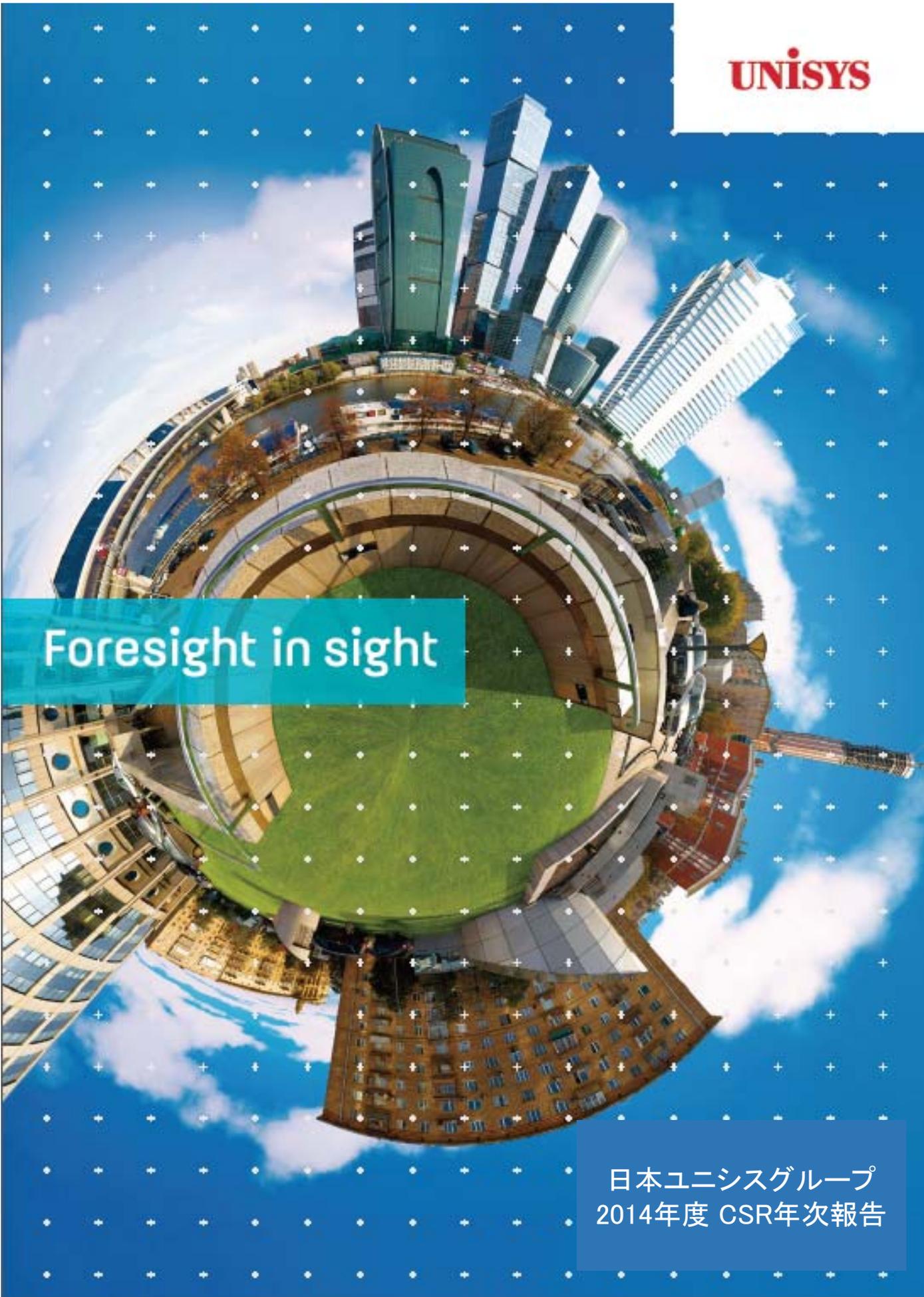




UNISYS



Foresight in sight

日本ユニシスグループ  
2014年度 CSR年次報告



## ＜目次＞

編集方針	3
トップメッセージ	5
日本ユニシスグループのCSR	7
● 企業理念、企業行動憲章	7
● CSR推進の考え方	8
● ステークホルダーとの対話	8
● 国連グローバル・コンパクトへの参加について	10
● SRIインデックスの組み入れ状況	11
● 2014年度 社外からの評価	11
事業活動を通じた社会との共有価値の創造(CSV)	12
ISO26000のパフォーマンス活動	15
● 中核主題とCSRの取り組み	15
➢ 2014年度CSR活動の重点取り組みテーマの進捗状況	15
● 組織統治	17
➢ CSRマネジメントと推進体制	17
➢ コーポレートガバナンスへの取り組み	17
➢ コンプライアンス	20
➢ リスク管理	22
➢ 事業継続計画BCP	24
● 人権	29
➢ 人権尊重の考え方	29
➢ 人権教育・啓発活動	29
➢ ハラスメント防止の取り組み	29
➢ 従業員相談窓口の設置	29
➢ サプライチェーンにおける人権配慮について	29
● 労働慣行	30
➢ 人事制度	30

➤	ダイバーシティの推進	32
➤	社員の健康安全	34
➤	社員とのコミュニケーション	35
➤	労働組合との関係	35
➤	労働慣行パフォーマンスデータ	36
●	環境	39
➤	環境方針	39
➤	環境マネジメント	40
➤	環境法規制の遵守	42
➤	事業を通じた環境への取り組み	46
➤	データセンターの電力消費削減	47
➤	自社における環境負荷軽減活動	48
➤	環境パフォーマンスデータ	49
●	公正な事業慣行	50
➤	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	50
➤	情報セキュリティ	53
➤	腐敗防止への対応	55
●	お客さまへの配慮	56
➤	品質保証の体制	56
➤	個人情報保護の徹底	57
➤	顧客満足度向上	58
➤	システムトラブルの対応	58
●	コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	59
➤	社会貢献活動方針・制度	59
➤	NPO・NGOとの協働	60
➤	地域との連携	61
➤	コミュニティとの関わり	62
➤	東日本大震災復興支援	64
➤	ICTサービスを通じた貢献	64
➤	社会貢献パフォーマンスデータ	64
	会社概要／財務情報	65
	GRIガイドラインおよび国連グローバル・コンパクト対照表	66
	社外専門家意見	71

### CSR に関する情報開示について

CSRに関する情報開示は、GRI「サステナビリティレポートガイドライン 第3.1版」および社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000」をガイドラインに、Webサイトにて行っています。Webサイトは、視力の弱い方、目の疲れやすい方にも快適にご利用いただけるよう「音声読み上げ機能」を提供しています。

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CSRの取り組みのなかから、とくに当社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。

### 参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティレポートガイドライン 第3.1版」
- 社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000/JIS Z 26000」

### 財務・非財務情報開示のツール



### 報告対象範囲

原則的に、日本ユニシス株式会社および連結子会社（以下、日本ユニシスグループ）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、2014 年度（2014 年 4 月 1 日～2015 年 3 月 31 日）とし、必要に応じて過年度の活動や 2014 年度以降の状況についても掲載しています。

## 発行

- 2015 年 11 月
- 次回発行は、2016 年 10 月を予定しています。

## ご意見・お問い合わせ先

日本ユニシス株式会社

広報部広報室 CSR 推進グループ

URL : <http://www.unisys.co.jp/csr/> 「お問い合わせ」フォームをご利用ください。

TEL : 03-4579-1129

FAX : 03-5546-7851

## トップメッセージ



ICTを活用した今までにないサービスでお客様と社会を取り巻く課題の解決に挑み、多様なステークホルダーのみなさまの期待に応えていきます。

日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長

黒川 史郎

### 持続可能な社会づくりに向けた価値創造

日本ユニシスグループは、企業理念に「わたしたちが社会に果たすべきこと」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」と掲げており、当社グループの企業の社会的責任（CSR）活動とは、本業による持続可能な社会づくりに向けた価値創造、すなわち CSV（Creating Shared Value）活動であると考えています。

わが国では高齢化や人口減少といった多くの課題があり、企業を取り巻く環境も大きく変わってきています。また、さまざまな業界で、業種・業態の既存の枠組みを越えてサービス・ビジネスを連鎖させ「ビジネス・エコシステム」を創造していくことが、競争優位を得るうえで必要になってきています。

こうした変化は、当社グループが長年培ってきた強みを活かしていくチャンスであると考えます。その強みとは、多岐にわたる業種のお客様にサービスを提供してきた実績や、ユニシス研究会を通じて業種・業態を越えた企業間の活動を支援してきた実績、コアビジネスで培ってきた技術力、前中期経営計画期間で獲得した「新たなサービスをデザインし実現する力」などです。これらの強みを発揮することで、さまざまな業種・業態のお客様やパートナーとともに新たなビジネス・エコシステム<sup>※1</sup>を創造していきます。これにより、提供するサービスの利用価値を高め、企業価値を向上させていくと同時に、社会に貢献する価値創造を加速させ、2020年に向けて新たな地位を築くことをめざしています。

めざす姿の実現に向け、2015年度より「2つのチャレンジと1つの変革」を成長戦略とする中期経営計画「Innovative Challenge Plan」をスタートさせました。

※1 ビジネス・エコシステム：異なる業種・分野の企業が、相互の経営資源・強みを連鎖させた収益モデルとともに実現することを指す

「チャレンジ」のひとつ「ライフイノベーション」では、サービスをつなぎ、社会課題の解決に役立つ新たなサービスを創造します。これまでも、新潟県・佐渡島における医療情報を一元管理するシステム「さどひまわりネット」を展開し、地域医療の連携を図る新しい貢献の形を提案してきました。また環境・エネルギー分野においては、電気自動車やプラグインハイブリッド車の充電インフラシステムサービス「smart oasis®」を展開し、エコカー普及の土台となる充電インフラを整備し、社会の環境負荷低減に貢献してきました。今後も、地域の医療機関・金融機関・小売業者などと連携し、高齢者の家計管理や健康管理を行うサービスなど、プリペイドカード決済の仕組みも使い、お客さまやパートナーとともにさまざまな社会課題解決に取り組んでいきます。

## 価値創造を支える基盤

当社グループの最大の資産は人材であり、人材とは「人財」です。成長戦略の実現と中長期的な企業価値向上に向けて、社員一人ひとりが「人財」として能力を発揮していけるよう、新中期経営計画では企業風土・人財改革も重点戦略の一つとして掲げています。

前中期経営計画において進めてきた個人のパフォーマンスを重視する人事評価を徹底させつつ、各社員にチャレンジと変革に対する自分ゴト宣言を求め、イノベーションを起こす風土の醸成をめざします。また、人財育成においては、社員が自ら学習することを重視し、その支援のためのさまざまな場を提供し、成長を牽引するリーダーを発掘していきます。

また、企業価値や価値創造を支える基盤として、コーポレートガバナンス・コードや ISO26000 を活用し、企業の社会的責任への取り組みと、コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の強化に、引き続き取り組んでいきます。

当社グループは、2020 年に向けたビジョン「ビジネスをつなぎ、サービスを動かす。ICT を刺激し、未来をつくり出そう。」のもと、さらにその先を見据え、ICT を活用した今までにないサービスでお客さまと社会を取り巻く課題の解決に挑み、多様なステークホルダーのみなさまの期待に応え続け、長期的な企業価値向上に取り組んでいきます。

## 日本ユニシスグループの CSR

日本ユニシスグループの社会的責任（CSR）は、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」の実現です。

## 企業理念

わたしたちが  
社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

わたしたちが  
目指すこと

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

わたしたちが  
大切にすること

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

## 企業行動憲章

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

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

### ※ 社会的責任の原則

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

### ※ 社会的責任の中核主題、課題

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

## CSR 推進の考え方

社会課題を解決し、社会に価値を提供する事業を通じた貢献と、ISO26000 を参照した社会の要請に応える取り組みにより、あらゆるステークホルダーから信頼を得続けることをめざします。

## 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>

- 提案活動
- 問合せ窓口（コールセンター、Web、代表電話）
- お客様向けセミナー、フォーラム
- 広報誌
- お客様満足度調査
- タウンミーティング

### 社員・家族

社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。

人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。

また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、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>

- コミュニケーションデー（経営層と社員、社員同士を対象とした交流の場）
- 社内報（冊子、Web）
- グループイントラネット（Web）

- 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）
- アンケート
- ファミリーデー（夏休み子ども参観日）

## 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](#)
- [株主通信](#)
- [決算説明会](#)
- 事業説明会、スモールミーティング
- 取材対応、国内外ロードショー
  
- [IR サイト \(Web\)](#)
- IR 資料
  - [ファクトブック](#)
  - [アニュアルレポート・統合報告書 等](#)
- 開示
  - [決算短信](#)
  - [有価証券報告書 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・調達お取引先様を、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 CSR 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>

- 商談機会（案件情報）の提供
- 技術者育成支援（教育支援／セミナー）
- トップセミナー
- グリーン調達のための環境保全に関するアンケート
- 協力会社様に対する業務説明会

## 地域社会

地域社会とのコミュニケーションを大切に、積極的に社会貢献活動を行っています。

また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。

<主な対話の手段>

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

## 地球環境

「ICT が地球のためにできること」を環境活動におけるスローガンとし、ICT 企業として、環境負荷の低減、資源の有効利用や、持続可能な社会の形成に寄与しています。

### 国連グローバル・コンパクトへの参加について

当社グループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。



## SRI インデックスの組み入れ状況

---

2015年3月31日現在



## 2014年度 社外からの評価

---

年	月	評価内容
2015年	3月	東洋経済新報社 CSR企業ランキング 2015 138位
2014年	12月	日興IR「2014年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 最優秀サイト総合ランキングで、全上場企業 3,586社中、37位を獲得
	11月	2014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)

## 事業活動を通じた社会との共有価値の創造(CSV)

日本ユニシスグループは、国内外の社会的課題を事業活動を通じて解決していくことが当社グループの社会的責任を果たすことであると考え、これまでもさまざまな取り組みを進めてきました。

新中期経営計画では、お客様・社会・利用者の課題解決に貢献し、未来においてあたりまえとなるような革新的なサービスの実現をめざしています。これは、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーのみならずともに取り組み共有価値の創造であり、当社グループの中長期的な企業価値向上の源泉となるものと考えています。

### 金融分野のお客様とともに

社会的課題と事業の関連	これまでの取り組み・成果
社会インフラである金融機関のシステムにおいて、システム障害対策や、事業継続計画（BCP）の確立は、社会的課題の観点からも重要である	事業継続計画の機能を強化した、基幹業務システムの提供 データセンター運用・管理の共同利用により、高い安全性や信頼性を確保する一方で、商品・サービスなどは各金融機関が個別に対応できる点が評価され、新規の採用が相次いでいる
地域金融機関のビジネスにおいて、他業種からの参入が相次いでおり、新たなビジネスモデルへの取り組みが求められている。ICTの果たす役割も、業務の継続・合理化から、業務改革による新たな価値の創造へと変化してきている	地域金融機関のビジネス共創に向けたコンセプト「Next Us Vision」を発表。オープンデータの活用、スマート・ヘルシー・シティ構想など、ビジネス基盤の提供により地域経済をつなぐ活動を推進中 地域金融機関のビジネスマッチングサービスと連携し、電気自動車充電器を活用した新サービスや各種実証実験、地域の買い物難民支援サービスなど、中小企業向けICTソリューション提案サービスの提供を継続
グローバル化の進展により、日本企業の海外進出が進み、とくにアジア方面の新興国に数多くの営業拠点や工場などの施設の設定が積極的に行われている	地域金融機関との提携により、金融機関の取引先の企業の海外進出を、ICTインフラをワンストップで提供することによりサポート 地域金融機関への海外進出に関する定期的な情報提供および取引先支援活動により、金融機関の本業である融資に繋がる案件の増加にも貢献

## 製造・流通分野のお客様とともに

社会的課題と事業の関連	これまでの取り組み・成果
食品をはじめとして商品の流通におけるトレーサビリティ情報の管理が、一般消費者から強く求められている	<p>トレーサビリティ機能を高めたシステムを提供、</p> <p>小売業においては、マーチャントライジングを軸とした基幹系システム刷新を多数受注し、安心安全でお客様に商品をお届けできるシステムを提供</p> <p>食品製造業においては情報系システムの構築を通じ見える化を可能とする仕組みを提供</p>
高齢化、共働き世帯の増加、地方の過疎化などの社会動向や、タブレットのような小型携帯端末の普及により、インターネットサイトを通じたショッピングに対するニーズが高まっている	<p>スマートフォン・タブレットの普及により、あらゆる世代の消費者が安心して注文でき、使い易いECサイトの開発、運営を支援。小売業だけでなくメーカーも含め、数多くのお客様にご評価いただき、本分野での実績を拡大</p>
日本の製造業における熟練技術の継承や、生産拠点のグローバル展開にともなうワークスタイル変更に対して、ICTを活用するメリットが大きくなっている	<p>コンピュータの助けを借りて設計を行い、ラインを制御する、国産唯一の3次元統合CAD/CAMシステムの新バージョンを提供し、製造業の国際競争力の維持拡大に向けた、設計／生産業務のさらなる効率化に貢献</p> <p>国内・グローバルを通じ、コミュニケーション基盤を提供し、企業内情報の見える化に寄与、国際競争力の向上をお客様とめざす</p>

## 公共分野のお客様とともに

社会的課題と事業の関連	これまでの取り組み・成果
<p>豪雨、地震、津波といった災害の脅威に対し、行政機関による的確な対策や業務継続への社会的関心は高まっており、ICTを活用したサービスに関する事業機会の拡大が期待される</p>	<p>クラウド型危機管理情報共有システムと、協業により、デジタルサイネージ用コンテンツ配信サービスなどを緊急対応用に組み合わせ、災害時に必要な情報の円滑な収集・配信を行う「緊急対応システム」の提供を開始</p> <p>日本気象協会との協業により、クラウドと携帯通信環境で提供する災害監視カメラサービス「サイカメラZERO」の販売を開始し、地方公共団体や、社会インフラ基盤を担う企業などを含め、今後3年間で200団体への導入をめざす</p>
<p>自動車や鉄道などの交通事故を回避、環境問題対応の方法として、ICT活用機会の拡大が期待される</p>	<p>ドライブレコーダーを活用した、安全運転・エコ運転を支援するサービスに新機能を追加</p> <p>踏切の支障（故障など）や事故の発生を即座に検知する「踏切監視サービス」を展開し、今後3年間で50社/2,500カ所の導入をめざす</p>
<p>高齢社会の進展により重要となる、人々の健康の維持・増進や、医療関連情報のネットワーク化、一人暮らしのお年寄りの生活支援などに関して、ICTによる事業機会の拡大が見込まれる</p>	<p>佐渡島における地域医療連携システム第一期（医療情報の共有化や、介護のコミュニケーション機能）に加え、介護施設からの入力情報も一元化した第二期システムが稼働</p> <p>遠伝子情報の解析によりその人が発症しやすい病気を知り、発症しないよう先手を打って治療を行う「先制医療」への参画、個々人の医療情報に基づいた最適な健康維持・改善指導や健康食品提供による生活のサポート</p>
<p>女性の社会進出が進むなか、さまざまな民間企業の保育所運営参入が加速し、保育現場で働く保育士人材の確保、保護者が安心して子どもを預けることができる環境づくりが求められている</p>	<p>「保育の質」向上および「事務作業の効率化」を目指した保育業務（情報）を管理するサービスをクラウドサービスとして提供し、保育のICT化を推進</p>
<p>電力システム改革が社会的な検討課題として議論されているなかで、今後、自立分散型のエネルギー供給システムが広がって行くことが期待され、発電、送電、需要の各段階でのICT活用機会の拡大が見込まれる</p>	<p>2016年4月に日本の小売電力が完全自由化となることにあわせ、電力小売事業者にも必用となる顧客・料金計算システムのクラウドサービス「Enabilityシリーズ」を提供。適用実績拡大</p> <p>JAXA衛星データ活用プロジェクトのエネルギー分野で採択、地球観測衛星センサーと地上センサーから取得したビッグデータを解析し、気象条件等による再生可能エネルギーの電力変動に対応した従来よりも高精度な発電量の予測を行うシステムの実現をめざす</p> <p>電気自動車向け充電インフラシステムサービスにおいて、利用者の利便性向上などをめざした機能追加や、「全国EV/PHV充電まっぷ」の提供などを実施、自治体のサポートによる実証実験や国の実証実験、各種補助金の適用もありサービスへの接続が拡大</p>

## 中核主題とCSRの取り組み

### 2014 年度 CSR 活動の重点取り組みテーマの進捗状況

2012 年度から、ISO26000 をガイドラインに CSR の取り組みを進めています。

経営の方向性や SRI（社会的責任投資）が重要視する社会課題を考慮し、また、ステークホルダーのご意見も参考に重点取り組みテーマと目標を定め、定期的なレビューを行うなど、PDCA サイクルに則って活動を推進しています。

ISO26000の 中核主題	重点取り組みテーマ	2014年度の主な取り組み	自己 評価	課題と今後の対応
組織統治	CSR（社会的責任）の 浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ISO26000を活用したCSRのPDCAサイクルを確立</li> <li>・ 体系化したeラーニングの実施（平均受講率 96.4%）によるCSRの全社員向け社内浸透</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内への発信内容の拡充</li> </ul>
	ステークホルダーコ ミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ お客様、株主・投資家、社員、地域社会とのコミュニケーションを継続</li> <li>・ 統合報告書を刊行</li> <li>・ 社外有識者との対話を実施</li> <li>・ CSRの情報開示を質・量の面から拡充</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社外とのコミュニケーションに関して質を改善</li> </ul>
人権	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際レベルで議論されている人権課題の理解</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取り組むべき課題が多岐にわたるため、組織横断的な取り組みが必要</li> </ul>
労働慣行	ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休職者に関する評価制度の改訂</li> <li>・ 育児休職者向けワークショップの実施</li> <li>・ 女性活躍推進に関する定量的目標の検討開始</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社グループがめざす方向を示し、多様な人財の活用・登用を推進</li> </ul>
環境	環境マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業活動を通じた環境負荷低減の推進</li> <li>・ 環境活動や環境問題に関する社員の意識啓発活動を推進</li> <li>・ 情報開示の拡充（環境会計等）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業部との連携による環境負荷低減活動の推進を検討</li> </ul>

公正な事業慣行	協力会社に対するサプライチェーンマネジメントを通じたCSRの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協力会社向け説明会の実施、バリューチェーン全体で取り組むべきCSR情報を共有</li> <li>・物品調達における購買取引行動指針の改訂、当社グループとともにCSRに取り組むことの要請、および紛争鉱物への対応を追加</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協力会社への働きかけを継続</li> </ul>
お客様への配慮	開発プロジェクト、保守・運用プロジェクトの品質向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質保証体系や取り組みについて、社外Webでの情報開示を拡充</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質向上に向けて情報開示をさらに拡充</li> </ul>
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員による社会貢献活動の推進を継続（活動参加人数 581名）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加社員の増加</li> <li>・現在の活動と事業との関連性の再確認</li> </ul>

自己評価：◎＝目標を上回った、○＝目標を達成した、△＝目標を下回った

# 組織統治

## 組織統治

### CSR マネジメントと推進体制

2012 年度から「ISO26000」を活用し、PDCA サイクルに則って CSR 活動を推進しています。

CSR 活動の各分野の担当者による「CSR 実務者会議」で、経営の方向性や SRI（社会的責任投資）が重要視する社会的課題を考慮し、また、ステークホルダーからのご意見を参考にして重点取り組みテーマと目標を検討し、「CSR 委員会」にて議論・決定し、定期的なレビューを行っています。

## コーポレート・ガバナンスおよび内部統制

### コーポレート・ガバナンス

2014 年 6 月に公表された「日本再興戦略改訂版」において、成長戦略の重点課題として「コーポレート・ガバナンス」の重要性が指摘されています。日本ユニシスグループは、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最も大切であると考え、「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、コーポレート・ガバナンスの強化に努め、経営の透明性と健全性の向上に取り組んでいます。

- [コーポレート・ガバナンス報告書（330.8KB）](#) 
- [業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）（59.2KB）](#) 

コーポレート・ガバナンス強化に向け、経営の監督と執行を分離し、独立社外取締役を増員するなどの取り組みを進めてきました。

**2014年度** 9名  
(2014年6月26日現在)

□ 社外取締役 3名  
□ 独立社外取締役 1名

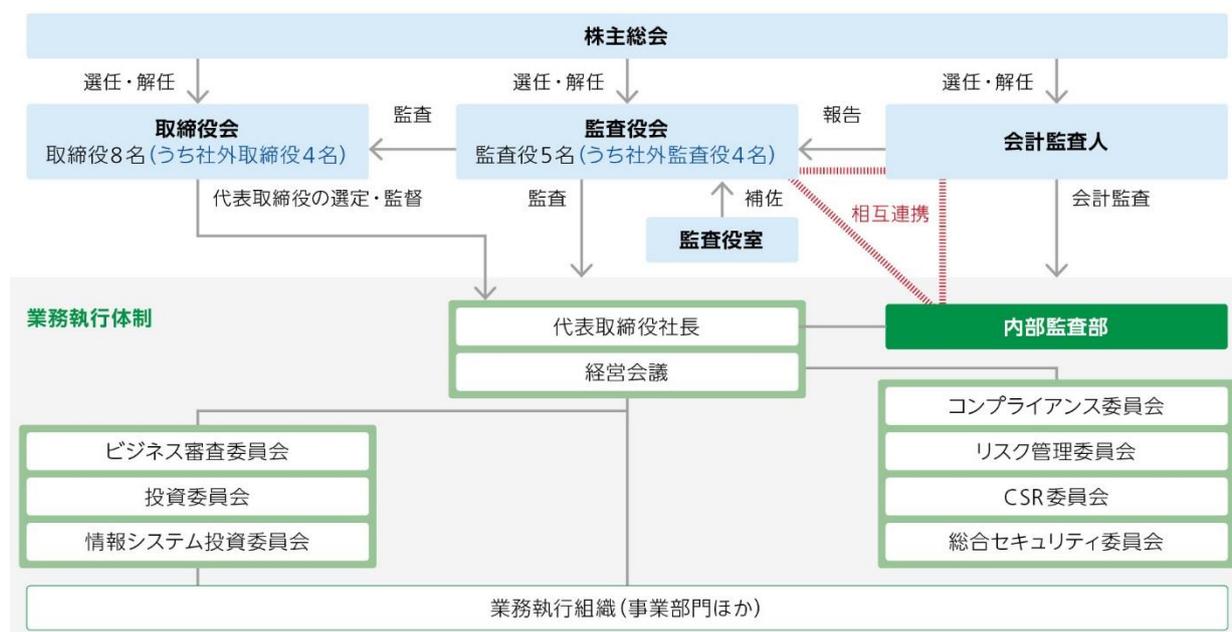


**2015年度** 8名  
(2015年6月25日現在)

□ 社外取締役 4名  
□ 独立社外取締役 2名



## コーポレート・ガバナンス体制（2015年6月25日現在）



### ● 取締役会

取締役会では、会社の重要事項などの決定および重要な報告がなされています。

また、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を1年としています。

### ● 監査役会

監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出席するとともに、業務や財産の状況を調査するなど、取締役の職務執行を監視しています。なお、監査役の監査の実効性を高め、かつ監査機能が円滑に遂行されるよう、監査役室を設置し、監査役の職務遂行を補佐しています。

### ● 会計監査人

当社は会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任し、会計監査を受けています。

### ● 業務執行体制

#### 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として、代表取締役および執行役員を兼務する取締役を構成員とする経営会議を設置し、効率的な意思決定を行っています。

#### 各種委員会

取締役の業務執行に関する個別経営課題を実務的な観点から審議するために、各種委員会を設置しています。

#### 執行役員制度

経営の監督と執行を分離するために、執行役員制度を採用し、迅速な業務執行を図っています。

#### 稟議制度

経営上重要な案件については、関連コーポレートスタッフ部長の専門的意見を反映させたくうえで、担当役員、意思決定機関（委員会）または経営会議構成メンバーの合議により決裁する制度を構築、運営しています。

## 内部監査部

グループ全体の内部統制の有効性と効率性を監査するために、代表取締役社長直属の当社社内組織として、内部監査部を設置しています。

### 取締役会・監査役会の開催状況および社外役員の出席状況（2014年度）

		取締役会	監査役会
開催回数		12回	12回
出席状況	社外取締役	91%	-
	社外監査役	90%	90%

## 役員報酬

取締役の報酬は、基本報酬（月額報酬）、賞与、株式報酬型ストックオプションにより構成されています。

取締役の月額報酬については、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とし、取締役会にて決定しています。

賞与については、連結当期純利益を指標として支給額を決定することとしています。また、取締役（社外取締役を除く）に対する報酬に関し、継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、2012年度より、「業績連動型報酬制度」を導入し、株式報酬型ストックオプションを付与しています。2015年度の「業績連動型報酬制度」の概要は以下のとおりです。

- 適用対象者に対する報酬の一部（職位にかかわらず一律10%）については、現金での支給ではなく、株式報酬として新株予約権を付与する。
- 適用対象者に付与された新株予約権については、2015年度の連結当期純利益が期初計画どおりに達成され、かつその他条件が満たされた場合を100%として計画達成率を算出し、達成率に応じて、行使できる新株予約権の数を0から200%の範囲内で変動させる。

監査役の報酬については、独立した立場からの監査の実効性を確保するため、業績との連動は行わず、監査役の協議により固定報酬である月額報酬につき決定し支給しています。

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数（2014年度）

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)
		基本報酬	ストックオプション	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	253	253	0	-	7
監査役 (社外監査役を除く)	28	28	対象外	対象外	1
社外役員	77	77	対象外	対象外	9

## 内部統制

当社グループでは、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などの遵守」、「資産の保全」を達成するべく、内部統制の整備・運用状況および見直しの必要性確認について、業務を執行する取締役が確認し、定期的に取り締役に報告しています。また、財務報告に係る内部統制（J-SOX）についても、経営者が直接評価する仕組みを導入し、評価結果を取り締役に報告しています。

## コンプライアンス

企業が社会的責任を果たしていくうえで、法令、社会規範、社内規則を遵守し、倫理的な事業活動を行うことは、最も基本的なことです。

当社グループでは、役員および従業員が守るべきコンプライアンスに関する基本方針を定め、これに基づき、組織体制や相談、報告を行うコミュニケーション・ルートを規定した「グループ・コンプライアンス基本規程」を制定するなど、グループ全体でのコンプライアンスの実践に取り組んでいます。

### コンプライアンス基本方針

当社グループは、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。

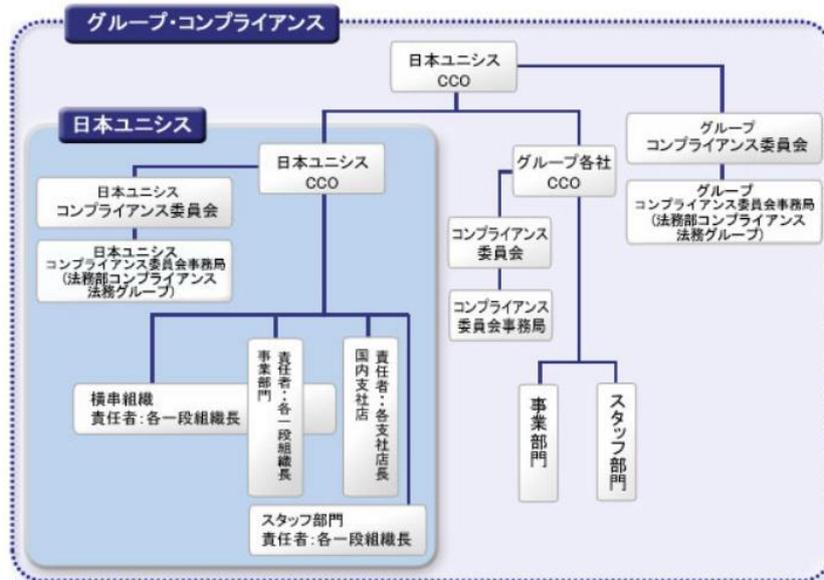
また、当社グループは、すべての関係者の人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などに基づく差別をしません。

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。

## コンプライアンス推進体制

日本ユニシスグループ各社は、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。

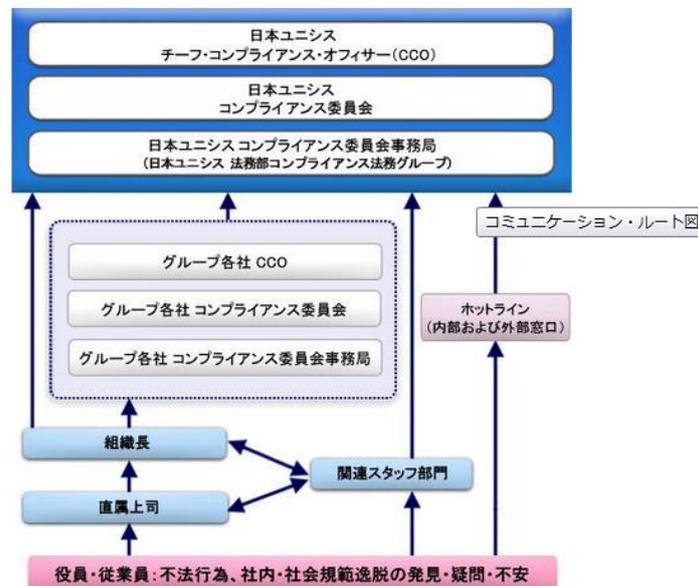
- コンプライアンス推進体制図



- 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処分を行うよう定めています。



## コンプライアンス教育・啓発活動推進体制

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「コンプライアンス・リーフレット」の配布をはじめ、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・啓発活動を実施し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。

## 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。

## コンプライアンス状況の点検・監査

2年に1度、全役職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。

# リスク管理

## 日本ユニシスグループのリスク管理

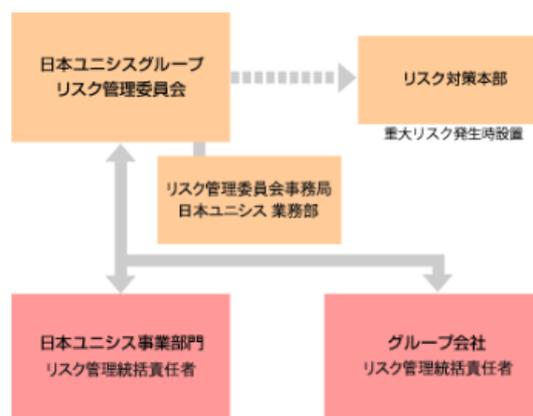
長期継続的に企業価値を最大化するためには、企業を取り巻くリスクに迅速かつ適切に対応することが重要です。

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、常に自律的な視点をもちながら、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チーフ・リスク・マネジメント・オフィサーを委員長とする「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。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、131項目のリスク管理項目に分類しています。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」を召集・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仕入先との関係
- (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) 自然災害などのリスク

> [事業などのリスク](#) : 詳細は、[日本ユニシスグループの IR サイト](#)へ

### 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 BCP プロジェクトにて事業継続活動に取り組んでいます。BCP 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、災害を想定した机上訓練、安否確認訓練、徒歩帰宅訓練、および防火・防災などの各種訓練を定期的実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。

### BCP 対象リスク

日本ユニシスグループにおける BCP 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、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。BCP 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。

## 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	BCP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	全社安全確認訓練実施（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	BCPプロジェクト/本社災害対策本部の体制強化
2013年	BCPプロジェクトにてBCP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、BCP基本方針の見直し
2014年	想定外事態発生時の意思決定方針をさらに明確に規定

## 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、日本ユニシスグループ本社（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。本社地区の被害の状況によっては、本社災害対策本部の役割（3参照）も担います。

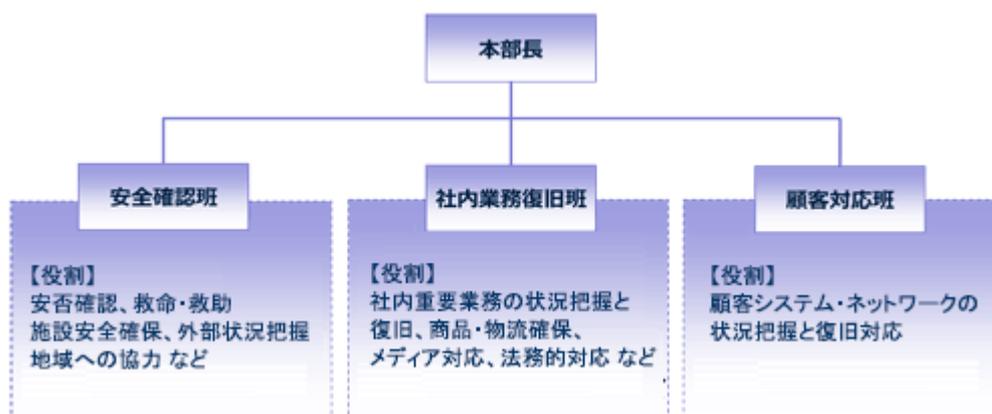
- 従業員・役員の安否確認の状況把握
- 首都圏の主な事業所の状況確認
- 首都圏全般の被害情報（火災、道路、橋梁など）の収集
- 本社対策本部設置場所判断材料の収集と本社本部長への報告
- 本社対策本部召集
- 関連情報の事業部・他支社店責任者への伝達

## 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社が可能な状況になると、本社災害対策本部が召集されます。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も、また、当社グループそのものも多くのリソース（従業員、事業所、設備など）が被災地に位置することとなるため、被害を受けたお客様のシステム、ネットワークの全てを一度に復旧することは困難になると考えられます。したがって、グループの事業継続計画では、大地震の場合に、国としてまた社会的に早急な復旧が求められる以下のお客様のシステム、ネットワークを優先して復旧に取り組みます。

- 人命救助に必須とされるシステム、ネットワーク
- 中央防災会議による「首都直下地震対策専門調査会報告」で指定している首都中枢機能を担うシステム、ネットワーク
- 社会のインフラを担うシステム、ネットワーク

##### 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。
- 社内業務システムの切り替え  
平常時から本社（東京）センターと沖縄センターとの二重化運用を一部行っていますが、本社センターのみで稼働している社内の重要業務システムが被災した場合は、沖縄センターで運用するように切り替えます。

- 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。

## 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. 事務所における食糧・水 3 日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め 3 日分の備蓄を配備
12. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（簡易トイレ、防寒シート、懐中電灯、ラジオ、水、飴、トランプなど）を配備（本社ビル）

> [大地震 自衛消防隊チェックリスト → リンク](#)

# 人権



## 人権

### 人権尊重の考え方

日本ユニシスグループは、コンプライアンス基本方針において、法令遵守はもとより、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ないことを定めています。

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。

### 人権教育・啓発活動

全グループ社員を対象としたコンプライアンスの人権に関するeラーニング研修を行っており、2014年度の受講率は、99.5%でした。また、マネジメント研修において、人権尊重に関する啓発研修を実施しています。

### 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います。「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラ防止ガイドライン」を策定し、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、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について

当社グループは、システム設計、構築、運用・保守における協力会社様、および調達取引先様などの「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を共に取り組んでいます。

2014年度からは、協力会社様向けの説明会において、当社グループの人権尊重の方針や取り組みを含め、CSR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。

# 労働慣行



## 労働慣行

### 人事制度

日本ユニシスグループの人事制度は、「働きがいのある会社、メリハリ/公平感ある評価と処遇」を実現すべく2013年に改定し、制度の定着に向けて、ガイドブックの配布や評価者研修を通して、適正に人事制度が運用されるよう理解浸透に努めています。また、制度施行後に見えてきた新たな課題や寄せられた意見などをもとに、制度の見直しを随時行っています。今後も人事制度の公平性・納得性を高め、「働きがいのある会社」を実感できることを目指します。

### 人財育成の考え方

日本ユニシスグループ（以降、会社と記す）は、“人財は会社の重要な資産（Asset）であり、人財こそ会社発展の原動力である”という人財育成理念のもと、以下に示す人財育成方針にもとづいた社員育成を実施しています。

#### 1. 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、OJT、OCT 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。

OFF-JT:OFF the Job Training  
OJT:On the Job Training  
OCT:On the Chance Training

#### 2. 企業風土・人財改革

企業風土改革として執行責任を明確にした組織改編を実施するとともに、各社員にチャレンジと変革活動に対する自分ゴト宣言を求めており、イノベーションを起こす風土の醸成を推進しています。2015年度を初年度とする中期経営計画においても、重点戦略のひとつとして「企業風土・人財改革」を掲げています。イノベーションを起こす風土の醸成と、当

社グループの最大の資産である人財に関しても、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などを進めています。

### 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"（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。

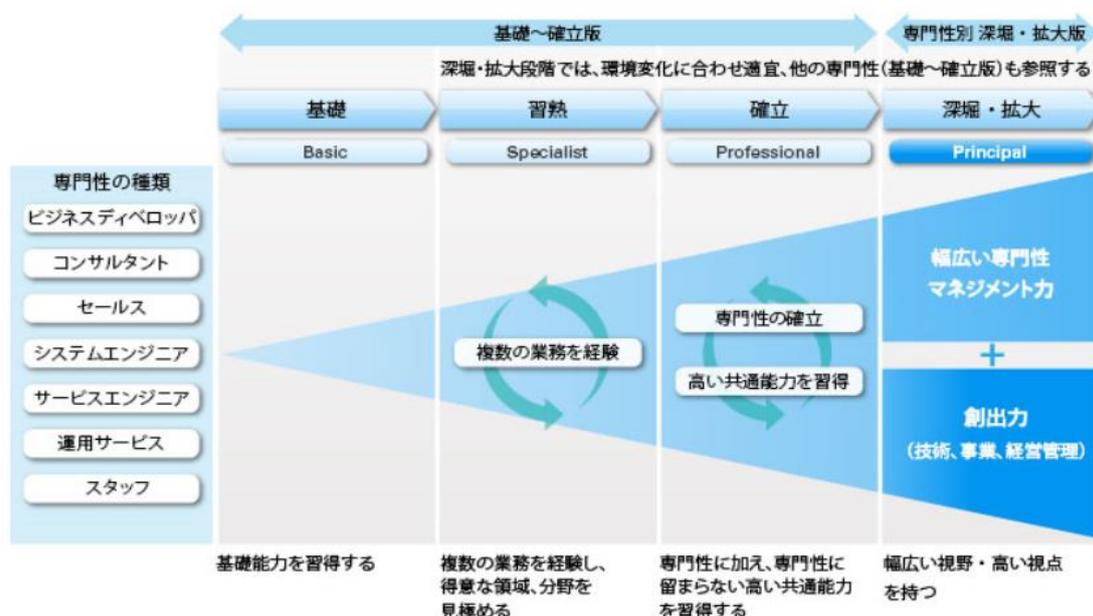
キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そして、すべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財であり続ける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

当社グループ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。



本キャリアパスでは、幅広い専門性・マネジメント力・創出力をもち合わせた人材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

2015年度を起点とする中期経営計画における重点戦略「デジタル／ライフイノベーション領域の拡大」、「ビジネス ICT プラットフォーム領域の変革」に則し、階層／専門／重点／選抜からなる人材育成体系と、オープンイノベーションを考慮した研修プログラムに刷新しました。新規事業開発を实践する育成プログラムでは、経験の場（OJT）と挑戦の機会提供（OCT）を重視し、新規事業開発／グローバルビジネス／コンサルティングの3分野に拡充しました。技術分野では、デジタルマーケティング／セキュリティ／データサイエンスなど事業と技術戦略に則した拡充を図っています。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-Learning による自己学習など多岐にわたります。

## ダイバーシティの推進

### 多様性の尊重

当社グループでは、男女、20代から60代にわたる各年代層の社員、育児・介護・障がいなどの制約がある社員、プライベートでより多くの時間を必要とする社員、外国籍の社員など多様な属性や状況をもった社員が働いています。それぞれの多様性を尊重し、個性や能力を活かしながらともに働くことができるように、定年再雇用や仕事と家庭の両立支援の制度を設け、職場環境の整備にも努めてきました。多様性を積極的に取り入れることで、グローバル化を含めた社会の変化やニーズに柔軟に対応し、リスク対応能力も高めて成長できる組織をめざします。

### ダイバーシティ推進の方針

2014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、在宅勤務や介護支援などを推進しています。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、女性を始めとする多様な人材が、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きます。

### 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。それぞれの組織のなかでは、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～

## 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。

介護に使える制度として、介護休職、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）や 1 日 2 時間まで勤務を短縮できる短時間勤務などがあり、用途に合わせて利用されています。

## 3. 子育て支援制度

当社グループでは女性社員の 27%が育児をしながら働いています。

両立に必要な制度や支援を整え、育児休職者情報交換会では、先輩から実利的なノウハウを得たり、復職先部署の上司や同僚との交流により、復帰のウォーミングアップとしています。

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。2012 年度および 2013 年度と 2 年連続で、育児休業復職率は 100%を継続しており、育児と仕事の両立は当たり前のことになりつつあります。

### ■主な育児支援制度

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 「養育期間」として子どもが高校を卒業するまで利用可能としており、思春期の子育てにも対応している
その他	フレックスタイム、積立特別有給休暇（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日まで積み立てられ、私傷病、介護、社会貢献などによる休暇に使用できる制度）などの併用も可

## 4. 在宅勤務制度「Smart-Work」の推進

2008 年度から開始した在宅勤務制度を、2010 年度からは Smart-Work として月ごとに選択実施できる柔軟な制度に変更しています。在宅勤務制度の利用目的は育児・介護などに限定せず、効率的なワークスタイルの選択肢として提供しています。社員が自身の目標達成に向けて、より効率的で適切なワークスタイルを選択できるので、モチベーションを高く維持しながら働くことができます。

たとえば、在宅勤務により削減できる通勤時間は、通常勤務では実現できなかった自己啓発や家庭サービスにあてられます。

## 5. カウンセリング体制の整備

社員がいきいきと働くうえで重要な役割を担っているのがカウンセリングです。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もでき、問題の早期発見と解決を図っています。

## 社員の健康安全

職場における社員の安全と健康を確保することは、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およぼす要因であると考えています。

当社グループでは、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、社員の安全と健康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、健康指導の強化および労働災害の防止に努めます。

### 1. メンタルヘルスへの対応

- 厚生労働省の「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に基づき、「4つのケア」の体制を整えています。
  1. セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
  2. 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）
  3. 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）
  4. 事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）

### 2. 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月頃には本社支社店内で集団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）

### 3. 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。
- 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。

### 4. 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、過剰業者臨時健康診断を実施しています。また、過剰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。

## 社員とのコミュニケーション

### 1.社員のモチベーション調査

当社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などを把握するために「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回調査が実施され、施策やグループの経営環境の変化などを背景として、2年に1回のペースで実施しています。

### 2.コミュニケーションデー

社員同士のコミュニケーションの場として、また、社長ならびに役員との自由な意見交換の場になることを目的としたコミュニケーションデーを定期的で開催しています。新入社員の研修と重なる、4月～9月には新人研修中の社員も加わり、また支社・支店でも同様の会を開催するなど、若手からベテランまで、多くの社員が参加し、交流を深める場となっています。

### 3.社員の家族による会社見学会

社員一人ひとりが活力に満ちて仕事に取り組むためには、家族の理解と応援が不可欠であるとの考えから、毎年、お子さん達の夏休み期間中に社員家族向けの会社見学会「夏休み子ども参観日」を開催しています。

このイベントを通じ、経営層および職場上司や同僚などと社員家族のコミュニケーションを図っています。

2014年度本社で実施した本イベントには、28家族72名が参加しました。

## 労働組合との関係

当社グループには、日本ユニシス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。

2014年度の労働組合加入者割合は94%です。

## 労働慣行パフォーマンスデータ

### ● 雇用

項目	集計範囲	2011年度			2012年度			2013年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
連結従業員数	連結グループ	9,157			8,820			8,486		
従業員数	日本ユニシス 単体	3,677	681	4,358	3,526	686	4,212	3,068	633	3,701
平均勤続年数		18.2	14.7	17.7	18.5	15.3	18.0	19.0	16.5	18.5
平均年齢		43.3	38.6	42.6	43.4	39.2	42.7	43.9	40.1	43.3
有給休暇取得率		64.4			62.2			60.7		
障がい者雇用率		1.66			1.76			1.78		
女性管理職比率 (※1)		-			2.8			2.3		

項目	集計範囲	2014年度			
		男性	女性	合計	
連結従業員数	連結グループ	7,021	1,225	8,246	
地域別連結従業員数		日本	7,016	1,225	8,241
		アジア・オセアニア	5	0	5
従業員数	日本ユニシス単体	2,924	607	3,531	
平均勤続年数		19.4	16.7	18.9	
平均年齢		44.3	41.0	43.7	
有給休暇取得率	連結グループ (※2)	63.4			
障がい者雇用率		1.74			
女性管理職比率 (※1)	日本ユニシス単体	2.9			
採用実績	新卒	105	26	131	
	中途	22	11	33	
離職率	連結グループ	2.93			
一人当たりの年間労働時間		1,907時間			
初任給	学部卒	215,000円			
	修士卒	240,300円			
平均給与	日本ユニシス単体	7,466,027円			

- ワークライフバランス

項目	集計範囲	2011年度			2012年度			2013年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
産休取得者数	連結グループ	0	54	54	0	60	60	0	52	52
育児休職取得者数		10	88	98	5	96	101	7	96	103
育児時間取得者数		10	144	154	9	149	158	8	144	152
介護休暇取得者数		113	118	231	116	126	242	128	98	226
介護休職取得者数		0	0	0	1	2	3	1	1	2
介護時間取得者数		2	5	7	1	5	6	6	6	12
再雇用制度利用者数		168	2	170	165	6	171	108	3	111

項目	集計範囲	2014年度		
		男性	女性	合計
産休取得者数	連結グループ	0	68	68
育児休職取得者数		9	105	114
育児時間取得者数		10	179	189
介護休暇取得者数		127	139	266
介護休職取得者数		3	2	5
介護時間取得者数		3	9	12
育児休職復職者数		9	36	45
育児休職復職率		100%	96%	96%
育児休職定着者数		8	35	43
育児休職定着率		89%	97%	100%
再雇用制度利用者数		90	1	91

- 従業員教育

項目	連結・単体	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
従業員一人当たりの年間研修時間	連結グループ	25.13	21.56	24.53	23.6

- 労働安全衛生

項目	連結・単体	2012年度	2013年度	2014年度	備考
労働災害発生件数	連結グループ(※3)	6件	14件	10件	通勤災害を除く

● 労働組合

項目	連結・単体	2014年度
労働組合加入者数	連結グループ	5,826名
労働組合加入者割合		94%

※1：4月1日現在

※2：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）

※3：日本ユニシス（株）、ユニアデックス（株）、USOLグループ（国内地域開発会社7社およびUSOLベトナム）、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）

# 環境

ICTが地球のためにできること

## 環境

### 環境方針

#### 日本ユニシスグループの環境活動

#### ICT が地球のためにできること

日本ユニシスグループは「ICT が地球のためにできること」を環境活動におけるスローガンとし、ICT 企業として環境負荷の低減、資源の有効利用や、持続可能な社会の形成に寄与したいと考えています。事業活動を行ううえで電気や紙の使用量の抑制や3R（リデュース、リユース、リサイクル）促進に努めるとともに、可能な限り環境負荷の少ないシステム構成品や備品などを購入しています。また、当社グループが提供する ICT ソリューションを通じて、環境負荷を軽減させるビジネスモデルの創出に努め、お客様の事業活動における業務効率改善や環境負荷削減にも貢献していきます。

#### 日本ユニシスグループ環境方針

- 基本理念

日本ユニシスグループは「ICT が地球のためにできること」を基本理念とし、お客様の企業価値を高めるため ICT ソリューションを提供するとともに、地球環境保全への取り組みを経営上の重要課題に捉え、「環境に配慮した事業活動」を着実に推進します。

- 基本方針

私たちは、お客様のコンピュータ機器およびソフトウェアの販売・保守、情報システムサービスの提供により、社会経済活動の効率化、生産活動およびサービス分野における生産性の向上に寄与する事業者として、以下の方針のもとに環境保全活動を推進します。

1. 環境マネジメントシステムを構築し、継続的改善を図ります。
2. 活動にあたっては、環境側面に関連する法規制など、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. 次の項目を重要実施項目として、実施と見直しを図る取り組みを行うことにより、地球環境保全／汚染の予防に努めます。
  - (1) 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およ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。
  - (2) 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、廃棄物の分別に取り組みます。
4. 「グリーン電力証書システム」に参加して、地球温暖化対策に貢献します。

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

黒川 茂

## 環境マネジメント

### ISO14001 認証の取得

当社グループは、ISO14001 認証を取得しており、取得範囲は 2015 年 4 月時点で 8 社 122 サイトです。これらの各部門において年度ごとに取り組むべきテーマと数値目標を設定し、環境推進活動を行っており、そのなかでも多くの部門が「本業である ICT を活用することでお客様や社会の環境負荷を低減する」活動に取り組んでいます。



- 認証機関  
ビューローベリタスジャパン株式会社  
[ISO14001 認証書](#)  (410KB)
- 登録日  
2003 年 4 月 9 日
- 認証番号  
3371354

#### 1. 日本ユニシス株式会社

本社、東京ベイ開発センター、TEC お台場、伊豆エグゼクティブ・センター、関西支社、中部支社、中部支社豊田営業部、九州支社、鹿児島事務所、沖縄事務所、北海道支店、北海道アウトソーシングセンター、東北支店、秋田事務所、弘前事務所、新潟支店、北陸支店、静岡支店、中国支店

#### 2. ユニアデックス株式会社

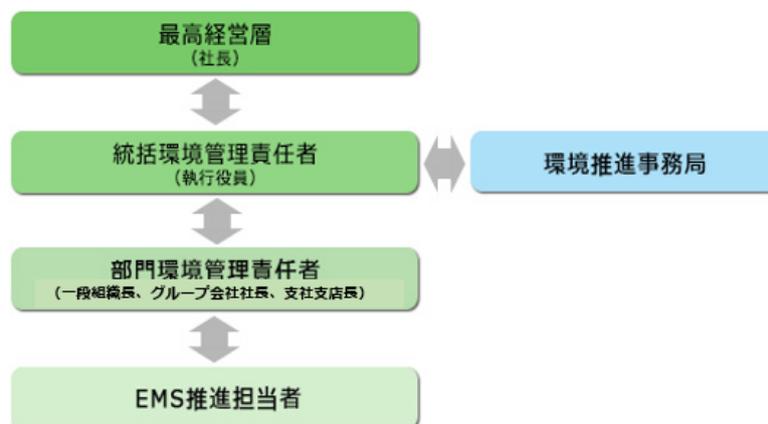
本社、テクニカル・エデュケーション・センター、東京サービスセンター、首都圏第一営業所、首都圏第二営業所、平和島事務所、東京ベイ・サポートセンター、川崎サポートセンター、丸の内ワールドカフェ、北海道営業所、東北営業所、新潟営業所、北陸営業所、静岡営業所、中国営業所、関西支店、大阪南港事務所、中部支店、豊田事務所、豊田サービスセンター、九州支店、水戸 SS（サービスステーション）、つくば SS、立川 SS、甲府 SS、諏訪 SS、長野営業所、松本 SS、千葉 SS、千葉ニュータウン SS、厚木 SS、川越 SS、太田 SS、高崎 SS、宇都宮 SS、小山 SS、新

札幌 SS、函館 SS、釧路 SS、旭川 SS、室蘭 SS、苫小牧 SS、秋田 SS、盛岡 SS、一関 SS、青森 SS、八戸 SS、弘前 SS、山形 SS、酒田 SS、福島 SS、郡山 SS、いわき SS、会津若松 SS、長岡 SS、富山 SS、福井 SS、浜松 SS、三島 SS、岡山 SS、松江 SS、鳥取 SS、山口 SS、京都 SS、神戸 SS、福知山 SS、滋賀 SS、奈良 SS、和歌山 SS、高松 SS、松山 SS、高知 SS、徳島 SS、豊橋 SS、刈谷 SS、岐阜 SS、津 SS、四日市 SS、沖縄 SS、鹿児島 SS、熊本 SS、北九州 SS、長崎 SS、宮崎 SS、大分 SS、佐賀 SS

3. 日本ユニシス・イクセリューションズ株式会社  
本社、三島 ES、厚木 ES、北関東営業所、西日本事業所、中部営業所、東北 ES、広島 ES
4. 株式会社イタス 本社、関西事業所
5. 株式会社トレードビジョン 本社
6. 日本ユニシス・ビジネス株式会社 本社
7. 日本ユニシス・アカウンティング株式会社 本社、関西事務所、九州事務所
8. 株式会社国際システム 本社、東京事業所

## 環境推進体制

当社グループ全体の統括環境管理責任者のもと、組織長またはグループ会社社長がそれぞれの部門/会社の環境管理責任者に就くとともに、各部門においては EMS 推進担当者が中心となって、日々の活動を推進しています。また、全体推進組織として日本ユニシス環境推進事務局を設置しています。



環境法規制遵守状況

適用法規制等の名称	法規制等の要求事項	評価結果	評価年月日
改正エネルギーの使用の合理化に関する法律 (改正省エネルギー法)	(1) 企業全体の年間エネルギー使用量(2013年4月～2014年3月)を把握 (2) 1,500kl以上ならエネルギー使用状況報告書を平成26年7月に経済産業局へ提出 (3) 3,000kl以上なら 1. エネルギー管理者の選任義務 2. 中長期計画の提出義務 3. エネルギー使用状況の定期報告	適切	2015年2月6日
都民の健康と安全を確保する環境に関する条例 (環境確保条例)	(1) ビルオーナー等が整備した協力推進体制への参画する義務(努力義務) (2) 事業所の運用に関する規定を順守する義務 (3) テナント側で対策推進体制を整備する義務 (4) 排出量の把握と計画的な対策推し進める義務(努力義務)	適切	2015年2月6日
	(1) ビルオーナー等が整備した協力推進体制への参画する義務 (2) 特定テナント計画書作成・提出義務と当該計画書に基づき対策を推進する義務 (3) オーナーからの共同削減義務者への申込協議に応じる義務		

<p>廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）</p>	<p>(1) 許可のある収集運搬業者、処分業者と書面による契約を結び、運搬・処分を委託（法12.3、12.4）  (2) マニフェスト管理を行う(法12.3)  (3) 産業廃棄物が運搬されるまでの間、「保管基準」に従い保管する（法12.3、規8）  (4) 委託契約書及び書面は、契約終了後5年間保管（法12.3、令6.2）  (5) マニフェストは交付を受けた後、5年間保管（法12.3）  (6) 産業廃棄物管理票等交付状況報告書の提出（法12.3.6）</p>	<p>適切</p>	<p>2015年2月6日</p>
<p>該当自治体の条例等</p>	<p>排出事業者の処分場確認義務等</p>	<p>適切</p>	<p>2015年2月6日</p>
<p>廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）</p>	<p>・市町村が収集する場合  (1) 事業者は、廃棄物の適正な処理の確保等に関し国及び地方公共団体の施策に協力しなければならない。(法3-3)  ・市町村が収集しない場合  (1) 一般廃棄物の運搬・処分を他人に委託する場合は、市町村長の許可を受けた一般廃棄物収集運搬業及び一般廃棄物処分業者に委託する（法6の2-6）  (2) 一般廃棄物の運搬又は処分を委託する場合には、以下の基準（令4の4）に従う。（法6の2-7）  (3) 一般廃棄物の運搬・処分、再生を業として行うことができる者であって、委託する運搬・処分、再生がその事業の範囲に含まれるものに委託</p>	<p>適切</p>	<p>2015年2月6日</p>
<p>ビルオーナーとの契約</p>	<p>ビル賃貸契約に基づき分別して排出</p>		

廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 特別管理産業廃棄物保管基準(規8.13) に従い保管（法12.2.2）</li> <li>(2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置（法12.2.6）</li> <li>(3) 特別管理産業廃棄物管理責任者は厚労省の講習を受講する（規8.17）</li> <li>(4) 産業廃棄物管理票等交付状況報告書の提出（法12.3.6）</li> </ul>	適切	2015年2月6日
特定家庭用機器再商品化法（家電リサイクル法）	廃棄物として排出する場合、運搬する者等に適切に引き渡し、料金の支払いに応じる（法6）	適切	2015年2月6日
廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 特別管理産業廃棄物保管基準（規8.13)に従い保管(法12.2.2)</li> <li>(2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置（法12.2.6）</li> <li>(3) 特別管理産業廃棄物管理責任者は厚労省の講習を受講する（規8.17）</li> </ul>	適切	2015年2月6日
ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の促進に関する特別措置法（PCB廃棄物特別措置法）	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 廃PCBの保管・処分状況の知事届出（法8）</li> <li>(2) 政令で定める期間（15年令2）内に処分又は委託（法10）</li> <li>(3) 廃PCBの譲り渡し、譲り受け禁止（法11）</li> </ul>		
浄化槽法	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 設置届、変更届の知事への届出（法5）</li> <li>(2) 毎年二回、浄化槽の保守点検及び浄化槽の清掃（法10）</li> <li>(3) 毎年一回、指定検査機関の行う水質に関する検査を受ける（法11）</li> </ul> <p>※月1回/点検 2年/1回役場に提出（提出申請時）</p>	適切	2015年2月6日

消防法	(1) 消防長に届出 (2) 地方条例	適切	2015年2月6日
水質汚濁防止法	(1) 事故で含油水が公共用水域に排出され生活環境に被害を生じる恐れがある場合には応急処置を講じ、措置の概要を知事に届ける (法14の2)	適切	2015年2月6日
大気汚染防止法	(1) 知事への設置届、変更届、継承届 (法6、8、11、12) (2) 排出基準の順守 (法13) 1. 煤塵0.3g/Nm <sup>3</sup> 2. SO <sub>x</sub> / 3. NO <sub>x</sub> 150ppm (3) 煤煙測定及び記録 (法16) 測定 1. 煤塵年二回 2. SO <sub>x</sub> 2箇月一回 3. NO <sub>x</sub> 2箇月一回 記録 三年保存 (4) 事故時は応急処置を講じ、知事へ通報する (法17)	適切	2015年2月6日

## 内部監査結果

### 2014 年度内部監査結果

1. 監査実施期間：2014年11月13日～2014年12月25日
2. 監査対象範囲：15社 82部門
3. 監査チーム：内部監査員6名
4. 監査結果：重大0項目、軽微2項目、改善25項目

## 事業を通じた環境への取り組み

### 1.電気自動車（EV）充電インフラシステムサービス「smart oasis<sup>®</sup>」

導入の拡大により、電気自動車やプラグインハイブリッド車の普及に貢献し環境保全に努めます。

- [詳しくはこちら](#)

### 2.クラウドサービス「U-Cloud<sup>®</sup>」

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](#)

### 3.含有化学物質管理システム

お客様の環境負荷低減の取り組みをサポートします。

- [詳しくはこちら](#)

### 4.仮想デスクトップサービス

スマートワークの実施により、エネルギー使用量を削減します。

- [詳しくはこちら](#)

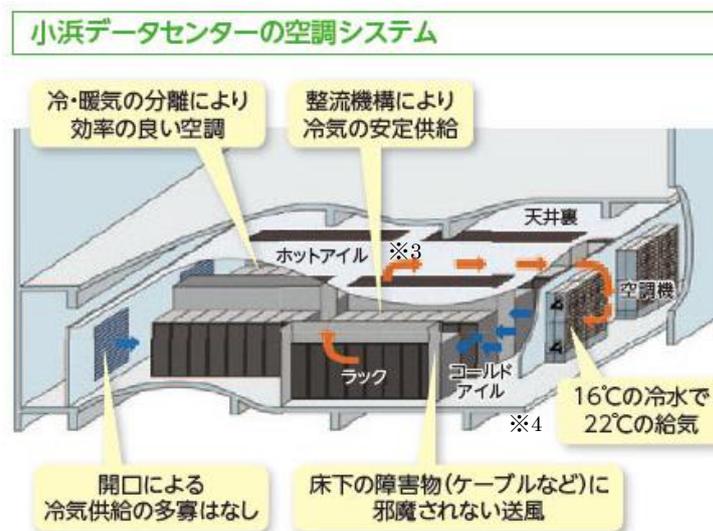
### 5.使用済情報処理機器の回収・再資源化サービス

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・再資源化サービスを提供します。

- [事業系機器回収・再資源化](#)

### 環境配慮型・省エネデータセンター

日本ユニシス小浜データセンター(福井県小浜市)は、最新の空調技術「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。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(※1)の併用で、想定電力の100%使用時にはPUE(※2) = 1.2を下回る環境配慮型省エネデータセンターとなっています。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。



※1 フリークーリング : 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

※2 PUE (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

※3 ホットアイル : サーバールックの列で区切られたサーバールーム内の空間のうち、サーバの排熱だけを集めた空間。

※4 コールドアイル : 空調機が送り出してサーバが吸引する冷気を集めた空間。

- [日本ユニシスグループのアウトソーシングセンター](#)

### 1. ICT を活用した環境負荷軽減活動

環境推進活動では、日本ユニシスグループのスローガンである「ICT が地球のためにできること」を目的に、7 項目の削減対象を設定し、グループ各社の全部門が独自のテーマ選定を行い、年間を通じて環境負荷低減のための活動を行っています。

- 削減対象 7 項目
  1. エネルギー消費量
  2. 人の移動量
  3. 物の移動量
  4. 物の消費量
  5. 倉庫スペース
  6. オフィススペース
  7. 廃棄物排出量

### 2. グリーン調達の取り組み

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。2014 年度には、環境保全の項目に加え「紛争鉱物不使用の取り組み状況」の確認を盛り込むこととし、2015 年度には、121 社のお取引先様に対して環境保全に関する項目に、紛争鉱物不使用の取り組み状況についての項目を追加したアンケート調査を行いました。

- 「日本ユニシスグリーン調達ガイドライン」2015 年度版  (283KB)

## 環境パフォーマンスデータ

### ● エネルギー等使用量

項目	2012年度	2013年度	2014年度
CO2排出量 (t) ※1	17,417	18,855	21,804
CO2排出原単位(t/m <sup>2</sup> ) ※2	0.1708	0.1595	0.1940
エネルギー使用量 (kl) ※3	9,830	11,120	10,521
エネルギー使用原単位(kl/m <sup>2</sup> ) ※2	0.0904	0.0938	0.0899
紙使用量 (万枚) ※4	2,520	2,420	2,775

※1 : CO2排出量の算出に用いる排出係数は、対象サイト（ビル）のエネルギー供給会社（電力、ガス）が公表する排出係数を使用（重油等の燃料については環境省の発表する排出係数を使用）

※2 : 原単位：事業所の単位面積当り。集計範囲は日本ユニシス単体

※3 : エネルギー使用量：原油換算値

※4 : 複合機印刷枚数

### ● 廃棄物量

項目	2012年度	2013年度	2014年度
廃棄物総発生量 (t)	790	512	628
サイクル率 (%)	50.91	82.24	70.76

### ● 化学物質の適正管理

項目	2012年度	2013年度	2014年度
揮発性酸化物 (VOC) 排出量 (t)	0	0	0
PRTR法届対象物質の排出・移動量 (t)	0	0	0

### ● 環境保全コスト

(百万円)

項目	2012年度	2013年度	2014年度
事業エリア内コスト	2	2	2
上・下流コスト	0	0	0
管理活動コスト	35	37	39
研究開発コスト	0	0	0
社会活動コスト	4	4	4
環境損傷対応コスト	0	0	0
合計	41	43	45

集計範囲：

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）、健康保険組合、企業年金基金

# 公正な事業慣行



## 公正な事業慣行

### 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プロセスであるバリューチェーンのなかで、とくにシステム設計、構築、運用・保守の部分は、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の調達先である「お取引先様」を合わせた「ビジネスパートナー」とともに、CSR を意識して新しい価値創造に努めています。

#### 協力会社様との連携

当社グループは、協力会社様とのコミュニケーションをより密接なものとして互いの信頼関係を構築し、公正かつ公平なシステム購買を実現するために、毎年 1 回、協力会社様に対する業務説明会を開催しています。

毎年適切なテーマを選び、新規あるいは改正された法規に関する情報提供と、それにともない変更される当社購買ルールを説明するとともに、既存のルールに関して事例を含めて説明したうえで遵守をお願いするなど、適正なシステム購買業務を遂行するために必要な情報を説明会でお伝えしています。さらに協力会社様向け Web サイトを通して、説明会後も継続的に情報提供を行っています。



#### コンプライアンス遵守の取り組み

協力会社様とのシステム購買においては、「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、関連法令と当社の関連諸規程の遵守、経済産業省ガイドラインに準拠する施策の厳守などを通じて、公正かつ公平で適正な取引を行っています。

担当者と責任者などによるダブルチェックは必ず実施し、当社システム購買部門による監査などを通じ、コンプライアンス遵守を推進しています。

## 社会的責任に配慮した物品購買

ハードウェア製品およびソフトウェア製品を調達する物品購買にあたっては、「購買取引行動指針」を定め、国内外の各種法令・社会規範を遵守し、公正かつ透明な購買活動を行っています。また、「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。2014年8月には購買取引行動指針の改訂し、「紛争鉱物不使用の推進」を盛り込み、紛争地域の資金源となる紛争鉱物が使用されていないハードウェアの調達を行っています。2015年度は、取引先に対し、グリーン調達、反社会的勢力への対応、紛争鉱物不使用等について取り組み状況の確認を行っていく予定です。

## 購買取引行動指針

私たち（日本ユニシス株式会社およびユニアデックス株式会社）は、お客様に提供するハードウェア製品、ソフトウェア製品（以下、物品）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、お取引先様にもご協力をいただけるよう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、取引先様に対し、法令および社内規程に基づき、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」（ドット・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、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. 取引先様の選定

私たちは、取引先様の選定にあたっては、経営の健全性・安定性および品質・価格・安全性・納期・技術・環境・迅速性等の競争優位性について、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、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、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、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（日本ユニシス株式会社およびユニアデックス株式会社）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）

私たちが取引先様より物品を調達する権限は、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. 無権限行為の禁止

物品の購買取引にあたり、日本ユニシス株式会社およびユニアデックス株式会社の購買部門（\*）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。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しています。

#### ● グリーン調達ガイドライン

- 「[日本ユニシス グリーン調達ガイドライン](#)」2015 年度版  (283KB)

#### ● 購買部門（\*）

日本ユニシス株式会社およびユニアデックス株式会社が提供する物品の購買部門は、以下のとおりです。

2015年4月1日現在

会社名	日本ユニシス株式会社
購買責任者	購買担当部長
購買部門	日本ユニシス・ビジネス株式会社 グループ商品調達部に業務委託

会社名	ユニアデックス株式会社
購買責任者	商品購買担当部長
購買部門	日本ユニシス・ビジネス株式会社 グループ商品調達部に業務委託

## 情報セキュリティ

当社グループは、お客様の経営情報や情報システムに携わる立場として、グループ会社・協力会社様における横断的な情報セキュリティレベルの確保を図っています。

### 情報セキュリティ基本方針

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ービス妨害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、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。
4. 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。
5. 日本ユニシスグループ各社の経営陣は、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ると共に、継続的に教育を実施します。
6. 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。
7. 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。
8. 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。

2014年7月7日 改訂  
日本ユニシス株式会社  
代表取締役社長 黒川 茂

### 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、長年に渡り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」、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。

2013年度からは、外部環境、内部環境の急激な変化にタイムリーかつ柔軟に対応することを目的として、従来からの複数年度にまたがる情報セキュリティ総合戦略活動を改め、情報セキュリティの新たな3つの枠組み「維持」、「発展」、「進化」のなかで、年度単位での情報セキュリティ施策を企画、推進しています。

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（2015年10月）、ISO27001（ISMS）認証を13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8社が取得しています。

## 推進体制

推進体制として、総合セキュリティ委員会、推進チーム会議、グループ運営会議、事故対応技術支援チーム（CSIRT）を設置しています。また、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）と個人情報保護マネジメントシステム（PMS）の内部監査を統合することにより、セキュリティ推進活動の効率化と現場部門の負荷軽減に努めています。

また、協力会社様との契約に情報セキュリティに関する内容を含めているほか、セキュリティに関する調査の実施、必要に応じた実地点検、教育の促進など、協力会社様と一体となった高度なセキュリティレベルの確保を図っています。

## セキュリティ文化の定着・拡大に向けて

セキュリティ文化のさらなる定着をめざし、PC起動時のイントラネット画面での啓発や、情報セキュリティの役員・組織長向け研修、新入社員研修、中途社員研修、全社員を対象としたeラーニング研修に加え、協力企業様に対しても計画的な研修を実施しています。また、セキュリティの観点から“攻めの情報活用”を推進していくため、リモートアクセスサービス「SASTIK®サービス」や携帯電話やスマートフォンから社内システムを安全にアクセスできる「mobiGate®」などを利用し、全社員が社外においてもセキュリティの確保された状態でイントラネットにアクセスできる環境を整備しています。

>[USBメモリ型認証キーデバイス SASTIK®サービス](#)

>[モバイルアクセスゲートウェイソリューション mobiGate®](#)



【イントラネット画面による啓発】

## ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証取得状況（2015年10月現在）

- 日本ユニシス株式会社
- 日本ユニシス・エクセリユ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
- 株式会社エイタス
- 株式会社トレードビジョン
- 日本ユニシス・ビジネス株式会社
- 日本ユニシス福祉会

## プライバシーマーク取得企業（2015年10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
- ユニアデックス株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社エイタス
- 株式会社トレードビジョン
- 日本ユニシス・ビジネス株式会社

## 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、「コンプライアンス基本方針」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。

# お客様への配慮



## お客様への配慮

お客様に満足いただける情報システムとサービスの提供ができるよう、品質保証体制を整備するとともに、「お客様満足」に関する調査の結果を、グループ会社全体での横断的な品質改善活動に反映させる仕組みを構築しています。

## 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、日本ユニシス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。

### 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で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保証します。

### 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、プロジェクトが開発しながら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しています。



### 個人情報保護の徹底

日本ユニシスグループは、個人情報の適切な取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、日本ユニシスグループの役員および従業員に周知・徹底を図り、コンプライアンスを重視した企業活動を推進していきます。

#### 個人情報保護基本方針

制定日 2004年10月22日  
 最終改定日 2011年6月29日  
 日本ユニシス株式会社  
 代表取締役社長 黒川茂

1. 個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守するとともに「個人情報保護責任者」を設置し、適切な個人情報の取扱いの管理を行います。
2. 個人情報の取得にあたっては、業務上必要な範囲に限定して適切に行うものとし、取得時には利用の目的、本人に対する窓口等を明確にした上で、適法かつ公正な手段によって取得します。
3. 取得した個人情報は特定した利用目的の範囲内で利用し、法令に基づく場合等を除いて、本人の同意を得ることなく目的外利用、第三者への提供及び開示は行わないものとし、そのための措置を講じます。また、本人の同意を得て第三者に提供・開示を行う場合には、本人の個人情報を適切に管理するよう提供先に対して措置を講じ

ます。

4. 保有する個人情報の漏えい、滅失又はき損を防止するため、必要かつ適切な安全対策を講じるとともに、これらの問題が発生した場合は、その原因を特定し、遅滞なく是正措置を講じます。
5. 個人情報を取扱う業務を外部に委託する場合、委託先に対し合理的な安全対策を講じるよう適切な契約や指導・管理を行います。
6. 個人情報保護に関するマネジメントシステムを確立し、実施・維持するとともに継続的に見直し・改善を行います。
7. 本人からの自己の個人情報の開示、訂正又は削除等の要請、問合せ、苦情及び相談については、対応窓口を設け、適切かつ迅速に対応します。

## 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。

# コミュニティへの 参画及び コミュニティの発展



## コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

日本ユニシスグループは、企業理念に則り、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。

### 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。

#### 社会貢献活動休暇・休職制度

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

## NPO・NGO との協働

NPO・NGO などの団体とは、社員との直接対話する機会や、イベントを通じた交流の機会を通じて、さまざまな関わりを持ち、協働しています。

### NPO・NGO と社員との意見交換

日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」の寄付先団体の方と社員が直接対話する会を定期的を開催しています。2015年1月に行われた茶話会では、視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）（※）制作のDVD「ある日、職場の同僚が視覚障害になったら・・・視覚障がい者の継続就労を目指して」を視聴するとともに、DVD制作の背景を説明いただきました。茶話会には、視覚に障がいのある社員や職場で共に働く社員も参加し、活発な意見交換が行われました。

※視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）

パソコンや情報技術の利用促進を通して、視覚障がい者の未来を切り拓くことをめざした活動をしています。DVDは2013年度の「ユニハート」の寄付および日本ユニシス株式会社からのマッチングギフトによって製作されました。



### イベントを通じた交流

年間を通じて実施するイベントで、さまざまな団体と関わりを持ち、協働しています。

#### 1. 盲導犬イベント

日本盲導犬協会および盲導犬総合支援センターに協力いただき、毎年、盲導犬ふれあい教室および盲導犬チャリティグッズ販売会を実施しています。盲導犬や盲導犬の育成について、また、街で視覚障害者の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。

#### 2. ステナイ生活キャンペーン

全国のグループ社員の協力で読み終わった本や書き損じハガキなどを集め、社内向けのチャリティ販売会や換金による収益をシャブラニール＝市民による海外協力の会に寄付、国際協力や震災復興支援に役立てる「ステナイ生活キャンペーン」を毎年実施しています。チャリティ販売会では、フェアトレード商品の販売や寄付先の紹介なども実施。交流と気づきの場となっています。



## 2014 年度活動一覧

日付	内容	開催場所	団体	備考
2014年7月	福祉作業所製品の社内販売会	本社	かたり舎織姫の会、日本国際ボランティアセンター、ファミリーハウス、のびのび作業所フーズ	地域貢献、国際貢献、東日本大震災復興支援、寄付先連携
2014年9月	広島県大雨災害支援募金	全国		広島県大雨災害被災地支援
2014年10月	e-ネットキャラバン 講師認定講習会	本社	マルチメディア振興センター（e-ネットキャラバン事務局）	寄付先連携
2014年11月	盲導犬ふれあい教室 & 盲導犬チャリティグッズ販売会	本社	日本盲導犬協会、盲導犬総合支援センター	寄付先連携
2014年11月	チャリティコンサートで盲導犬チャリティグッズを販売	中国支店	日本盲導犬協会、盲導犬総合支援センター	寄付先連携
2014年12月	チャリティコンサートで盲導犬チャリティグッズを販売	本社	盲導犬総合支援センター	寄付先連携
2014年12月～ 2015年3月	古書など・回収チャリティキャンペーン 福祉作業所製品の社内販売会	全国	シャプラニール＝市民による海外協力の会、 江東区障害者福祉センター	国際貢献、東日本大震災復興支援、地域貢献、寄付先連携
2014年12月	チャリティ社内販売会	北海道支店	札幌市手をつなぐ育成会	地域貢献、寄付先連携
2015年1月	社員との意見交換	本社	視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）	寄付先連携
2015年2月	福祉作業所製品の社内販売会	本社	のびのび作業所フーズ、ワークセンターつばさ、 第三あすなろ作業所	地域貢献
2015年2月	社員との意見交換	本社	ブリッジフォースマイル	寄付先連携
2015年3月	盲導犬チャリティグッズ販売会	中部支社	盲導犬総合支援センター	寄付先連携

## 地域との連携

### 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ほか、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、本社のある東京都江東区豊洲で、昼休みを利用して定期的に清掃活動を行っています。近年はその輪が広がり、豊洲地区の企業・団体のみならずの一斉共同清掃に発展しています。また、中部支社での堀川清掃など、支社支店でも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

## 地域イベントへの協力

豊洲フェスタは、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、2005年度から毎年「すべての人たちとともに人と環境にやさしい社会への貢献」をテーマにしたブースを設置しています。ICT技術などを活用した最新技術を体験するコーナーや、コンピュータの歴史と当社との関わりなどを紹介するほか、小さなお子様でもその場で楽しめるペーパークラフトやぬりえなども提供しています。会場スタッフはボランティア社員が行い、地域の方々との交流を深めています。



## 販売会の実施

江東区内の障がい者通所施設で作られた製品の販売会を定期的の実施しています。販売は、施設利用者の方々とボランティア社員が合同で行い、交流の場ともなっています。



## コミュニティとの関わり

### 社員による自発的な社会貢献活動

- 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999名（2015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への寄付など幅広く活動しています。
  - ユニハート寄付先（2014年度）
    - 一般財団法人 マルチメディア振興センター(e-ネットキャラバン)
    - 一般社団法人 江東ウイズ
    - 一般社団法人 札幌市手をつなぐ育成会
    - NPO 法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)
    - バリアフリー映画鑑賞推進団体 シティ・ライツ
    - NPO 法人 シネマアクセスパートナーズ
    - 認定 NPO 法人 シャプラニール=市民による海外協力の会(子どもの夢基金)
    - 社会福祉法人 東京聴覚障害者福祉事業協会(たましろの郷)
    - 認定 NPO 法人 東京盲ろう者友の会

- 認定 NPO 法人 日本国際ボランティアセンター
- 公益財団法人 日本盲導犬協会
- 認定 NPO 法人 ファミリーハウス
- NPO 法人 福岡中失難聴者支援福祉協会
- 認定 NPO 法人 ブリッジフォースマイル
- NPO 法人 わんぱくクラブ育成会

## 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

当社グループは、川島成道氏のオフィシャルパートナーとして公演を支援するほか、川島氏のオフィシャルサイトの運営サポート、社員によるボランティア活動を行っています。

川島氏は、英国と日本を拠点に、国内外でソリストとして精力的な活動を展開しているヴァイオリニストです。

デビュー当初より音楽活動の傍ら、積極的に国内外でチャリティコンサートを行い、高校の現代文の教科書に文章が使用されるなど、社会派アーティストとして多方面に影響を与えています。

当社グループは、川島氏の医療・福祉・教育分野における活動に共感し、1998年のデビュー時から応援し続けています。

本活動は、従来のメセナ（文化・芸術支援）に加え、「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」に寄与する活動として、また、コンサートでの社員ボランティア活動は、当社の企業理念に掲げる「社員の社会の期待と要請に対する感性を磨く」ための人材育成の一環として捉えています。

### ● ニューイヤーコンサートにおけるボランティア活動

川島氏のニューイヤーコンサートにおいては、視覚障がいのある方々をご招待し、ホール内外では当社グループ社員が誘導のサポートを行っています。これまでのご招待者は1600名、ボランティアとして参加した社員は延べ300名を超えました。本活動は、ひとりでも多くの方々が素晴らしい音楽に触れ、感動と安らぎを覚えることができればという思いから行っている社会貢献活動ですが、ボランティアとして参加した社員にとっても、自らが社会の一員であることを意識し多くのことを学ぶ貴重な機会になっています。



## 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、世界ランキング1位（※）の女子ダブルス高橋礼華・松友美佐紀をはじめとする日本を代表する選手が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4大会連続で日本代表選手を輩出し、2016年リオデジャネイロオリンピック、2020年東京オリンピックへの出場とメダル獲得を目指しています。

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。

※ 2015年7月9日現在のランキング

## 東日本大震災復興支援

日本ユニシスグループは、以下の2つの柱により東日本大震災復興支援活動を継続して実施しています。

### 1. 本業（ICTサービス）による支援

2012年4月から2名の技術者を岩手県上閉伊郡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しています。

### 2. 日本ユニシスグループ社会貢献クラブ「ユニハート」を中心とした社員主体のボランティア活動

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っている団体に寄付を行うとともに、寄付先団体と社員の交流を行っています。また、2014年7月に、かたくり舎織姫の会（2013年度寄付先）が製作・取り扱いしている商品の社内販売会を実施しました。

## ICTサービスを通じた貢献

### 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。

一般社団法人マルチメディア振興センターが運営し、総務省・文部科学省支援のもと、情報通信分野など多くの企業・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派遣しています。

## 社会貢献パフォーマンスデータ

項目	2012年度	2013年度	2014年度
社会貢献活動支出額	44百万円	43百万円	44百万円
社員による寄付総額	4,516,346円	4,329,223円	4,927,856円
社会貢献活動休暇取得者数	4名	5名	4名
社員の社会貢献活動参加人数 <sup>※</sup>	562名	565名	581名

※物品購入・物品寄付・展示会への立ち寄りなどの参加数は含まない

集計範囲: 連結グループ、および非連結子会社

## 会社概要

社名	日本ユニシス株式会社 Nihon Unisys, Ltd.
設立	1958年(昭和33年)3月29日
資本金	54億8,317万円
事業内容	クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、コンピュータシステムやネットワークシステムの販売・賃貸、ソフトウェアの開発・販売および各種システム関連サービス
従業員数	8,246名(連結)
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
事業所	本社 〒135-8560 東京都江東区豊洲1-1-1 支社 関西支社(大阪)、中部支社(名古屋)、九州支社(福岡) 支店 北海道支店(札幌)、東北支店(仙台)、新潟支店(新潟)、北陸支店(金沢)、静岡支店(静岡)、中国支店(広島)

## グループ会社一覧

出資比率および資本金は2015年3月31日現在、売上高は2015年3月期

業務プロセス	社名	資本金 (百万円)	売上高 (百万円)	従業員数 (名)
	<b>日本ユニシス(株)</b>	<b>5,483</b>	<b>163,570</b>	<b>3,531</b>
	出資比率			
コンサルティング	100% ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)	10	1,518	85
	100% USOL東京(株)(他6社)およびUSOLベトナム(有)*	-	13,640	853
システムサービス	100% 日本ユニシス・エクセリュションズ(株)	100	4,251	184
	69% (株)国際システム	40	2,074	134
	51% G&Uシステムサービス(株)	50	1,477	65
	100% (株)エイファス	100	772	43
ネットワーク&サポートサービス	100% ユニアデックス(株)	750	117,539	3,000
	94% エス・アンド・アイ(株)	490	9,341	158
アウトソーシング	100% (株)エイタス	50	2,394	79
	75% (株)トレードビジョン	200	566	3
グループサービス	100% 日本ユニシス・ビジネス(株)	20	1,643	111

\*日本ユニシス(株)は、2015年4月1日付で、USOL国内地域開発会社7社を吸収合併しております。

上記以外のグループ会社(非連結会社): UEL(Thailand)Co., Ltd.(UELタイランド)、ネットマークス上海、(株)ユニエイド、北京優益天垂信息技术有限公司(UNITY)、日本ユニシス・アカウンティング(株)、NULシステムサービス・コーポレーション

## 財務情報

	(百万円)				
連結財務データ	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
売上高	252,989	255,122	269,170	282,690	269,154
営業利益	6,527	7,310	8,311	9,574	10,924
当期純利益	2,574	-12,498	1,250	6,305	7,246
総資産	207,282	190,083	197,779	202,468	199,772
純資産	76,770	63,223	67,916	76,016	81,975
純有利子負債	48,507	46,906	40,858	38,473	33,665
営業キャッシュ・フロー	21,708	13,430	18,447	11,889	18,037
投資キャッシュ・フロー	-11,168	-10,641	-11,442	-8,289	-10,548
フリー・キャッシュ・フロー	10,539	2,788	7,004	3,600	7,489
財務キャッシュ・フロー	-5,587	-5,947	-8,985	-151	-12,886
現金及び現金同等物の期末残高	30,413	27,254	25,274	28,723	23,326
売上高営業利益率	2.6%	2.9%	3.1%	3.4%	4.1%
自己資本当期純利益率(ROE)	3.4%	—	1.9%	8.9%	9.7%
Net D/Eレシオ(倍)	0.64	0.76	0.61	0.51	0.42
自己資本比率	36.4%	32.6%	33.6%	36.9%	40.6%
株価収益率(倍)	20.1	—	61.7	15.0	14.8
1株当たり当期純利益(円)	27.12	-132.99	13.31	67.08	77.07
1株当たり純資産(円)	803.52	658.90	707.57	795.61	861.53
1株当たり配当金(円)	10.00	5.00	10.00	15.00	20.00
配当性向	36.9%	—	75.1%	22.4%	26.0%

■ GRIガイドライン（第3.1版）および国連グローバル・コンパクト対照表

		国連GC原則				
項目	指標	人権	労働	環境	腐敗防止	該当
1 戦略および分析						
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明					トップメッセージ
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明					組織統治>リスク管理
2 組織のプロフィール						
2.1	組織の名称					会社概要
2.2	主要なブランド、製品および/またはサービス					会社概要 ソリューション・サービス
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造					日本ユニシスグループ
2.4	組織の本社の所在地					会社概要 本社・支社・事務所所在地
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名					日本ユニシスグループ
2.6	所有形態の性質および法的形式					会社概要
2.7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む）					株主・投資家の皆様へ > 有価証券報告書 > 第1 企業の概況 > 3. 事業の内容
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 ・従業員数 ・事業数 ・純売上高（民間組織について）あるいは純収入（公的組織について） ・負債および株主資本に区分した総資本（民間組織について） ・提供する製品またはサービスの量					会社概要
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ・施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ・株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務（民間組織の場合）					日本ユニシス（株）は、2015年4月1日付けでU S O L 国内地域会社7社を吸収合併いたしました。報告内容に対する影響はございません。
2.10	報告期間中の受賞歴					社外からの評価
3 報告要素						
報告書のプロフィール						
3.1	提供する情報の報告期間（会計年度/暦年など）					編集方針
3.2	前回の報告書発行日（該当する場合）					編集方針
3.3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）					編集方針
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口					編集方針 > ご意見・お問い合わせ先
報告書のスコープおよびバウンダリー						
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・重要性の判断 ・報告書内のおよびテーマの優先順位付け ・組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定					編集方針 ステークホルダーとの対話
3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）					編集方針
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する					編集方針
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび/または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由					日本ユニシス（株）は、2015年4月1日付けでU S O L 国内地域会社7社を吸収合併いたしました。報告内容に対する影響はございません。
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤					環境 > 環境パフォーマンスデータ
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由（合併/買収、基本となる年/期間、事業の性質、測定方法の変更など）					該当なし
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更					日本ユニシス（株）は、2015年4月1日付けでU S O L 国内地域会社7社を吸収合併いたしました。報告内容に対する影響はございません。
GRI内容索引						
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表					G R I ガイドライン対照表
保証						
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する					-

4 ガバナンス、コミットメントおよび参画						
ガバナンス						
4.1		戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）				組織統治>コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制
4.2		最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す）				組織統治>コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制
4.3		単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数および性別を明記する				組織統治>コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制
4.4		株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム				株主・投資家の皆様へ> 株式情報> 株主総会 労働慣行> 社員とのコミュニケーション 労働慣行> 労働組合との関係
4.5		最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係				組織統治>コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制
4.6		最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス				業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）
4.7		性別およびその他の多様性指標へのあらゆる考慮を含む、最高統治機関およびその委員会メンバーの構成、適性および専門性を決定するためのプロセス				コーポレート・ガバナンス報告書
4.8		経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則				企業理念 企業行動憲章
4.9		組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む				日本ユニシスグループのCSR> 国連グローバルコンパクトへの参加について
4.10		最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス				組織統治> C S R マネジメントと推進体制
外部のイニシアティブへのコミットメント						
4.11		組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法がどのようなものかについての説明				組織統治>コンプライアンス 組織統治>リスク管理
4.12		外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ				日本ユニシスグループのCSR> 国連グローバルコンパクトへの参加について
4.13		組織が以下の項目に該当するような、（企業団体などの）団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ・統治機関内に役職を持っている ・プロジェクトまたは委員会に参加している ・通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・会員資格を戦略的なものとして捉えている				該当なし
ステークホルダー参画						
4.14		組織に参画したステークホルダー・グループのリスト				ステークホルダーとの対話
4.15		参画してもらったステークホルダーの特定および選定の基準				ステークホルダーとの対話
4.16		種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ				ステークホルダーとの対話
4.17		その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか				・お客さまへの配慮 ・労働慣行> 社員とのコミュニケーション ・株主・投資家の皆様へ ・環境 ・公正な事業慣行> パリチェーンにおける社会的責任の推進 ・コミュニティへの参画及びコミュニティの発展
5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標						
経済						
		マネジメント・アプローチ				株主・投資家の皆様へ> 企業情報と経営方針
側面：経済的パフォーマンス						
EC1	中核	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値				-
EC2	中核	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会			7	-
EC3	中核	確定給付型年金制度の組織負担の範囲				有価証券報告書> 第5 経理の状況> 1 連結財務諸表等> (退職給付関係 P 90)
EC4	中核	政府から受けた相当の財務的支援				-
側面：市場での存在感						
EC5	追加	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した性別ごとの標準的新入社員賃金の比率の幅	1			-
EC6	中核	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合				公正な事業慣行> 購買取引行動指針
EC7	中核	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合		6		-
側面：間接的な経済的影響						
EC8	中核	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響				コミュニティへの参画、及びコミュニティの発展
EC9	追加	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述				-

環境				
		マネジメント・アプローチ		環境
側面：原材料				
EN1	中核	使用原材料の重量または量	8	-
EN2	中核	リサイクル由来の使用原材料の割合	8,9	-
側面：エネルギー				
EN3	中核	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	8	環境> 環境パフォーマンスデータ
EN4	中核	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	8	-
EN5	追加	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	8,9	-
EN6	追加	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	8,9	環境> 事業を通じた環境への取り組み
EN7	追加	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	8,9	-
側面：水				
EN8	中核	水源からの総取水量	8	-
EN9	追加	取水によって著しい影響を受ける水源	8	-
EN10	追加	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	8,9	-
側面：生物多様性				
EN11	中核	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	8	-
EN12	中核	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	8	-
EN13	追加	保護または復元されている生息地	8	-
EN14	追加	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	8	-
EN15	追加	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN（国際自然保護連合）のレッドリスト種（絶滅危惧種）および国の絶滅危惧種リストの種。絶滅危険性のレベルごとに分類する	8	-
側面：排出物、廃水および廃棄物				
EN16	中核	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	8	環境> 環境パフォーマンスデータ
EN17	中核	重量で表記するその他の関連する間接的な温室効果ガス排出量	8	-
EN18	追加	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	7,8,9	環境> 自社における環境負荷軽減活動
EN19	中核	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	8	該当なし
EN20	中核	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	8	環境> 環境パフォーマンスデータ
EN21	中核	水質および放出先ごとの総排水量	8	-
EN22	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	8	環境> 環境パフォーマンスデータ
EN23	中核	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	8	該当なし
EN24	追加	バーゼル条約付属文書 I、II、IIIおよびVIIIの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	8	該当なし
EN25	追加	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	8	-
側面：製品およびサービス				
EN26	中核	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	7,8,9	環境> 事業を通じた環境への取り組み
EN27	中核	カテゴリ別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	8,9	環境> 事業を通じた環境への取り組み
側面：遵守				
EN28	中核	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	8	環境> 環境法規制の遵守
側面：輸送				
EN29	追加	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	8	環境> 自社における環境負荷軽減活動
側面：総合				
EN30	追加	種類別の環境保護目的の総支出および投資	7,8,9	環境> 環境パフォーマンスデータ
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）				
		マネジメント・アプローチ		労働慣行
側面：雇用				
LA1	中核	性別ごとの雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力		労働慣行> 労働慣行パフォーマンスデータ
LA2	中核	従業員の新規雇用総数および雇用率、総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	6	労働慣行> 労働慣行パフォーマンスデータ
LA3	追加	主要事業拠点ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利		-
LA15	中核	性別ごとの出産・育児休暇後の復職率および定着率		労働慣行> ダイバーシティの推進

側面：労使関係						
LA4	中核	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	1	3		労働慣行> 労働組合との関係
LA5	中核	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間		3		-
側面：労働安全衛生						
LA6	追加	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	1			-
LA7	中核	地域別および性別ごとの、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	1			労働慣行> 労働慣行パフォーマンスデータ
LA8	中核	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	1			労働慣行> 社員の健康安全
LA9	追加	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	1			-
側面：研修および教育						
LA10	中核	性別ごとおよび従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間				労働慣行> 労働慣行パフォーマンスデータ
LA11	追加	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム				労働慣行> 人事制度
LA12	追加	定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の性別ごとの割合				-
側面：多様性と機会均等						
LA13	中核	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成および従業員カテゴリーごとの従業員の内訳	1	6		-
側面：男女労働者に対する同一報酬						
LA14	中核	従業員のカテゴリー別および主要事業拠点別の、基本給与および報酬の男女比	1	6		-
人権						
		マネジメント・アプローチ				人権
側面：投資および調達への慣行						
HR1	中核	人権への懸念に関する条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定および契約の割合とその総数	1, 2	3, 4, 5, 6		-
HR2	中核	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）、請負業者およびその他のビジネス・パートナーの割合と取られた措置	1, 2	3, 4, 5, 6		-
HR3	中核	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	1, 2	3, 4, 5, 6		人権
側面：無差別						
HR4	中核	差別事例の総件数と取られた是正措置	1, 2	6		-
側面：結社の自由						
HR5	中核	結社の自由および団体交渉の権利行使が侵害され、または著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務および主なサプライヤーと、それらの権利を支援するための措置	1, 2	3		-
側面：児童労働						
HR6	中核	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤーと、児童労働の有効な廃止に貢献するための対策	1, 2	5		-
側面：強制労働						
HR7	中核	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤーと、あらゆる強制労働の防止に貢献するための対策	1, 2	4		-
側面：保安慣行						
HR8	追加	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	1, 2			-
側面：先住民の権利						
HR9	追加	先住民の権利に係る違反事例の総件数と取られた措置	1, 2			該当なし
側面：評価						
HR10	中核	人権に関する審査および/または影響アセスメントの対象となっている業務の割合とその総数				-
側面：改善						
HR11	中核	公式の苦情処理メカニズムを通して取り組み、決着された、人権に関する苦情の件数				-
社会						
		マネジメント・アプローチ				組織統治> コンプライアンス コミュニティへの参画及びコミュニティの発展> 社会貢献活動方針・制度
側面：地域コミュニティ						
SO1	中核	地域コミュニティ参画、影響アセスメントおよび開発プログラムが実施された事業の割合				-
SO9	中核	潜在的だが重大な、または実際に、マイナス影響を地域コミュニティに与える事業				-
SO10	中核	潜在的だが重大な、または実際に、マイナス影響を地域コミュニティに与える事業で実施された予防策および緩和策				-
側面：不正行為						
SO2	中核	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数				10 組織統治> コンプライアンス
SO3	中核	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合				10 組織統治> コンプライアンス 公正な事業慣行> 腐敗防止への対応
SO4	中核	不正行為事例に対応して取られた措置				10 -
側面：公共政策						
SO5	中核	公共政策の位置づけおよび公共政策立案への参加およびロビー活動	1, 2	3, 4, 5, 6	7, 8, 9	10 組織統治> コンプライアンス
SO6	追加	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額				10 -
側面：反競争的な行動						
SO7	追加	反競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果				該当なし
側面：遵守						
SO8	中核	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数				該当なし
製品責任						

		マネジメント・アプローチ					お客様への配慮
側面：顧客の安全衛生							
PR1	中核	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	1				お客様への配慮＞品質・保証の体制
PR2	追加	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	1				-
側面：製品およびサービスのラベリング							
PR3	中核	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合			8		-
PR4	追加	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載			8		-
PR5	追加	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行					お客様への配慮＞顧客満足度向上
側面：マーケティング・コミュニケーション							
PR6	中核	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム					-
PR7	追加	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載					該当なし
側面：顧客のプライバシー							
PR8	追加	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	1				該当なし
側面：遵守							
PR9	中核	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額					該当なし

## 社外専門家意見

### 日本ユニシスグループ 2014 年度 CSR 年次報告に対する社外専門家意見

2015 年 10 月 16 日

ロイドレジスター クオリティ アシユアランス 事業開発部門長

GRI 国際サステナビリティ標準化ボードメンバー

富田秀実

日本ユニシスグループ 2014 年度 CSR 年次報告（以下、本報告と略記）冒頭の黒川社長のメッセージに言及されるように、日本ユニシスでは、CSR 活動を「事業活動を通じた社会との共有価値創造（いわゆる CSV）」と「価値創造を支える基盤」の二つの側面として明確に位置づけています。

日本ユニシスの ICT を中核としたビジネスでは、この方向性は、きわめて理にかなっていると考えられます。ICT 技術が社会インフラとして必要不可欠な現代社会において、日本ユニシスが、その技術を生かして積極的に社会的な貢献を果たす責任として CSR を位置づけている姿勢は特に評価できます。

本報告には、この姿勢の具現化として、顧客企業に対し、的確なソリューションを提供することを通じた社会課題の解決に貢献する多種多様な事例が掲載されています。ただし、上記の CSR の位置づけから言えば、単に顧客の要求に答えるだけでなく、日本ユニシス独自の新たな発想を通じて、社会課題解決に結びつけるソリューションの積極的な提案にも期待したいと思います。その点からは、コーポレートステートメント Foresight in sight を社員一人ひとりに浸透させ実践させる努力をしているのは、正攻法と言えるでしょう。今後、新たな価値創造を生む、どのようなビジネスが出てくるのか、その成果が非常に楽しみです。

もう一つの CSR の重要要素である「基盤」のひとつとして掲げられている「人財」関連の施策は、優れた取り組みと思われます。たとえば、在宅勤務制度をはじめとする一連の多様な働き方支援は、他社の模範となりうるものと思われます。今後、こうした施策が価値創造という最終的な成果にどのように結びついていくのか、見守りたいと思います。特に介護休暇取得者数や再雇用制度利用者数の多さは、非常に興味深く、読者としてはその背景をさらに知りたいところでしょう。また、こうした人財関連の施策の経験と、日本ユニシスの技術を有効に組み合わせることにより、新たなビジネスチャンスを生み出すことも可能と思われます。日本社会が抱える労働の多様化、高齢化の課題に貢献するような新たな展開を期待したいと思います。

本報告は、「音声読み上げ機能」などの工夫もなされ、幅広い多様な読者に対しても平易で読みやすく、数値情報等も比較的充実していることが、日本ユニシスらしいすばらしい点と思われます。来年以降への期待として、以下の点を改善ポイントとして指摘しておきたいと思います。

・ISO26000、マテリアリティ、個別の取り組みの説明がありますが、これらの重点的な取り組みが、急速なビジネス環境の変化の中で、日本ユニシスにとって適切で十分なものか、継続的な見直しを期待します。

・上記のワークライフバランスのような、評価できる結果に対しても、優れた企業文化として過去から伝統的にレベルが高かったのか、具体的な施策を講じることによる変化なのかについての解説があると、より説得力が増すと考えられます。

・ISO26000 の中核主題に対する進捗状況に関する自己評価の記載がありますが、なぜそのような評価結果に至ったのか、特に進捗が芳しくなかった点に関しても、その理由の説明が望まれます。また、目標が必ずしも明示されていないため、目指すべき方向性とその進捗状況がわかりにくいいため、目標の明確化も期待されます。

・組織統治に関しては、世の中の関心が高まる中、本報告の中でも特に詳細な記述がなされていることは評価できます。CSR への造詣の深い社外取締役が今回就任されましたので、取締役会レベルでの CSR に関する議論についても、今後の報告を期待したいと思います。

以上

※この意見は、執筆者の本報告への見解を示すもので、本報告の内容に関する保証を与えるものではありません。

## 『2014 年度 CSR 年次報告』社外専門家意見を受けての補足説明

当社グループでは、社外専門家意見を受け、細部について社外専門家との対話も行い、課題と対応について検討しました。ステークホルダーの皆様の一層の理解促進に向け、以下のとおり『2014 年度 CSR 年次報告』に関する補足説明をさせていただきます。

- 当社グループでの人財関連の施策経験も活かし、本業では労働の多様化や高齢化などの社会課題解決を図る以下のような取り組みを展開しており、一部については CSV（Creating Shared Value）事例として情報開示しています。

- ・佐渡、気仙地区（大船渡市、陸前高田市、住田町の 2 市 1 町）での地域医療連携ネットワーク
- ・保育業務（情報）を支援するクラウドサービス「ChiReaff Space®」
- ・ワークスタイル変革を支える「mobiGate®」「SASTIK サービス」などのエンタープライズ・モバイルソリューション

一方では、サテライトオフィスの拡充等「働き方改革」の各種施策を進め、また、女性目線での新ビジネス創出をめざしオープン・ダイバーシティ・イノベーションに取り組む等の社員による自発的な取り組みも活性化してきました。

今後は、これらの取り組みについて経年的な比較や具体的な成果の記載に努めるとともに、中期経営計画と連動した形での情報開示を心がけていきます。

- これまでも「GRI (Global Reporting Initiative)サステナビリティ・レポートガイドライン第 3.1 版」をガイドラインとして情報開示をしてきましたが、2015 年度からは 同第 4.0 版をガイドラインとして今後も継続的に環境変化に合わせた見直しを行っていきます。

重点取り組みテーマにつきましては、これまでも各種活動目標を設定し実績レビューと評価を行い次年度の目標設定につなげてきましたが、今後はより具体的な KPI を検討・設定し、評価プロセスを含めた情報開示を心がけていきます。

## コーポレートステートメント

---

### Foresight in sight

このコーポレートステートメントは、日本ユニシスグループの全員が一つの想いとして共有し、中期経営計画ビジョンの「ビジネスをつなぎ、サービスを動かす。ICTを刺激し、未来をつくり出そう。」を実現するための合言葉です。

‘Foresight’「先見」は、業界の変化やお客さまのニーズ、これからの社会課題を先んじて想像し把握するという意味、そして‘in sight’は「見える・捉えることができる」という意味と、‘insight’「洞察力」の意味を合わせたダブルミーニングとなっています。「サイト」の音を繰り返すことで、耳に残るインパクトの強いステートメントです。

ここには、次代を見通す先見性によって、いち早くキャッチしたお客さまや社会の課題を、経験や常識にとらわれない洞察力で深く理解し、私たちのもつICTアセット、知恵や発想を組み合わせ、お客さまに最もふさわしい形のソリューションやサービス、そして新しいビジネスモデルやビジネス・エコシステムを提供するという、私たちの想いが込められています。メインプレーマーの先駆者としてのDNA、顧客第一主義(U&U)のマインドで築いたお客さまへの深い理解と信頼関係、マルチベンダー対応といった強みを武器に、お客さまの戦略パートナーとしての潜在能力を強化し、先見性と発想力で今までにないビジネスをつくっていかうとする私たちの強い意志でもあります。

---

#### 表紙の写真

何ごとも、広い視野で、いつもと違った視点で見えることにより、新たな世界を生み出していくという日本ユニシスグループの未来への挑戦の姿勢を表しています。

