員	62	62	— ^{※4}	— ^{※4}	11

※3 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。

※4 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。

※5 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

年度	主な取り組み	経緯・目的
2001	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行役員制度の導入 	経営の監督と執行の分離および業務執行の効率化
2002	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役の選任(社外4人) ● 社外監査役を増員(監査役4人のうち、社外3人) 	監督機能の強化 監査体制の強化
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役の任期を2年→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	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役(社外取締役を除く)・執行役員への業績連動型報酬制度の導入 	業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める
2013	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役比率を3分の1以上に(取締役9人のうち社外3人) ● 社外監査役を1人増員(監査役5人のうち社外4人) 	経営の透明性・客観性の向上 監査体制の強化
2015	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性社外取締役を1人増員(3人→4人) ● コーポレートガバナンス・コード制定 ・「コーポレートガバナンスおよび内部統制原則」の制定 ・「社外取締役の独立性に関する判断基準」の策定 ・指名・報酬委員会を設置 ・取締役会規程改定 など 	多角的な視点の強化 ・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 ・独立性に関する基準を明確化 ・役員人事・報酬への独立社外取締役の関与・助言の確保 ・取締役会付議基準の見直し
2016	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の実効性評価を開始 取締役会資料の送付時期および開始時間の前倒し、トレーニングの拡充 ● 「最高経営責任者等の後継者計画」を策定 ● 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 	十分な検討・審議時間の確保、審議の質の向上 持続的な成長 社外監査役の独立性基準を明確化
2017	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役・監査役の減員^{※6} (社外取締役・監査役各3人) 	社外役員の解釈の厳格化
2018	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者の支援のもと、2017年度の実効性評価を実施 	外部専門家による客観的分析を評価に活用

※6 主要株主の役員を兼務する取締役および監査役については、法律上の社外役員要件は満たすものの、厳格、保守的に判断し、社外役員としないこととしたもの。

• [コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則](#) >

www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal_control_rules.pdf [PDF] (32KB)

• [コーポレート・ガバナンス報告書](#) >

<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/governance-report20180628.pdf> [PDF] (179KB)

内部統制

当社グループでは、経営の効率性および透明性の向上とコンプライアンス遵守の経営を徹底するため、内部統制の目的である「業務の有効性および効率性の向上」、「財務報告の信頼性の確保」、「事業活動に関わる法令等の遵守」、「資産の保全」が円滑かつ有効に機能するべく、以下の通り、内部統制システムの適切な整備・運用、継続的改善に努めています。

業務の有効性および効率性の向上

当社グループでは、中期経営計画を立案し具体的な経営目標を定めるとともに、業務の有効性および効率性の向上のための体制整備に努めています。

財務報告の信頼性確保

当社グループでは、財務報告の信頼性を確保するために、「日本ユニシスグループの適正な財務報告を行うための基本方針」を定め、経営者・社員が遵守、実践しています。

事業活動に関わる法令等の遵守（コンプライアンス）

当社グループでは、コンプライアンスを業務執行の最重要課題と認識し、「日本ユニシスグループ企業行動憲章」、「グループ・コンプライアンス基本規程」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」を策定し、これに基づき、グループの全役職員は、法令、社会規範および社内規則を遵守し、倫理的な活動を行うこととしています。

資産の保全（リスク管理）

当社グループでは、事業活動を行ううえで、さまざまなリスクと向き合っており、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策定するとともに、未然防止策や発生時の対応策を整備することにより資産の保全を図っています。このため、当社グループは、グループ全体のリスク管理の統括・指揮管理を行うためチーフ・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。

- [コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則](#) >

http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/internal_control_rules.pdf[PDF] (32KB)

- [業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）](#) >

<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/tousei.pdf>[PDF] (454KB)

コンプライアンス

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、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・社内規程等の趣旨や困ったときの報告・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。

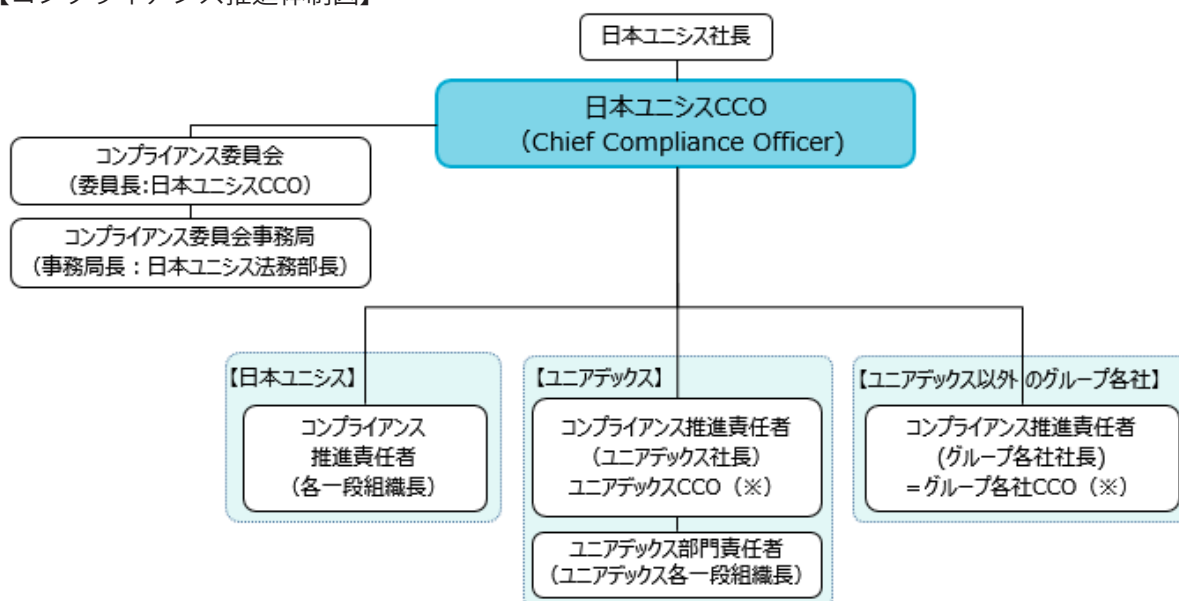
[日本ユニシスグループ 役職員行動規範 \[PDF\] \(727KB\)](#)

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

コンプライアンス推進体制

当社グループ各社は、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)の選任をはじめとした基本方針に則ったコンプライアンス・プログラムを設定し、積極的なコンプライアンス活動を実践するとともに、グループ全体で統一、連携したコンプライアンス・プログラムの推進を図っています。

【コンプライアンス推進体制図】



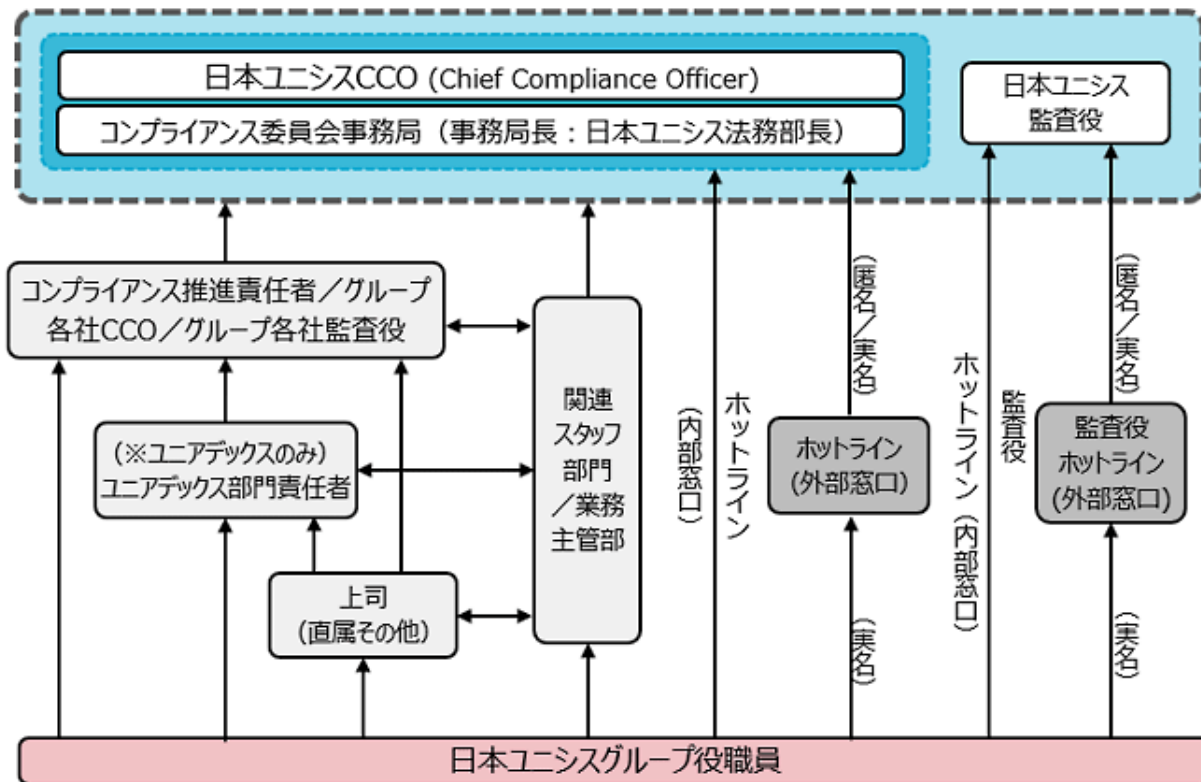
※コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社CCOを選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

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。従業員などは、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自分で選択することができます。

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

【報告・相談（通報）ルート図】



コンプライアンス教育・啓発活動

当社グループの役員・従業員すべて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。

グループ全役員を対象とした2017年度のコンプライアンスeラーニング研修の受講率は、98%でした。

コンプライアンス状況の点検・監査

2年に1度、全役員を対象に意識調査を実施し、コンプライアンスの浸透状況を測っています。この意識調査によって、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。

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。

リスク管理

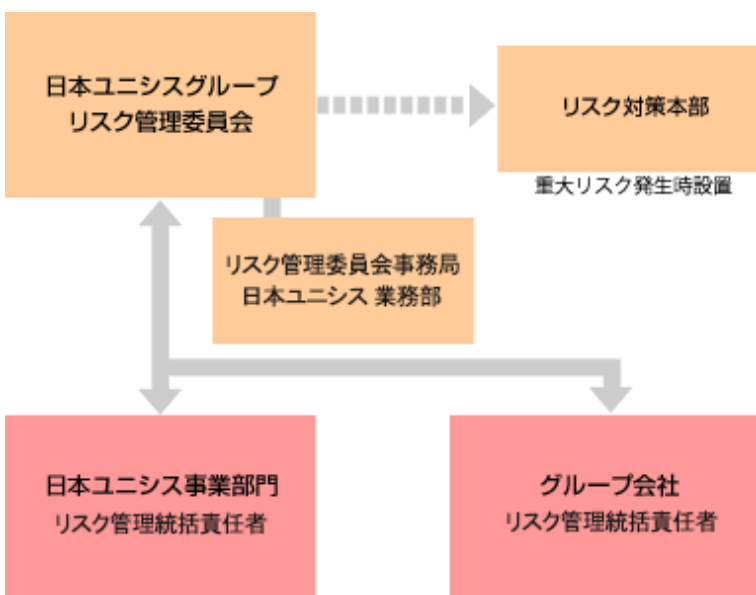
日本ユニシスグループのリスク管理

長期継続的に企業価値を最大化するためには、企業を取り巻くリスクに迅速かつ適切に対応することが重要です。当社グループは、さまざまなリスクへの対応策を講じることを主な目的とした「リスク管理委員会」を設置しています。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えています。

リスク管理体制

グループ全体のリスク管理を統括するため、CRMO (Chief Risk Management Officer) を委員長とする「リスク管理委員会」を日本ユニシスに設置しています。

リスク管理委員会では、リスクをグループ全体で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、戦略リスク、事業系オペレーショナルリスク、管理系オペレーショナルリスク、事故・災害リスクなど約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・発生時対応策を策定し対応しています。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・設置し的確に対処する体制を敷いています。



事業などのリスク

リスク管理の対象となる項目を、以下のカテゴリーに分類し、各項目についてリスクを未然に防止する諸施策を講じるとともに、対応状況を一元的に管理しています。

- (1) 経済動向および市場環境による影響
- (2) プロジェクト管理に関するリスク
- (3) システム障害に関するリスク
- (4) 投資判断に関するリスク
- (5) 情報管理に関するリスク
- (6) 高度技術者の確保
- (7) 知的財産権に関するリスク
- (8) 調達にともなうリスクおよび重要な取引先との関係
- (9) 為替変動リスク
- (10) コンプライアンスに関するリスク
- (11) 災害等のリスク

• 事業などのリスク

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

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
に実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。
当社グループにおける事業継続の対象リスクは、以下の4つです。

- 首都直下地震
- 本社ビル火災
- 情報システムの重大障害
- 新型インフルエンザの大流行

当社グループでは、東日本大震災の経験と政府の首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定見直しを受け、さらに確実な事業継続を目指し、2018年度よりBCP/BCMレジリエンス強化戦略を策定し外部認証基準に準拠したより実効性の高い施策を検討する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。

※レジリエンス:事業継続を阻害する災害・危機に対する強靱性

1. 日本ユニシスグループのBCPの取り組みの経緯

2006年4月	事業継続プロジェクト活動開始。当初は首都直下地震対策を推進
2007年5月	本社災害対策本部机上訓練実施(以降、継続的に実施)
2007年6月	「事業継続計画」承認・発効(以降、毎年見直し・改訂実施)
2008年4月	徒歩帰宅訓練開始(以降、重要業務担当者を中心に業務として定期的 に実施)
2008年10月	本社エレベータ内に閉じ込め時向け非常用ボックスを設置
2008年12月	全社安否訓練実施(以降、定期的に実施)
2009年3月	本社緊急地震速報訓練実施(以降、定期的に実施)
2011年6月	「事業継続計画」改訂実施
2012年5月	事業継続プロジェクト/本社災害対策本部の体制強化
2013年度	事業継続プロジェクトにて事業継続施策の実効性向上策を検討、事業継続対象リスクの見直し、事業継続基本方針の見直し
2014年度	想定外事態発生時の意思決定方針をさらに明確に規定

2015年度	本社災害対策本部顧客対応班にて災害時用ポータルサイトを活用した訓練を実施
2016年度	災害時のグループ内での情報共有を目的としたポータルサイトの運用を開始
2017年度	安否確認訓練、本社災害対策本部訓練、災害対策ポータル使用訓練などを組み合わせた総合シミュレーション訓練を実施

2. 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、勤務時間帯の発災の場合、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いただき、水と簡単な食糧および毛布などをご提供しました。

3. 発災時の対応と災害対策本部

1. 発災時の対応推移

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

レベル	状況	対応
0	震度6弱以上の首都直下型地震発生	関西に災害対策本部を設置、初動対応を行なう
1	余震も落ち着き、本社災害対策本部員の参集可能	本社に災害対策本部を設置 関西対策本部から情報の引継ぎ、対応開始
2	電話、ネットワークなど一部復旧、 交通機関も一部運転開始	お客様システムの復旧に必須の社内重要業務の復旧
3	一時間程度の徒歩により出社可能	社会インフラを担うお客様などのシステム、 ネットワーク復旧
4	ほぼ平常どおりに出社可能	全てのお客様システム、ネットワークの復旧

時間経過 ↓

2. 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。

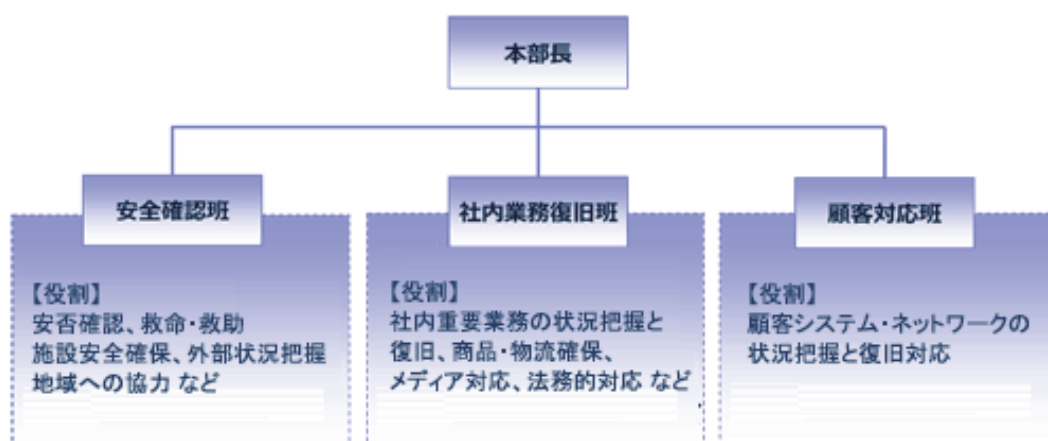
- 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取り纏め
- 安否報告状況の確認・取り纏め
- 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- 社内外への情報発信

3. 本社災害対策本部

首都圏の交通機関が一部開通し、ある程度の徒歩を前提に出勤が可能な状況になると、本社災害対策本部が招集されます。本社災害対策本部長は、リスク管理担当役員など3名が務めます（継承順位が予め決められています）。本社災害対策本部の主な役割は以下のとおりですが、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（とくに関西支社）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とおりです。



4. 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。

4. 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。

1. 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で、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

2. 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平常時から運用していますが、災害時には安全なルートを確認した上で、派遣指示するシステムとして稼働します。
- 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。

5. その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練
2. コールセンター切り替え訓練
3. 商品配送センター切り替え訓練
4. 社内重要業務システム切り替え訓練
5. クラウドサービス拠点におけるディザスタリカバリ訓練
6. 安否確認訓練
7. 徒歩帰宅訓練
8. eラーニング研修
9. 自衛消防隊消防・防災訓練
10. 緊急地震速報訓練
11. 拠点間通信訓練

12. 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
13. 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)

情報セキュリティ

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様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様の企業価値も、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、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など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衛に貢献します。
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

活動方針

当社グループでは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。

こうした取り組みを通じてセキュリティレベルの着実な向上が図られ、現在(2018年7月)、ISO27001 (ISMS) 認証を11社・関連団体が取得するとともに、プライバシーマーク認証についても7社が取得しています。

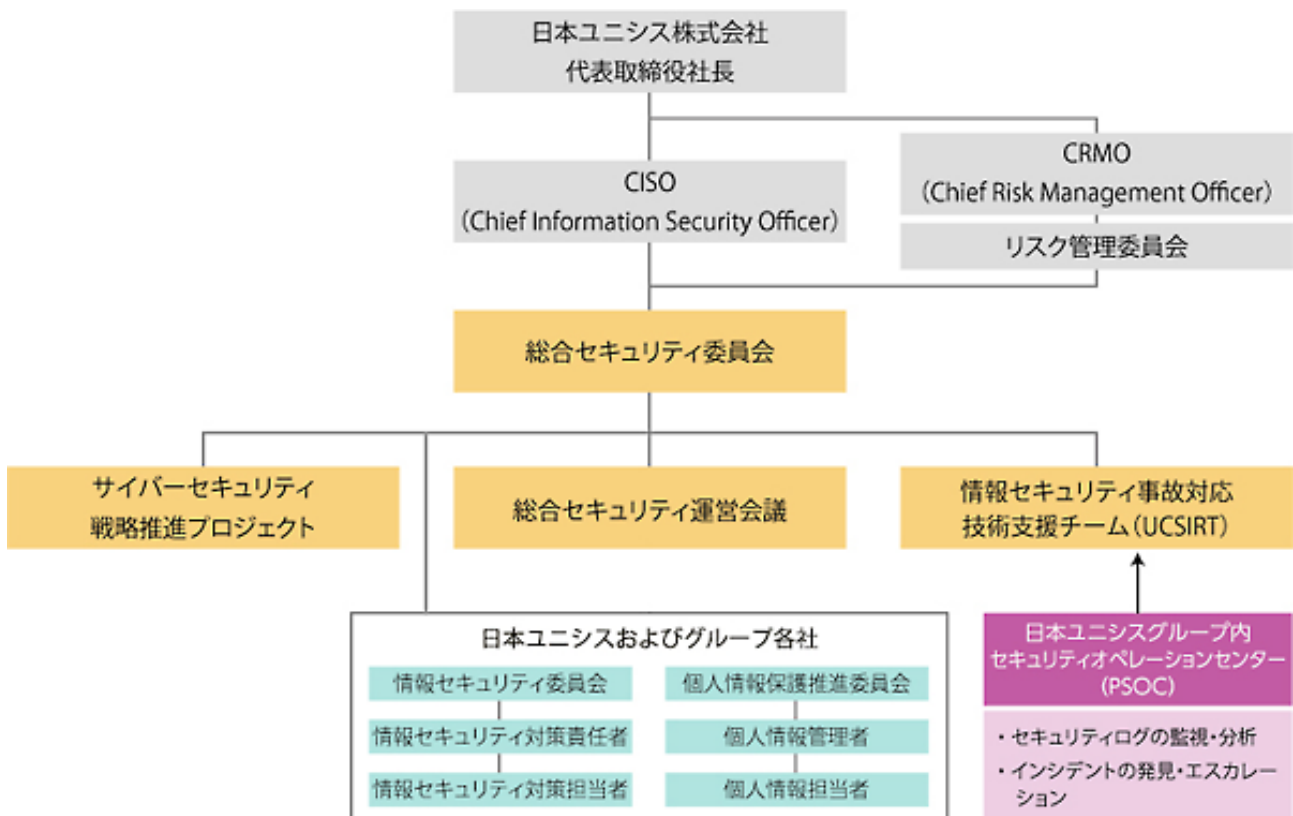
なお、サイバー攻撃は年々高度化、巧妙化しており避けられない経営リスクとなっています。総合セキュリティ委員会では、2018年度からサイバーセキュリティリスクに対応するためのシステム関連施策、組織・プロセス関連施策、人財関連施策などからなるサイバーセキュリティ戦略を策定し推進しています。

推進体制

当社グループの情報セキュリティ推進体制は、CISO (Chief Information Security Officer) 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。

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配下にインシデントレスポンス対応組織であるCSIRT (Computer Security Incident Response Team) ならびに当社グループにおけるサイバーセキュリティインシデントを監視するプライベートSOC (Security Operation Center)を設置しています。

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。



セキュリティ文化の定着・拡大に向けて

日々複雑かつ巧妙に変化する情報セキュリティ上の脅威に対して適切かつ迅速に対処するため、当社グループでは、全従業員を対象としたe-ラーニングや、新入社員、中途入社社員、および役員・組織長など対象別集合研修や、さらに、協力企業様に対しても計画的に研修を実施し、幅広く情報セキュリティに関する学習の機会を提供しています。また、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起動時に毎回自動表示するなど継続的に情報セキュリティ意識を高め、文化として根付かせる工夫を行っています。

また、最近の標的型攻撃については、社外の事例をオリジナル教材に活用し、従業員の理解向上、危機意識の醸成、当事者意識を図るなどサイバーセキュリティリスク対策にも注力しています。

そのほか、当社グループで推進している「働き方改革～Workstyle Foresight」の一環として、テレワーク拡大を実施しています。このテレワーク拡大は、現在の在宅勤務制度 (Smart-Work) から、新たな就業場所の選択肢を拡げ、働き方の柔軟性を高めることを目的とします。テレワーク拡大に対応するため、モバイルPCやスマートフォンから安全に社内システムへアクセスできるサービスを導入するなど、全従業員がセキュリティの確保された状態でテレワークを可能とする環境整備を進めています。

ISMS (ISO/IEC27001:2013 / JIS Q 27001:2014) 認証取得状況 (2018年7月現在)

- 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
- 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
- ユニアデックス株式会社
- 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
- 株式会社ユニエイド
- 株式会社トレードビジョン
- エス・アンド・アイ株式会社
- 日本ユニシス福祉会

日本ユニシスグループ

2017年度 サステナビリティ報告

人権

当社グループは、事業活動を行う地域を含むすべての関係者の人権及び多様な文化・慣習を尊重しながら、企業活動を行っています。

- 人権尊重の考え方
- 推進体制と取り組み
- サプライチェーンにおける人権配慮

Foresight in sight

人権尊重の考え方

人権尊重の考え方

日本ユニシスグループは、「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、法令遵守はもとより、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、心身の障害等に基づく差別を行わないことを定めており、従業員、サプライチェーン、事業活動を行う地域を含むすべての関係者の人権および多様な文化・慣習を尊重することをめざしています。

さらに、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」に2014年より参加するとともに、「世界人権宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO中核的労働基準」「ラギーフレームワーク」など、さまざまな国際規範を参照し、グローバルレベルでの人権尊重の取り組みに着手しています。

推進体制と取り組み

推進体制と取り組み

「グループ・コンプライアンス基本方針」および「グループ役職員行動規範」にもとづき、関連組織横断で自社の国内リスクを確認し、対策に取り組んでいます。

ハラスメント防止の取り組み

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おり、2016年10月には、マタニティハラスメントもその行為の対象として明記しました。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います。

従業員相談窓口の設置

内部・外部通報制度（相談窓口）を設けています。

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おり、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、懲戒処分等の厳正な処分を行うよう定めています。

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライチェーンにおける人権配慮

日本ユニシスグループは、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」のみならず、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共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、CSR（企業の社会的責任）全般についてご説明するとともに、共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。

日本ユニシスグループ

2017年度
サステナビリティ報告

労働慣行

当社グループは、人財こそグループ発展の原動力であると考え、「人を大切に
し、人を活かす企業」として社員ひとりひとりが能力を最大限に発揮できる職
場環境や風土醸成に努めています。

- 風土改革
- 人財育成
- 働き方改革の取り組み
- ダイバーシティの推進
- 健康経営
- 社員とのコミュニケーション
- 労働組合との関係
- 労働慣行データ

Foresight in sight

風土改革

中期経営計画 重点施策 風土改革

日本ユニシスグループは、自ら価値創造し、ビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、イノベーション人財・経営人財育成などの人財改革と、多様な人財の活躍を促す組織改革を推進します。

その為、Workstyle Foresight®、Diversity Foresight®、Management Foresight®の3つの柱で風土改革を推進していきます。

■風土改革施策全体像

自ら価値創造し、ビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、イノベーション人財・経営人財育成などの人財改革と、多様な人財の活躍を促す組織改革を推進する。

Workstyle Foresight®		Diversity Foresight®	Management Foresight®
組織・人財改革	働き方改革	ダイバーシティ推進	業務プロセス・制度改革
<ul style="list-style-type: none"> ・従業員エンゲージメントの向上 ・ビジネスプロデュース人財の育成 ・経営リーダーの育成 ・若手の積極的登用 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境変革、価値観・スタイル変革、システム変革 ・労働効率を向上し、新たな価値を創出 ・多様な働き方に対応した環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人財の採用・活用・活躍支援 ・ダイバーシティを受容する風土の醸成 ・多様な人財によるビジネスエコシステム創出 ・女性管理職比率10%達成（2020年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務構造・プロセスを見直し、標準化 ・バックカスティング・マネジメントの定着 ・マネジメントとメンバーとのコミュニケーション強化

人財育成

人財育成の考え方

日本ユニシスグループでは人財は企業における重要な資産(アセット)であり、人財こそ企業発展の原動力である、と考えています。

1. 人財育成方針

- 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。
- 人財育成の基本は、OFF-JT(*1)、OJT(*2)、OCT(*3)及び自己啓発である。
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。
- 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及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)

2. 組織・人財改革

イノベーションを起こす風土醸成のため、2015年度より開始した前中期経営計画から、会社が目指すチャレンジと変革に対し、社員一人ひとりがどのように関わっていくのかを自ら宣言する「自分ごと宣言」を行うことで、変革意識を高めるべく活動してきました。

2018年度から開始した中期経営計画においても、重点施策のひとつとして風土改革を掲げており、変革を実行する変革リーダーへの学習の場を提供するプログラムや、多様な人財に対応した働き方の改革などを通じ、当社グループにおける最大の資産である「人財」の変革を促す取り組みを推進しています。

3. 人財育成強化

中期経営計画を進めるなかで、社員が中長期に自身のキャリアの成熟と成長を実感できる新たなキャリアデザイン施策を推進しています。キャリアデザインは、市場環境と経営方針をふまえながら、社員一人ひとりの"employability"を高め、会社と社員双方の成長を実現することを目的としたものです。この実現には上司によるキャリア開発支援が不可欠で、上司が本人への期待事項を伝え、面談を通じて本人希望とすり合わせを行うこととしています。

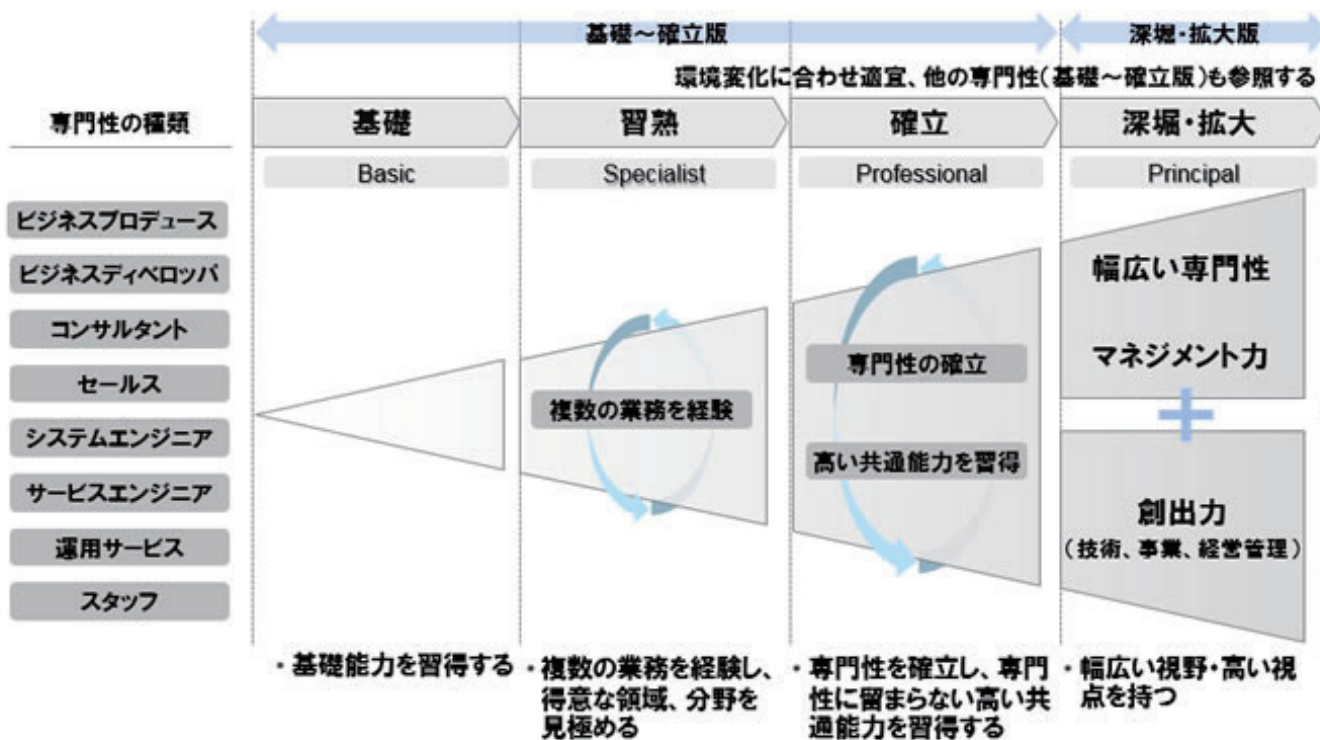
キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財でありつづけるために、固有の専門性を超えた幅広い対応能力(マルチタレント)を養うことも視野に入れていきます。

4. 日本ユニシスCDP (Career Development Program)

当社における人財育成は、日本ユニシスCDPとして展開しています。日本ユニシスCDPとは、経営ビジョンを踏まえたキャリアパスをもとにした人財の採用、育成、配置に関わる諸制度・施策を整備・運用することと定義しています。

キャリアパス (能力開発の指針)

当社グループでは、日本ユニシスCDPの前提となる能力開発の指針をキャリアパスと呼び、時代の変化に合わせて拡充しています。2017年度より、ビジネスエコシステムの創出実現を目指し、事業創出に関連する専門性として「ビジネスプロデュース」を追加いたしました。



本キャリアパスでは、幅広い専門性・マネジメント力・創出力を持ち合わせた人財となることを推奨しており、これに合わせたキャリアデザイン、育成プログラムの展開を進めています。

育成プログラム

社員自らが価値創造しビジネスエコシステムをデザインする力を高めるため、各研修プログラムを、ビジネスエコシステムを構築するアーキテクチャー(4-LAB:4-Layer Architecture for Business/フォーラボ)に即した新たな人財育成体系として整備しました。

各レイヤーのアセット(技術・業務ノウハウ・サービス・アイデアなど)を強化する研修に加え、階層別研修やダイバーシティマネジメントなど、全社員を対象とした研修をアセット共通としています。

この他、社員の能力開発手段は、自社で学ぶ研修に加えて、異業種交流などの外部研修・セミナー、eラーニングによる自己学習など多岐にわたります。

4-LABに即した人財育成体系

フォーサイト層	ビジネスプロデュース			
サービス コンテキスト層		セールス	マーケティング	
ビジネス プラットフォーム層	ビジネス プラットフォーム	データサイエンス	業務知識	アウトソーシング
ICT プラットフォーム層	新技術	アジャイル	クラウド	セキュリティ
	アプリケーション設計	品質	プロジェクト マネジメント	SE IT基礎
アセット共通	経営マネジメント	キャリアデザイン	グローバル	SR セールス基礎
	組織マネジメント	ダイバーシティ マネジメント	リーダーシップ& コミュニケーション	新人研修/ フォローアップ

働き方改革の取り組み

働き方改革 (Workstyle Foresight®) の方針

少子高齢化対策やワークライフバランス推進、グローバル化への対応といった社会的要請を背景に、企業における働き方改革の推進が拡大しています。日本ユニシスグループでは、こうした要請に対応した労働環境を整備していくとともに、新たな価値を創造する企業風土の実現に向けた働き方改革を「Workstyle Foresight」と呼び、推進しています。

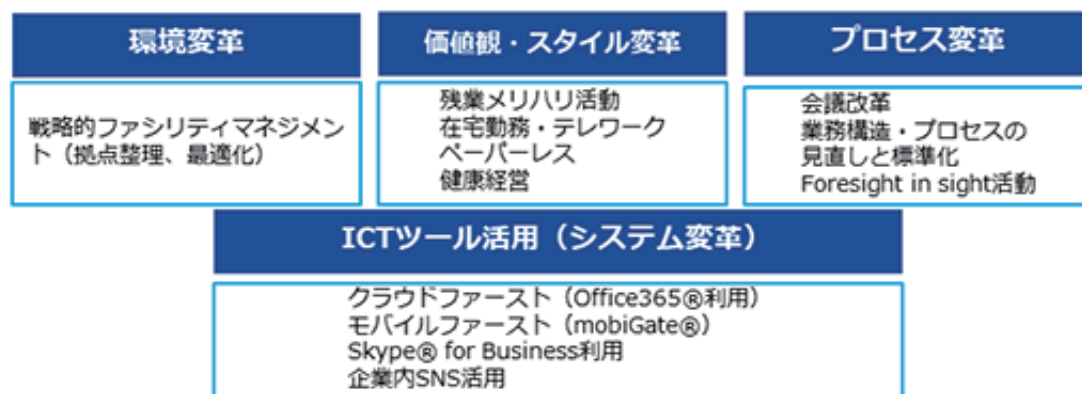
具体的には、

新ビジネス創出や個々人の成長に向け
個人生活も大切にしながら
豊かな発想ができるゆとりを持つために
メリハリのある健康的な働き方をめざす

ことをビジョンに掲げ、働き方改革 (Workstyle Foresight) の実現に向けた4つの分野における施策をグループ全体で展開しています。また、こうした取り組みが評価され、2016年4月には総務省が選定する「テレワーク先駆者百選」に認定されました。

※Workstyle Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

■働き方改革 (WorkStyle Foresight) として、4つの変革を実施



働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<1. 環境変革>

本社ビルのフリーアドレス化を拡大し省スペース化を進め、2018年度には東京都内に点在する執務場所を本社に集約し、固定費削減を図るとともにコミュニケーションの活性化を推進しています。

また、勤務中の移動時間短縮および多様な働き方の実現に向けて都内各所にサテライトオフィスを開設しました。月間利用人数は毎月増加傾向にあり、2018年4月には利用者数累計10万人を突破しています。

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<2. 価値観・スタイル変革>

仕事における時間の使い方を根本的に見直すことを組織的に行うことで意識変革に繋げ、生産性向上を図ることを目的に、残業ゼロの月を1回以上作る「残業メリハリ活動」(※1)をCSRマテリアリティKPIとして推進しています。

2017年度の達成率は95.4%、2018年度は100%を目指しています。

また、時間・場所に制約されない働き方の実現を目指し、既存の在宅勤務制度を見直し、全社員を対象としたテレワーク制度を2017年10月より展開しました。テレワークの拡大に向けた取り組みの一環として、2017年度は政府が推進する「テレワーク・デイ」に参加し、豊洲本社勤務者の約4割がテレワークを実施しました。2018年度は「テレワーク・デイズ」として対象期間を5日間に拡大し、豊洲本社勤務者の約6割が参加しました。

※1 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

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<3. プロセス変革>

新しい価値創出と風土改革推進に向けた、職場における社員主体のグループ活動として、Foresight in sight活動を実施しています。2017年度は「2020年に向けた働き方改革と実践」をテーマに活動し、グループ各社から121チーム(949名)が参加しました。今年度も継続して実施しています。

また、社内における会議のあり方(会議の種類、頻度、方式など)を見直し、改善を図る活動を推進しています。会議資料は電子化して事前配布し、会議に要する時間短縮を図るとともにWeb会議や社内SNSの活用による会議の効率化をめざしています。

さらに、組織長を対象とした業務改革ワークショップなどを通じて、職場における継続的なプロセス変革を実践しています。

働き方改革 (Workstyle Foresight) の施策<4. システム変革>

働き方改革の各施策を実現する基盤として、ICT活用とインフラの整備を推進しています。具体的には、Web会議の活用によるリモートワークシステムの導入・拡大や、イメージホワイトボードを活用した会議の効率化を進めています。

また、多様なICTツール(クラウドファースト (Office365[®]) / モバイルファースト (mobiGate[®]) / Skype[®] for Business / 企業内SNSなど)の活用により、コミュニケーションの促進 / 生産性の向上を図るとともに、イノベーションの創出につながるオフィス環境の構築をめざしています。

その他、スタッフ部門の定形業務のRPA (※2) 化、電子承認化、ペーパーレスなども推進しています。

※2 Robotic Process Automation (ロボットによる業務自動化)

※mobiGateは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

※Office 365、Skype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。

M3(みんなでもっと会社をもりあげよう)プロジェクト

M3プロジェクトとは、選抜された若手・中堅社員が、当社グループ全体および組織横断的な活動を通じて、経営視点に立った課題を検討し提言する活動です。

2017年度は「私たちがつくるNULグループの未来」をテーマに、グループ各社から参加したメンバーが、当社グループの“目指す未来の実現”について、役員、社内外有識者との対話を経て、提言として取り纏め発表しました。

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。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進 (Diversity Foresight®) の方針

日本ユニシスグループは、次の4つの方針をDiversity Foresightと名づけ、多様な個性を持つ社員がそれぞれの力を十分に発揮し、個人の能力を最大限に発揮できる企業環境を目指してイノベーションが起こりやすい風土の醸成に努めています。

また、年に1回開催する「ダイバーシティ・トップ・セミナー」等を通じて、社長自らが全グループ社員に向けてダイバーシティ推進に対する取り組み等を発信しています。

1. 多様な人財の採用・活用・活躍支援
2. ダイバーシティを受容する風土の醸成
3. 多様な人財によるビジネスエコシステム創出
4. 女性管理職比率10%達成 (2020年度)

ダイバーシティ推進につきましては、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が述べられており、マテリアリティ(CSR重要課題)においても取り組み指標および目標を設定しております。

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」では、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、心身の障害等による差別を行わない旨を明記しています。

※Diversity Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

- トップメッセージ
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/13#29>
- 中期経営計画
http://www.unisys.co.jp/com/pdf/plan_2018-2020.pdf
- マテリアリティ(CSR重要課題)
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/59#31>
- 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



◆「ダイバーシティ・トップ・セミナー」における社長講話の様子

ダイバーシティ推進体制

2013年10月にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍、障がい者雇用、育児・介護などの両立支援を推進しています。ワークライフバランスを支援するための施策はもちろんのこと、多様な人財が、それぞれのキャリアパスを考えてキャリアを向上させ、ビジネスに貢献できるような環境を整備し、必要な支援を積極的に行っています。

ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ推進にまず必要なのは、管理職の理解とダイバーシティ・マネジメントの実践です。そのため、テーマ別（育児・介護・女性活躍等）および階層別に各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セミナーや研修を行っています。また、当社グループ社員を対象としてダイバーシティの意義を理解するためのeラーニングや、当社グループのすべての役員、管理職、一般社員を対象として年1回社外の有識者による「ダイバーシティ・トップ・セミナー」を開催しています。

■主なダイバーシティ・マネジメントの施策

ダイバーシティ・トップ・セミナー	当社グループのすべての役員、管理職、一般社員対象のセミナー。 ダイバーシティ推進啓蒙のために社外著名人・有識者による講演の聴講後、社長および担当専務自らが自社の取り組みについて社員に説明。
ダイバーシティ・マネジメント研修	上級管理職対象の必須研修。 組織運営と多様な人財の戦力化・評価・登用を目的とし、ワークショップ形式で年1回開催。
	管理職対象の必須研修。 部下に対する具体的な指導・評価の仕方を理解することを目的とし、ロールプレイやディスカッションを取り入れた実践的研修を年1回開催。
eラーニング	当社グループ社員対象の必須研修。 ダイバーシティ推進の理解促進を目的に年1回実施。

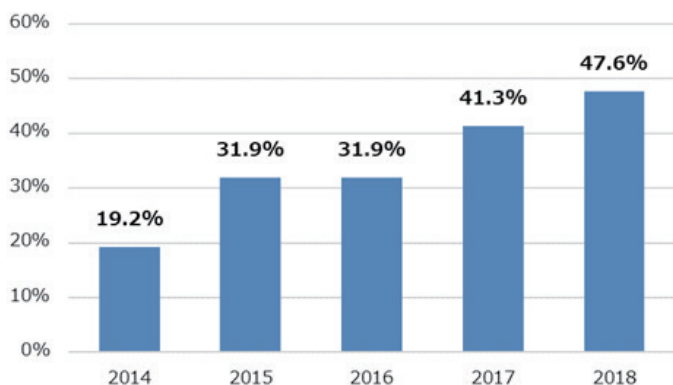
女性の活躍推進

社会要請と当社戦略の両面から、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。育児休職復帰率は、毎年95%以上と高い水準を10年以上継続しており、平均勤続年数の男女差も少なく就業継続の風土はすでにできています。「2020年にダイバーシティを活用したビジネスエコシステムを創出する企業になること」をビジョンとして積極的に女性活躍を推進しており、女性管理職比率は2015年度の3.2%から2018年4月には6.5%に向上しています。

女性活躍推進法に基づく当社の自主行動計画では、「2020年に女性管理職比率を10%にする」という目標を掲げていますが、単に管理職を増やすことが目的ではなく、女性社員の人財パイプライン（各層に上位へ昇格、管理職へ昇進する適正数の候補者が常に存在し、その中から然るべき人財が昇格・昇進する状況）の形成をめざし、女性社員の育成をはじめとした各施策に取り組んでいます。

また、2015年度より新卒女性採用比率40%以上を目標として年々増加しており、2018年度には約48%の女性新入社員が入社しています。

■新卒女性採用比率（日本ユニシス）



※女性の活躍推進に関する情報は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に公表しています。

- 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

制度面の整備とともに、女性社員を中心としたネットワークを展開しています。

社内においては、社内SNSによる交流やランチタイムを利用したオフサイトミーティングの開催や、社内で活躍する女性社員をロールモデルとして、社内イントラにてインタビュー形式で紹介しています。

社外とのネットワークも広がっており、本社所在地である豊洲エリアのIT企業のダイバーシティ推進担当者によるネットワーク「WITTY (Women in IT in 豊洲)」に2013年の設立当初より参加し、女性活躍関連イベントの共催を通じた情報交換や課題の共有を行っています。

■主な女性活躍推進施策

ダイバーシティ育成プログラム	若手・中堅・管理職候補の3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。毎年合計約120名が参加（指名制）
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）
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 相談窓口あり



◆ダイバーシティ育成プログラムの様子

障がい者雇用と活躍推進

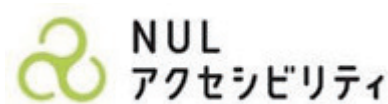
2018年3月31日時点で、当社の障がい者雇用率は2.10%となっております。

障がい者の活躍支援にも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、盲導犬ユーザが安心して十分に仕事に力が発揮できる環境を整えています。

日本ユニシス (NUL) は、グループの障がい者雇用の維持、拡大を目指し、2018年2月にNULアクセシビリティ株式会社 (NAL) を設立し、同年4月に5名の障がい者を雇用いたしました。当社は2018年内にNULアクセシビリティを特例子会社として厚生労働省に申請予定です。

NULアクセシビリティはICTを活用し完全在宅型の勤務制度を用いることで、通勤困難が理由で企業への就職が出来なかった障害をお持ちの方々の就業を可能とし、雇用した社員は同社の主業務であるWeb アクセシビリティ検査の検査員として活躍しています。

http://www.unisys.co.jp/news/nr_180315_nal.html



多様な働き方の支援 <1. ワークライフバランス支援>

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ようにしています。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。



「ライフステージに合わせて」～入社から定年後までイキイキと～

多様な働き方の支援<2. 介護支援制度>

社員の勤続年数が高い当社グループでは、職務の重責を担うシニア世代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等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) 積み立て特別休暇を1日または半日単位で利用（有給）
	(2) 介護対象1人につき12日/年（無給）
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（無給）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	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と管理職に、家族と共有できるように配布

多様な働き方の支援<3. 子育て支援制度>

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

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

育児休職復職率は毎年95%を超える状況が10年以上続いており、育児と仕事の両立は、すでに当たり前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、2017年度の男性社員の育児休職取得率は17.8%(前年度から7.5ポイント上昇)に達し、休職期間は1ヶ月から1年間程度となっています。

また、社内SNSによる育児に取り組む男性社員同士の交流の輪が広がっています。

■主な育児支援制度・施策

産前産後休職	最長9ヶ月
育児休職	最長子どもが2歳になるまで 分割取得可
短時間勤務	1日2時間まで 「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・障害等 の中高生の養育を想定し子が18歳まで取得することが可能
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）
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、社会貢献などによる休暇を半日単位で使用できる制度）などの併用も可

多様な働き方の支援<4. テレワークの推進>

当社グループは、中期経営計画の一環で「働き方改革」(Workstyle Foresight®) を推進し、多様な働き方に対応した環境の整備（フリーアドレスの導入、サテライトオフィスの設置・運用、シェアオフィスの使用開始）を推進しています。

2008年度から開始した在宅勤務制度を、新たに“Smart-Work”（在宅勤務制度）として、月単位で実施を選択できる柔軟な制度に改定しました。

更に2017年度からは、時間・場所に制約されない働き方の実現を目指し、全社員を対象としたテレワークを展開しています。

社員が適切なワークスタイルを選択することにより生産性を向上させ、さらに余暇や家族との時間的なゆとりをもたらすことをめざしています。

※Workstyle Foresightは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

多様な働き方の支援<5. 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、多様性の受容と積極的な活用により、あらゆる人財が個人生活を大切にしながら、豊かな発想と能力を最大限発揮することを目指した当社の取り組みについて、外部より評価されています。

■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。



■くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣から子育てサポート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。

育児休業、育児休業給付、産前産後休業に関して社内への周知や男性社員の育児休業取得を促進するなど、仕事と子育てを両立させるためのワークライフバランス支援の取り組みが評価されました。



■女性活躍パワーアップ大賞 <優秀賞>

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

特に、テレワークによる働きやすい環境整備と女性の新規ビジネス創出の支援が評価された点です。



健康経営

健康経営

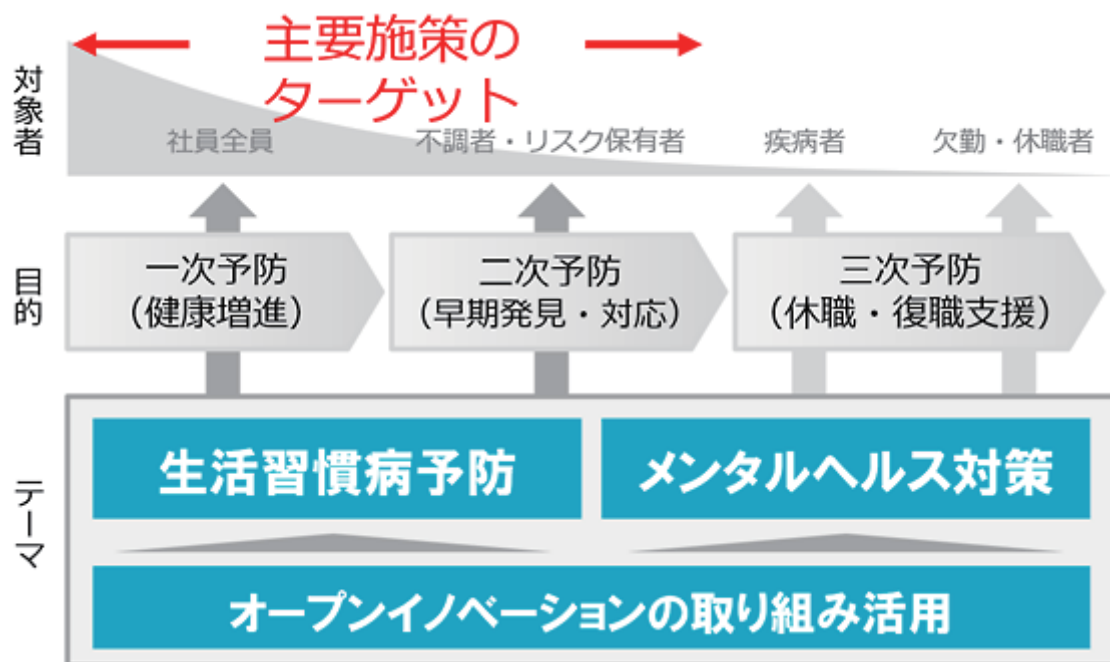
職場における社員の健康と安全を確保することは、社会および環境に対する責任を果たすための取り組みを支える基盤です。また、社員が心身に不調を抱えて労働することは、休職による直接的な機会喪失に留まらず、勤務時間中の生産性を大きく低下させることで、経営においても大きな影響を及ぼす要因であると考えています。

日本ユニシスグループでは、法令に則った労働安全衛生管理体制を整備するとともに、社会的環境にも配慮した以下のような取り組みで健康経営の推進を図っています。

1. 労働安全衛生に関する法令、関連規則を遵守します。
2. 事業活動において、社員の健康と安全の確保を第一に優先します。
3. 社員における、心身の健康維持・向上を実現することが健康経営の根幹であり、会社は、健康障害の予防、健康指導の強化及び労働災害の防止に努めます。

実施方針：

『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組活用』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。



CHOの設置

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、社長がCHO (Chief Health Officer) 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。

年次有給休暇取得推進

「働き方改革」を推進する指標のひとつとして、2018年度からは、独自基準による年次有給休暇取得率80%の達成を掲げています。余暇を確保して、ワークライフバランスの維持・向上をめざして推進しています。

メンタルヘルスへの対応

- ・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等の改善と相談）
- ・事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医等による専門的ケア）
- ・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）

インフルエンザ予防接種の実施

- ・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月頃には本社および支社店内での接種を実施しています。さらに、家族への接種費用補助を行なっています。
- ・手洗い、うがい、咳エチケットの励行を呼びかけています。（咳エチケット：咳・くしゃみが出たら、他の人にうつさないためにマスクを着用するなどの対応）

健康管理室と社内診療所の開設

- ・社内診療所を設置し、内科、精神科、皮膚科の診療を行っています。法定健康診断、エコー検査も実施可能で、放射線室、薬局、休養室などの設備もあり、社員が生涯に亘って安心して働ける環境を整えています。2016年度より新たに禁煙外来を開始しています。
- ・健康管理室を設置し、保健師が随時健康相談を行っており、診察が必要と判断した場合には、診療所と連携して治療にあたる体制を整えています。

健康推進を促すオフィス環境の整備

- ・マッサージチェアの設置
- ・バランスボールとストレッチチューブの設置
- ・血圧計の設置



豊洲ビルにおけるマッサージチェア設置の様子

健康推進を促す意識改革への取り組み

- ・健康ポータルへの提供（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
- ・各種啓蒙セミナーの開催（睡眠改善・歯科予防・肩こり腰痛改善・マインドフルネス・代謝アップ・女性の健康等）

- ・社員食堂における健康メニューの提供
- ・日本ユニシス実業団バドミントン部とのコラボイベントの実施
- ・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



健康経営ポータル画面イメージ



代謝アップセミナーにおける
エクササイズ体験の様子



日本ユニシス実業団バドミントン部
とのコラボイベントの様子

健康推進を促すアプリの活用

主にスタートアップ企業のアプリを活用し、特定症状（肩こり腰痛、肥満、睡眠不足など）の改善を試行しています。また社内事業部門とも連携しビジネス創出も支援しています。



※ポケットセラピストは株式会社バックテックの登録商標です。



※Mealthyは株式会社Mealthyの商標です。

健康推進の分析／評価

身体面（定期健診）に加え、肩こりなどの不快な症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスなど多面的な分析を実施。

PDCAサイクルを回しより効果的な施策へ発展させます。



過重労働による健康障害防止対策

- ・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、過残業者臨時健康診断を実施しています。また、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、労働時間短縮等）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。

社員とのコミュニケーション

社員のモチベーション調査

日本ユニシスグループの中期経営計画の達成に向けて、社員のモチベーションや意識の状況、また経営方針の浸透度などがどのような状態にあるかを調査し、今後の施策推進における課題等を把握するために「モチベーション調査」を実施しています。この調査は、2002年6月に第1回調査を実施し、施策やグループの経営環境の変化などを背景に、2年に1回のペースで実施してきました。

2018年度以降は、中期経営計画を着実に実現するためにもよりきめ細かく従業員のモチベーションを把握するために年に1回の調査実施とフィードバックを行っていきます。

これまでの調査の中で当社グループには「組織目標や計画の共有、職場の連携、社員の強い目標達成意欲、一体感のある職場」という強みがあることと、業績の継続的な向上と当社グループ全体のモチベーションの向上が相互に高めあっているということが明らかになっています。

今後も従業員モチベーションの結果を活かしながら、組織活力の向上やチャレンジを評価する仕組みなどを実現し、従業員モチベーションの向上を図っていきます。

労働組合との関係

労働組合との関係

日本ユニシスグループには、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、労使協議会等を通じ、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。

2017年度の労働組合加入者割合は、95%です。

労働慣行データ

労働慣行データ

2018年3月31日現在

雇用

項目		集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	
連結従業員数(人)		連結グループ	男性	6,841	6,712	6,519
			女性	1,262	1,276	1,298
			合計	8,103	7,988	7,817
地域別連結従業員数(人)	日本	連結グループ	男性	6,750	6,597	6,392
			女性	1,208	1,202	1,228
			合計	7,958	7,799	7,620
	アジア	連結グループ	男性	91	115	127
			女性	54	74	70
			合計	145	189	197
従業員数(人)		日本ユニシス	男性	3,518	3,441	3,431
			女性	723	720	759
			合計	4,241	4,161	4,190
平均勤続年数(年)		日本ユニシス	男性	19.9	20.2	20.9
			女性	17.2	17.8	18.2
			全体	19.4	19.7	20.4
平均年齢(歳)		日本ユニシス	男性	44.8	45.2	45.9
			女性	41.3	41.9	42.3
			全体	44.2	44.6	45.2
有給休暇取得率(%)		連結グループ(※1)	69.60%	78.10%	85.60%	
障がい者雇用率(%)			1.87%	1.99%	2.04%	
女性管理職比率(%)			3.21%	4.35%	5.15%	
女性管理職比率(%)		日本ユニシス	3.20%	4.86%	6.61%	

項目		集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	
採用人数(人)	新卒	連結グループ(※1)	男性	66	73	79
			女性	36	51	67
			合計	102	124	146
	中途		男性	18	61	37
			女性	3	6	6
			合計	21	67	43
離職率(%)		連結グループ(※1)	1.91%	2.07%	2.48%	
一人当たりの平均年間労働時間数(時間)			1,966	1,812	1,801	
一人当たりの平均月間残業時間数(時間/月)			19.3	16.5	16.1	
初任給(※2)(円)	学部卒	日本ユニシス	215,000	215,000	220,000	
	修士卒		240,300	240,300	245,300	
平均年間給与(円)			7,503,269	7,701,404	7,936,567	

ワークライフバランス

項目	集計範囲		2015年度	2016年度	2017年度
産休取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	0	0	0
		女性	61	63	52
		合計	61	63	52
育児休職取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	15	29
		女性	111	110	109
		合計	129	125	138
育児時間取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	5	8	14
		女性	192	201	223
		合計	197	209	237
介護休暇取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	171	201	264
		女性	164	165	199
		合計	335	366	463
介護休職取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	4	1	3
		女性	0	2	3
		合計	4	3	6
介護時間取得者数(人)	連結グループ(※1)	男性	3	1	2
		女性	9	7	6
		合計	12	8	8
育児休職復職者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	11	24
		女性	44	40	48
		合計	62	51	72
育児休職復職率(%)	連結グループ(※1)	男性	100%	100%	100%
		女性	98%	100%	97%
		全体	98%	100%	97%
育児休職定着者数(人)	連結グループ(※1)	男性	18	11	24
		女性	44	40	48
		合計	62	51	72
育児休職定着率(%)	連結グループ(※1)	男性	100%	100%	100%
		女性	100%	100%	100%
		全体	100%	100%	100%
再雇用制度利用者数(人)	連結グループ(※1)	男性	90	99	79
		女性	3	2	4
		合計	93	101	83

従業員教育

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017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)	25.7	29.5	28.1

労働安全衛生

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度	備考
労働災害発生件数	連結グループ(※3)	17	10	12	通勤災害を除く

労働組合

項目	集計範囲	2015年度	2016年度	2017年度
労働組合加入者数(人)(※4)	連結グループ(※1)	5,729	5,634	5,500
労働組合加入者割合(%)		93.96%	94.48%	94.68%

※1：日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)

※2：各年度の4月基本給実績

※3：2017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)。2016年度以前は日本ユニシス(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)、日本ユニシス・ビジネス(株)

※4：各年度の3月1日時点の加入者数

日本ユニシスグループ

2017年度 サステナビリティ報告

環境

当社グループは、人と環境にやさしい社会の実現のため、環境負荷の低減に貢献する商品や社会インフラを構築するサービスを提供する事業活動を行っています。

- 日本ユニシスグループの環境方針
- 環境マネジメント
- 環境データ

Foresight in sight

日本ユニシスグループの環境方針

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するため、「日本ユニシスグループ環境方針」を2018年度に改訂しました。

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・業態の垣根を超え、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。

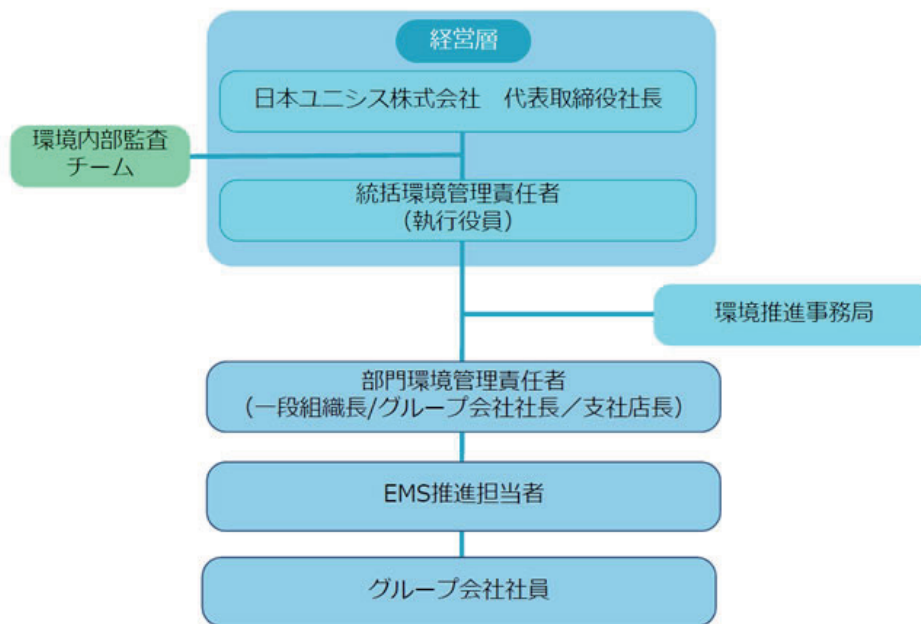
1. 環境マネジメントシステムを構築し環境保全活動の継続的改善に取り組みます。
2. 環境保全に関連する法規制等、並びに日本ユニシスグループが同意するその他の要求事項を順守します。
3. 事業活動に基づき、資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進します。
 - (1) 事業活動においてグリーン調達を推進します。
 - (2) 技術的、経済的に可能な範囲で、お客様の事業活動における生産性向上及び省エネルギーに貢献する商品・サービスの提供に努めます。
 - (3) オフィス活動において、電力使用量の低減、ペーパーレス化の促進、廃棄物の分別、リサイクルに取り組みます。
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

環境マネジメント

環境活動推進体制

「日本ユニシスグループ環境方針」に基づき環境活動推進体制を構築し、環境保全活動を推進しています。



環境活動

環境に配慮した取組み

資源とエネルギーを効率良く使用するため、部門毎に目標を設定し、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を前年度比で1%以上削減
- ・ 紙の使用量、廃棄物排出量の前年度比削減
- ・ リサイクル率の前年度比改善
- ・ 人や物の移動量削減、オフィススペース削減

また、製造に水をほとんど使わず、半永久的にリサイクルできる、石灰石を主原料とした新素材の名刺を採用し、水資源の保全に取り組んでいます。

教育

日本ユニシスグループ全社にeラーニングによる環境活動教育を定期的実施しています。

法令順守

事業活動に係る適用環境法令等の見直しと順守状況の確認を定期的に行っています。
2017年度は法令等の違反はありませんでした。

【適用法令一覧】

- ・省エネ法
- ・温対法
- ・廃棄物処理法
- ・PCB廃棄物特別措置法
- ・フロン排出抑制法
- ・家電リサイクル法
- ・消防法
- ・大気汚染防止法
- ・水質汚濁防止法
- ・浄化槽法
- ・温暖化対策に関する条例

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定期的に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。2017年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

環境関連ソリューション一覧

エネルギーソリューション

次世代のエネルギーソリューションで持続可能な社会の実現に貢献します。

- ・詳しくはこちら > <http://www.unisys.co.jp/solution/lob/energy/>

電気自動車 (EV) 充電インフラシステムサービス【smart oasis®】

地球温暖化防止につながるEVの普及促進に向け、必要となる充電インフラの整備に貢献します。

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

災害監視カメラサービス【サイカメラZERO®】

気候変動の影響により、自然災害が増加しています。

災害監視カメラサービスの提供により、集中豪雨による河川氾濫や道路冠水等の自然災害に際し、安全ですばやい実況監視を実現しています。

- ・詳しくはこちら > http://www.unisys.co.jp/solution/biz/sai_camera_zero/

クロノロジー型 危機管理情報共有システム 災害ネット

気候変動の影響により、自然災害が増加しています。

災害発生時、対応に追われる現場からの断片的な情報が大量に入ってくる災害対策本部において、入力者の負荷軽減、効率改善に貢献する防災システムです。

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

クラウドサービス【U-Cloud®IaaS】

サーバー集約、エネルギー効率の良いデータセンター利用などにより、電力消費量の削減に貢献します。

- [詳しくはこちら >](http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud_iaas.html) http://www.uniadex.co.jp/service/cloud/u-cloud_iaas.html

含有化学物質管理システム【グリーン調達マイスター】

お客様の環境負荷物質低減、有害物質リスク低減をサポートします。

- [詳しくはこちら >](http://www.excel.co.jp/green/index.shtml) <http://www.excel.co.jp/green/index.shtml>

使用済情報処理機器の回収・再資源化サービス

法人（事業系）からの使用済情報処理機器を対象にした回収・再資源化を提供します。

- [事業系機器回収・再資源化 >](https://www.unisys.co.jp/csr/eco/index_04/recycle.html) https://www.unisys.co.jp/csr/eco/index_04/recycle.html

※サイカメラZERO、smart oasis、U-Cloudは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

環境に配慮したデータセンターの活用

当社グループは、地球温暖化対策の一環として、環境に配慮したデータセンターの活用をすすめています。

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、空調技術「壁吹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。

※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/tec/outsourcing/dc_summary.html)
https://www.unisys.co.jp/solution/tec/outsourcing/dc_summary.html

グリーン調達取り組み

当社グループでは、『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・サービスの調達を推進しています。2008年度から『グリーン調達ガイドライン』に従った環境保全に関するアンケート調査を定期的に行っており、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を推進しています。

ISO14001認証の取得

- 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
2018年4月3日
- 認証番号
4127888
- 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・エグゼキューションズ株式会社
株式会社トレードビジョン
株式会社国際システム



ISO14001認証書 (COPY版)

環境データ

環境データ

日本ユニシスグループは効率的な資源とエネルギーの使用を推進し、環境負荷の低減に取り組んでいます。

(1) エネルギー・紙の使用量

日本ユニシスグループ

【事業所面積あたりのエネルギー使用状況】

事業所面積あたりのエネルギー使用量とCO₂排出量は、概ね減少傾向にあります。

項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
エネルギー使用量 (kl)	11,120	10,521	10,049	9,411	7,927
エネルギー使用原単位 (kl/m ²)	計測値なし	0.0826	0.0797	0.0681	0.0687
前年度比改善率			3.5%	14.6%	-0.9%
CO ₂ 排出量 (t)	18,855	21,804	19,792	18,464	15,100
CO ₂ 排出原単位 (t/m ²)	計測値なし	0.1711	0.1570	0.1336	0.1308
前年度比改善率			8.3%	14.9%	2.1%

【コピー用紙の使用量】

紙使用量は、2014年度以降、継続して減少しています。

項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
紙使用量 (万枚)	2,420	2,775	2,709	2,368	1,915

日本ユニシス

【事業所面積あたりのエネルギー使用状況】

事業所面積あたりのエネルギー使用量とCO₂排出量は、2015年度以降、減少傾向にあります。

項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
エネルギー使用原単位 (kl/m ²)	0.0938	0.0899	0.0836	0.0751	0.0730
前年度比改善率		4.3%	7.0%	10.1%	2.7%
CO ₂ 排出原単位 (t/m ²)	0.1595	0.1940	0.1787	0.1598	0.1467
前年度比改善率		-21.6%	7.9%	10.6%	8.2%

(2) 廃棄物量・リサイクル率

日本ユニシスグループ(集計対象 日本ユニシスグループ東京地区)

廃棄物総発生量は、閉鎖事務所からの廃棄物等による増減がありますが、2017年度は減少しました。

項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
廃棄物総発生量 (t)	512	628	574	603	580
リサイクル率	82.24%	70.76%	73.27%	58.87%	68.84%

(3) 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。

(4) 環境保全コスト

保全コスト(単位 千円)		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
事業エリア内コスト	公害防止等	1,600	1,700	1,700	1,700	1,606
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	37,340	39,360	36,120	37,640	39,742
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	4,000	4,000	4,000	350
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		42,940	45,060	41,820	43,340	41,699

集計範囲

2017年度：

日本ユニシス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、(株)エイファス、
チャンネルペイメントサービス(株)、チャンネルベンチャーズ(株)、チャンネルグローブ(株)、ユニアデックス(株)、USOLベトナム(有)、
(株)国際システム、(株)トレードビジョン、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

2016年度：

日本ユニシス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、(株)エイファス、
ユニアデックス(株)、(株)国際システム、(株)トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス(株)、日本ユニシス健康保険組合、
日本ユニシス企業年金基金

2015年度：

日本ユニシス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、(株)エイファス、
ユニアデックス(株)、(株)国際システム、(株)エイタス、(株)トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス(株)、
日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

2013年度～2014年度：

日本ユニシス(株)、USOL北海道(株)、USOL東北(株)、USOL東京(株)、USOL中部(株)、USOL関西(株)、USOL中国(株)、
USOL九州(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、(株)エイファス、
ユニアデックス(株)、(株)国際システム、(株)エイタス、(株)トレードビジョン、日本ユニシス・ビジネス(株)、
日本ユニシス・アカウンティング(株)、日本ユニシス健康保険組合、日本ユニシス企業年金基金

日本ユニシスグループ

2017年度
サステナビリティ報告

公正な事業慣行

当社グループは、ビジネスパートナーの方々にも当社グループのCSR活動に対する考え方や取り組みを理解いただくことを通じ、相互の信頼関係を構築し、高い倫理観のもと公正かつ公平な取引を行っています。

- バリューチェーンにおける社会的責任の推進
- 腐敗防止への対応

Foresight in sight

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

ビジネスパートナーとの価値創造

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の協力は欠かせません。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。さらに、ハードウェア製品およびソフトウェア製品、サービス商品などのお取引先様を合わせた「ビジネスパートナー」とともに、常にCSR活動を意識し、連携してのグローバルな価値創造に努めています。

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等を行い、ビジネスパートナーとして当社グループのCSR活動の考え方や取り組みについてご理解いただくと共に、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。

また、当社およびユニアデックスの協力会社様向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、当社窓口および外部窓口（匿名可）への報告・相談が可能となっています。

物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携

当社グループは、環境保全を推進しているお取引先様、および環境負荷が少ない製品やサービスをご提供頂くお取引先様との調達推進に加えて、「紛争鉱物不使用の推進」を購買取引行動指針に盛り込み、紛争地域の資金源となる紛争鉱物使用のない物品の調達を目指しています。

また、各お取引先様においてもビジネスパートナーとしてCSR活動理念と取り組みをご理解いただき、とくに主要なお取引先様のご協力を得ながら環境保全をはじめとしたCSR調査を毎年実施しています。

【2017年度調査実施概要】

- ・アンケート送付社数：111社
- ・回答社数：100社

- ・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

- ・CSRの推進
- ・相互発展

公正な取引慣行に向けて

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を実現するため当社グループポータルに購買取引行動指針を公開しその内容についてご理解いただくことを主眼に、必要の都度同意（含む理解）または協力会社様、お取引先様が定める同様指針に基づき、購買取引を実現することを相互に確認しています。

日本ユニシスグループ購買取引行動指針

私たち日本ユニシスグループは、お客様に提供するハードウェア製品及びソフトウェア製品（以下「物品」という。）、サービス商品（以下「サービス」という。）並びにシステム開発及びソフトウェア開発の情報成果物委託（以下「システム開発」という。）、システムエンジニアリングサービス（以下「SES」という。）を調達するにあたっては、「公正かつ透明な購買」を基本信条とし、国内外の各種法令・社会規範を遵守し、『日本ユニシスグループ企業行動憲章』に則り、常に信頼と誠実に基づいた公正かつ透明な購買活動を実施します。

また、協力会社様、お取引先様にもご協力をいただけるようビジネスパートナーとしての信頼関係を醸成し、持続的な相互発展に努めて参ります。

1. 公平・公正な取引

私たちは、協力会社様、お取引先様に対し、誠実かつ公平・公正な購買取引を行います。

2. 法令・社会規範の遵守

私たちは、下請法、不正競争防止法などの各種法令・社会規範を遵守し、健全で公正な企業活動を行います。なお、反社会的勢力とは、購買取引を含め、いかなる取引も行いません。

3. 環境への配慮・グリーン調達の推進

私たちは、「ICTが地球のためにできること」を基本理念とし、地球環境保全への取り組みを経営上の重要課題として捉え、環境に配慮した物品、サービス並びにシステム開発、SESを優先的に調達することを推進します。

4. 紛争鉱物不使用の推進

米国『金融規制改革法』（ドッド・フランク法）を尊重し、紛争地域の資金源となる紛争鉱物が使用されないハードウェア製品の調達に取り組みます。

5. 知的財産権の尊重

私たちは、物品、サービス並びにシステム開発、SESの購買取引において、第三者の知的財産権を尊重します。

6. 情報の厳格な管理・保持

私たちは、協力会社様、お取引先様を通じて知り得た機密情報（個人情報を含む）を厳格に管理し、機密を保持します。

7. 協力会社様、お取引先様の選定

私たちは、協力会社様、お取引先様の選定にあたっては、企業の信頼性、安定供給の可能性及び品質、価格、納期、技術、環境保全等について、合理的かつ明確な基準に則り総合的に評価し、選定します。

8. 私的利益授受の禁止

私たちは、購買取引行動において、協力会社様、お取引先様との不適切な個人的授受（接待、贈答など）は一切禁止します。

9. CSRの推進

私たちは、社会の持続的発展のため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）に取り組むとともに、協力会社様、お取引先様に対してもご理解いただき、共に推進していきます。

10. 相互発展

私たちは、協力会社様、お取引先様とは、誠実で公平な協業関係を築き、相互信頼を醸成し、持続的な相互発展に努めます。

私たち日本ユニシスグループは、上記の『購買取引行動指針』のもと、次の運用を行います。

1. 購買取引（物品、サービス並びにシステム開発、SES）

私たちが、協力会社様、お取引先様より物品、サービス並びにシステム開発、SESを調達する権限は、各々の購買部門（*）が持っており、購買部門からの注文書またはこれに準ずる書面の発行あるいはEDI（電子データ交換）に基づき、購買取引が成立するものとします。

2. 正当な権限に基づく購買取引の実施

物品、サービス並びにシステム開発、SESの購買取引にあたり、購買部門（*）が発行する注文書またはこれに準ずる書面なき場合は、正当な権限に基づく購買行為の申込にはあたりません。このような無権限の行為には、効果が及ばないこととなります。無権限行為による申込に対しては、一切の責任を持ちません。

万一、購買部門以外からの購買申込があった場合は、誠に恐縮ながら購買部門へご一報下さるようお願い致します。

• グリーン調達ガイドライン

日本ユニシスでは、『日本ユニシス 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調達、環境負荷が少ない製品・サービスなどの調達を推進しています。

「日本ユニシス グリーン調達ガイドライン」2018年度版

http://www.unisys.co.jp/pdf/eco_green-guideline20180401.pdf [PDF] (248KB)

• 購買部門(*)

日本ユニシスグループが提供する物品、サービス並びにシステム開発、SESの購買部門は、以下のとおりです。

2018年8月1日現在

会社名	区分	購買責任者
日本ユニシス株式会社	物品 サービス システム開発 SES	日本ユニシス株式会社 購買マネジメント部長
チャンネルグローブ株式会社	物品 サービス システム開発 SES	チャンネルグローブ株式会社 購買責任者
チャンネルペイメントサービス株式会社	物品 サービス システム開発 SES	チャンネルペイメントサービス株式会社 代表取締役社長
ユニアデックス株式会社	物品 サービス システム開発 SES	日本ユニシス株式会社 購買マネジメント部長 (日本ユニシス株式会社購買マネジメント部に業務委託) ユニアデックス株式会社 デバイス開発統括部長
エス・アンド・アイ株式会社	物品 サービス システム開発 SES	エス・アンド・アイ株式会社 管理本部企画部長
G&Uシステムサービス株式会社	物品 システム開発 SES	G&Uシステムサービス株式会社 企画管理部長
株式会社ユニエイド	システム開発 SES	株式会社ユニエイド 管理部長
北京優益天亜信息技術有限公司	物品 サービス システム開発 SES	北京優益天亜信息技術有限公司 総合管理部長代理
株式会社トレードビジョン	物品 サービス システム開発 SES	株式会社トレードビジョン システムサービス部長

腐敗防止への対応

腐敗防止への対応

日本ユニシスグループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。

当社グループでは、「グループ・コンプライアンス基本方針」および「日本ユニシスグループ役職員行動規範」において不正防止に関する基本姿勢を明確化し、「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」を定めるとともに、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。

日本ユニシスグループ

2017年度
サステナビリティ報告

お客様への配慮 (消費者課題)

当社グループは、社会インフラとしての情報システムサービスを提供する企業として、徹底した品質保証のための体制・仕組みを構築・整備しています。

- 製品・サービスの品質保証
- 個人情報保護

Foresight in sight

製品・サービスの品質保証

製品・サービスの品質保証<1. 品質保証の体制>

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従来より遥かに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。

製品・サービスの品質保証<2. ISBP (Information Services Business Process) >

ISBP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標準の業務プロセスです。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。

製品・サービスの品質保証<3. 開発プロジェクトにおける品質保証プロセス>

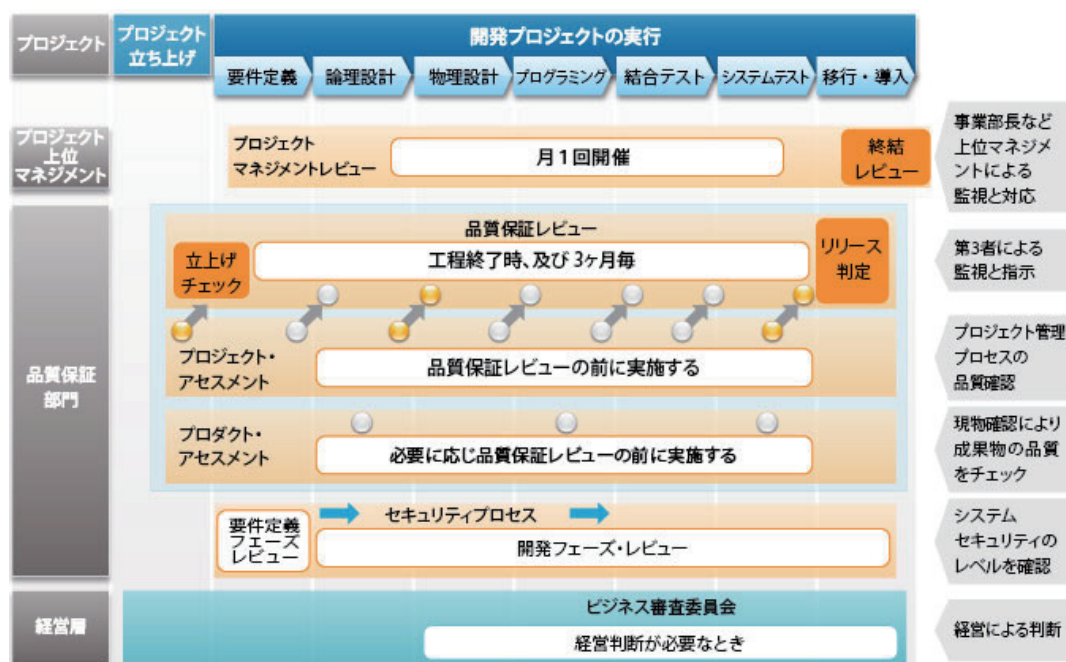
お客様のシステムを開発する場合の品質保証プロセスでは、開発プロジェクトの従事者が実施する品質管理活動だけでなく、プロジェクトの外側からプロジェクトが健全に稼働しているか、成果物の品質が保たれているかを、継続的かつ組織重層的に確認、必要に応じ是正措置を講じています。

製品・サービスの品質保証

<4. 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様、運用・保守やアウトソーシング・サービスなどにてお客様より運用管理を委託されたシステムにおいて、サービスの品質が保たれているかを継続的に確認しております。

さらに、当社の品質保証部門では、上記サービスを実施しているシステムに対し、経済産業省から公表されている「情報システムの信頼性向上に関するガイドライン」をベースに、当社独自の障害未然防止策を取り込んだ「システム点検チェックリスト」をもとに、定期的にシステムの健全性を確認し、障害の未然防止を図っております。



顧客満足度向上

当社グループは、日常の活動を通して直接頂戴するお客様の声や、開発システムの稼働後に行っている「お客様満足度調査」でのアンケートご回答やコールセンターに寄せられるお客様の声を真摯に受け止め、その貴重なご意見をグループ各社・各部門の改善活動へ着実につなげています。

システムトラブルの対応

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、的確なお客様への初動対応と報告、その後の状況フォロー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。

個人情報保護

個人情報保護の徹底

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及び従業員に周知・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きます。

1. [個人情報保護基本方針](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/group.html) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/group.html>
2. [個人情報のお取り扱いについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori>
 - [個人情報の取得と利用目的について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-1) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-1>
 - [個人情報の取扱いの委託と共同利用について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-2) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-2>
 - [個人情報の第三者への提供・開示について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-3) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-3>
 - [開示等の請求手続きについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-4) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-4>
 - [個人情報に関するお問合せ・苦情等のお申出先](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-5) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-5>
 - [当社の所属する「認定個人情報保護団体」の名称及び、苦情の解決のお申出先](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-6) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#tori-6>
3. [当社ウェブサイト上における個人情報の保護について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web>
 - [通信途上での盗聴防止 \(SSL\) について](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-1) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-1>
 - [CookieおよびWebビーコン、アクセスログについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-3) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-3>
 - [他のウェブサイトへのリンクについて](https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-4) > <https://www.unisys.co.jp/com/privacy/index.html#web-4>

プライバシーマーク取得企業 (2018年7月現在)

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリョーションズ株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- ユニアデックス株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社トレードビジョン
- エス・アンド・アイ株式会社

日本ユニシスグループ

2017年度 サステナビリティ報告

コミュニティへの 参画 及び コミュニティの発展

当社グループは、社会における良き企業市民としてコミュニティの発展に貢献する活動を行っています。

- 社会貢献活動方針・制度
- 国際協力
- 障がい者支援
- 未来を担う子どもの支援
- 地域貢献
- 被災地支援
- 社員による自発的な社会貢献活動

Foresight in sight

社会貢献活動方針・制度

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材育成の一環として、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

活動の評価

社会の視点と日本ユニシスグループの視点から活動の評価するとともに、地域コミュニティや寄付先、活動パートナーと積極的に意見交換を行い、今後の取り組みに活かしていきます。

なお、2017年度 社会貢献活動支出額は、1,300万円（連結グループ）となっております。

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

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として参加しています。

本社ビルの社員食堂2カ所で対象メニューを提供し、利用者が対象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。

日本ユニシス実業団バドミントン選手や日本ユニシスグループのアンバサダーを務める 倉木麻衣さんなどが監修した特別メニューの提供も毎月行い、積極的な利用を通じて社会貢献活動への理解と浸透を図っています。



特別メニュー



特別メニューを食べる社員たち

「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。

2017年度は約1,000点の物品が集まりました。寄付金は、シャプラニールの「子どもの夢基金」を通じ、バングラデシュやネパールにおける児童労働を予防し減らすための資金として活用されます。



全国から送られてきた物品の一部

障がい者支援

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

日本ユニシスグループでは、世界的ヴァイオリニストであり2017年に文部科学省の「スペシャルサポート大使」に就任された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スポンサーとして支援しています。

2018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2018」では、目の不自由な方および同行者の方150名（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。



コンサートの様子

コンサート会場では点字や大きな文字、音声できけ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。

視覚障害者就労支援フォーラムへの協力

北海道札幌市で、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、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、指導者勉強会が実施され、企業・関係機関・視覚障がい当事者等が参加しました。

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きました。

また、視覚障害者就労促進フォーラムにおいて、「視覚障害者とともに働く、視覚障害者として働く」と題して、当社社員が、自身の職業訓練・復職・盲導犬の受け入れ・仕事の進め方等に関して発表を行いました。



視覚障害者就労促進フォーラム

新入社員向け視覚障がい体験講座

当社グループの新入社員を対象に、社会課題に気づき、自分ごととしてそれを解決するモチベーションをもつための体験講座を実施しています。

特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)による体験講座では、触覚で情報を得る体験や、アイマスクをした相手に言葉のみで状況を説明をする体験を行い、特定非営利活動法人 東京盲ろう者友の会による体験講座では、スクリーンに表示された質問をアイマスクをした相手に音声を使わず、手書き文字などで伝える体験を行いました。

この体験はダイバーシティ&インクルージョンの理解を深めるきっかけとなっています。



音声を使わず、手書き文字で伝える体験

盲導犬イベント

目の不自由な方の社会参加促進に寄与するため、2004年より、公益財団法人 日本盲導犬協会への募金活動を続けています。

毎年、全国で盲導犬チャリティグッズ販売会や視覚障がい・盲導犬啓発教室を開催し、街で目の不自由な方や盲導犬に出会ったときにできることなどを学ぶ機会となっています。



盲導犬PR犬との体験歩行の様子

目の不自由な方の誘導講習

毎年「川島成通ニューイヤーコンサート」で誘導サポートを行う社員及び一般の社員向けに「目の不自由な方の誘導講習」を実施しています。

講習では、東京視覚障害者生活支援センターにご協力いただき、視覚障がいの基礎知識や、実際に目の不自由な方の役、ガイド役に分かれて、声のかけ方、階段、トイレの誘導方法などを学んでいます。

2017年4月には、九州支社でも「目の不自由な方の誘導講習」を実施しました。



階段での誘導方法の実習

目の不自由な方を支援するICTワークショップ

特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク (SPAN) にご協力いただき、「目の不自由な方を支援するワークショップ」を実施、音声読み上げソフトを使ったパソコンの入出力や、音声によるタブレット画面の操作などを学びました。



音声読み上げソフトを使ったパソコン入力体験

未来を担う子どもへの支援

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。

日本ユニシスグループは、「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。

2017年度は全国21箇所で、講師認定された社員が講座を行い、その中で特に講座登壇件数の多い2名の講師が、事務局より「感謝状」等を贈呈されました。



「e-ネット安心講座」の様子



感謝状を贈呈された社員

ふれあいまつりへの社員参加

一般社団法人 江東ウィズが主催する「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、江東ウィズが、江東区地域の方々と障がいのある方が交流を深め、障がいのある方々の活動に対する理解を深めるために、毎年開催しているイベントです。

社員は、模擬店などの販売ボランティアとして、江東ウィズの子どもたちと共にバナナジュースやフルーツポンチを作って販売しています。



「ふれあいまつり」の模擬店

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。



パソコンの定期チェックを行う社員ボランティア

地域貢献

川島成道チャリティコンサート

東京都江東区の豊洲シビックセンターホールで川島成道さんのチャリティコンサートを「地域住民の方々と共に感じ、共に考えるイベント」として開催しています。

このコンサートでは、来場者に演奏を楽しんで頂くとともに、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」や「視覚障がいや盲導犬について知る講座」、「盲導犬PR犬との体験歩行」、「音声ソフトを使ってパンフレットの内容をスマートフォンや携帯電話の音声で聞く体験」などを実施しています。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出会った時に「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。



コンサートには盲導犬訓練犬も参加



体験歩行の様子

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。



「こらぼら」定例会

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)※ がたまる社内制度も新しく始まりました。

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。



本社周辺のクリーンアップ活動

※F-POINT：日本ユニシスグループのポイント制度。社員が感謝したい相手に対して贈ったり、チャレンジ・変革・努力に対して付与されます。

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。

2017年10月江東区豊洲文化センターで行われた「第24回豊洲フェスタ」では、「未来を創る子どもをつくろう」という主旨で、ロボットの「Sota（ソータ）」とARアプリのMyboo（旧名称：タメスコ）を組み合わせた『ロボットと遊ぼう』というアトラクションを提供しました。2日間でのべ約500名の方がブースに立ち寄り、お子様を中心に約250名の方にアトラクションを体験いただきました。



豊洲フェスタの様子

地域販売会の実施

本社ビルでは、江東区内の障がい者施設で作られた製品の販売会を定期的に行っています。販売会では、社員ボランティアが施設利用者の方々と共に販売や呼びかけを行い、交流の場ともなっています。

また、北海道支店では「札幌市手をつなぐ育成会」が札幌市からの委託販売事業として店舗運営している「いこ〜る」による販売会を実施しています。



販売会風景

日本ユニシス実業団バドミントン部

日本ユニシス実業団バドミントン部は、女子ダブルス高橋礼華・松友美佐紀をはじめとする日本代表が15名(※)所属する男女チームです。2000年シドニーオリンピックから5大会連続で日本代表選手を輩出し、国内では2017年の実業団選手権大会において2度目の男女同時優勝を果たしました。

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開催し、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きたいと考えています。

2014年8月には、東日本大震災復興支援の一環として、岩手県上閉伊郡大槌町で子どもたち向けのバドミントン講習会を実施しました。

※2018年7月11日現在

日本ユニシス実業団バドミントン部

<https://www.unisys.co.jp/com/sponsors/badminton/>



被災地支援

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、ICTによる町の復興支援業務のお手伝いを致しました。
- 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等を実施しています。

熊本地震に関する支援活動（益城町）

益城町の若者が主体となって行動するワークショップ「益城町未来トーク」と日本ユニシスがコラボしたイベント「益城町でこんなこと出来たらイイなを考える」を開催しました。若者応援・社会貢献活動のシンボルとして当社と共に活動している倉木麻衣さんも駆けつけ、復興にはずみをつける機会となりました。



熊本地震募金よびかけ



益城町でのイベントの様子

社員による自発的な社会貢献活動

日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「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943名（2018年3月末日現在）。会員自らが企画・運営を行うチャリティイベントや、NPO等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せん。

ユニハート寄付先団体（2017年度）

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. わんぱくクラブ育成会
5. 札幌市手をつなぐ育成会
6. ブリッジ・フォー・スマイル
7. シャプラニール=市民による海外協力の会

障がいを持つ方たちのために活動している団体

1. 視覚障害者パソコンアシストネットワーク (SPAN)
2. 日本盲導犬協会
3. シネマ・アクセス・パートナーズ
4. 福岡中失難聴者支援福祉協会
5. 東京盲ろう者友の会
6. Chupki (チュプキ)

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。2017年10月に開催した交流イベントでは、2016年度の寄付先に参加いただき、寄付先団体紹介、グッズ販売、体験講座などを行い、寄付先団体と社員が直接交流する機会となりました。



編集方針

サステナビリティ情報開示のツール

サステナビリティに関する情報開示は、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年次報告としてまとめ、ダウンロード可能なPDF版でWebサイト内のレポート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	統合報告書(PDF)	サステナビリティ情報
	http://www.unisys.co.jp/invest-j/ir/ar.html	http://www.unisys.co.jp/csr/
冊子	統合報告書	

参考にしたガイドライン

- ・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 2016」
- ・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」

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、2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2018年度以降の状況についても掲載しています。

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

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

TEL: 03-5546-4111 (大代表)