

日本ユニシスグループ
2016年度 年次報告

Communication on Progress 2017

- 日本ユニシスグループのCSR
- 人権・労働慣行
- 環境
- 腐敗防止

Foresight in sight

日本ユニシスグループ
2016年度 年次報告

日本ユニシスグループの
CSR

- トップメッセージ
- 企業理念、企業行動憲章
- CSRの考え方と推進体制
- 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との共有価値の創造(CSV)
- 国連グローバル・コンパクトへの参加

Foresight in sight

トップメッセージ

トップメッセージ



日本ユニシス株式会社
代表取締役社長

平岡昭良

ビジネスエコシステムで持続可能で活力ある未来社会を創造していく

今、私たちを取り巻く社会は、世界規模で大きな変革の中にいます。その変化のスピードは、デジタル技術の進歩により、ますます加速しています。AI、ロボティクスやクラウド、ソーシャルメディア、IoT (Internet of Things) などICTが今まで以上に社会に深く溶け込み、あらゆるものが自由自在につながりあうことが当たり前前の時代が到来しています。

一方、地球規模の気候変動や貧困・格差問題や、日本がいち早く直面する少子高齢化社会に起因する諸問題など、世の中には早急に解決すべき、さまざまな社会的課題が存在しています。2015年9月には、国連において「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択され、日本では2016年1月に閣議決定された「第5次科学技術基本計画」で提言された国家ビジョン「Society5.0」の実現に向けて、産官学の連携によるさまざまな取り組みが行われています。

企業に対しては、経済的発展だけではなく社会のさまざまな課題の解決への期待が高まる中、私たち日本ユニシスグループができることとは何か。私はCEOとして、常に問いつづけています。

テクノロジーの進化や規制緩和などにより、新しいビジネスモデルや枠組みが生まれる一方、既存のビジネスモデルや枠組みが破壊され、さまざまな業界の秩序や常識が塗り替えられています。企業が単独でイノベーションしていく時代は終わりました。さまざまな因子が絡み合い、変化する社会課題の解決には、業種・業界の垣根を越えた多様な企業が、まず理念やビジョンを共有し、それぞれが持つ知恵やアセットを結集し、連携する「ビジネスエコシステム」が必要不可欠であると、私は確信しています。

私たち日本ユニシスグループは、「ビジネスエコシステムの“カタリスト (触媒)”」として、ICTで培ってきた強みと実績を活かし、未来のあたりまえになっていく革新的なサービスの創造を通じ、持続可能で活力ある未

来社会づくりに貢献していく。このことが、これからの日本ユニシスグループの社会における存在意義であり、持続的成長の源泉であると考えています。

コーポレート・ステートメント 'Foresight in sight' で先見性と洞察力を磨き、チャレンジと変革で人財力を高める

イノベーションを生み出すには、社員一人ひとりの力をさらに高めることが不可欠です。そのため、これまであたりまえに存在していた、企業の風土や文化を見直す必要がありました。

2015年よりコーポレート・ステートメント 'Foresight in sight' を掲げ、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、先見性 (foresight) と洞察力 (insight) を磨き、チャレンジと変革に向けたさまざまな施策を行うとともに、私を含む経営層が積極的に社員に向けてメッセージ発信を継続しています。

健康経営やダイバーシティのさらなる推進によって、人を大切にし、人を活かす企業となる

企業価値向上を支える基盤において、その要であり、最大の財産ともいえるのは「人」、すなわち「人財」です。

2016年4月には、CHO (Chief Health Officer) を設置し、CEOである私が兼務し、健康経営を推進しています。いまや長時間労働の解消は、単に一企業の問題でなく、日本社会全体の課題として認識されるようになりました。私たち日本ユニシスグループにおいても、真摯に取り組むべき重要なテーマです。

社員の健康を保つためには、快適で生産性が高い状態で働ける環境を、ハードとソフトの両面から整え、ワークライフバランスの充実による幸福感を高めることが必要です。そのために、長時間労働の解消や年休取得率の向上、働き方改革等によるさまざまな取り組みを推進しています。社員のワークライフバランスの充実による健康増進、生産性の向上は、企業にとってもプラスであり、この好循環の実現が健康経営であると考えています。

そして、ビジネスエコシステムの創出やイノベーションの実現、また意思決定においても多様性は不可欠です。性別、年代、国籍などによる感性の違い、働き方の違いなどの多様性を認め、受容し、それぞれが置かれた環境で活躍することで、より広い視野での課題解決が可能になり、更なる価値創造につながるでしょう。当社グループはこれまでも、女性活躍推進をはじめ、多様な人財が活躍できる制度や仕組みを整えています。取り組みを通じて感じているのは、制度や仕組みに加え、何より相互理解が必要であるということです。お互いが持っている特性を活かせる形を探し、貢献し合い、認め合い、リスペクトし合う。そういった風土や環境づくりが何よりも重要です。

ISO26000の活用や国連グローバル・コンパクトの支持を通じ、信頼され、期待され続ける企業をめざす

日本ユニシスグループは、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。この企業理念の実現こそがCSRそのものです。2016年にはマテリアリティを策定しました。今後はさらなる取り組みを進めてまいります。

今や、当社グループが連携するお客さまやパートナーさま、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。当社グループは、社会的責任のガイダンス規格ISO26000をガイドラインにCSR活動を行い、また「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、努力を継続しています。私たちはこうした国際的なガイドラインを参照して社会対応力を高め、CSR経営を推進することにより、ステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業を目指します。そして、いただいた信頼を星座のごとく一つひとつ大切につなぎ、広げていくことにより、持続的に成長してまいります。

企業理念、企業行動憲章

企業理念、企業行動憲章

企業理念

わたしたちが 社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

わたしたちが 目指すこと

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

わたしたちが 大切にすること

- 1.高品質・高技術の追求
社会に役立つ最新の知識を有するとともに、技量を高めます
- 2.個人の尊重とチームワークの重視
相手の良い点を見だし、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ダンス「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ダンス「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 の考え方と推進体制

CSRの考え方と推進体制

CSRの考え方

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」の実現であると考えています。

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、社会的責任に関する国際ガイダンス規格ISO26000を参照した取り組みにより、社会の期待と要請に応え、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ています。

CSR推進体制

日本ユニシスでは、経営の諮問機関として、代表取締役専務執行役員を委員長とする「CSR委員会」を設置しています。当社グループにおけるCSR推進のための方針や重要事項は、諮問にもとづきCSR委員会にて討議され、答申を経て経営会議にて決定されます。

また、CSR推進の主たる活動状況は年次で取締役会に定期報告されます。

CSR推進活動は、経営会議決定にもとづき、CSR委員会事務局を通じ、各組織で実行しています。

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CSR推進活動に活かしています。

- ・ [社内外のステークホルダーとの対話](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/15#33) >
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/15#33>

ISO26000を活用したCSR活動の推進

当社グループは、ISO26000をガイドラインとして参照し、企業行動憲章においても社会的責任の原則、中核主題および課題に対する姿勢を盛り込み、これらを基本としたCSR活動を推進しています。

2016年度よりマテリアリティ（重要課題）5項目を特定し、より社会の期待と要請に応えるための取り組みを推進しています。

- ・ [日本ユニシスグループ 企業行動憲章](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/12#30) >
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/12#30>
- ・ [日本ユニシスグループのマテリアリティ](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/59#31) >
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/59#31>

社内浸透

社員一人ひとりの意識と行動の徹底を図るため、全社員向けにCSR関連のeラーニングを実施しています。2016年度は、CSR関連10分野を実施し、平均受講率は96.7%でした。

マテリアリティ（CSR重要課題）

マテリアリティ（CSR重要課題）

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。

・詳細は、「[有識者ダイアログ](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/15#33)」参照 > <https://unisys.disclosure.site/ja/themes/15#33>



関 正雄 様
明治大学経営学部特任准教授

長時間労働はICT業界全体の課題です。

日本ユニシスグループには自社のみならずサプライチェーン全体の労働を考えることも重要と考えます。



三友 仁志 様
情報通信学会会長

今後社会基盤系のビジネスの拡大や、社会課題解決を展開していくのであれば、社員の視点をより外に向け、社会のなかで何ができ、何をすべきかを考えていく必要があると思います。



藺田 綾子
日本ユニシス 社外取締役

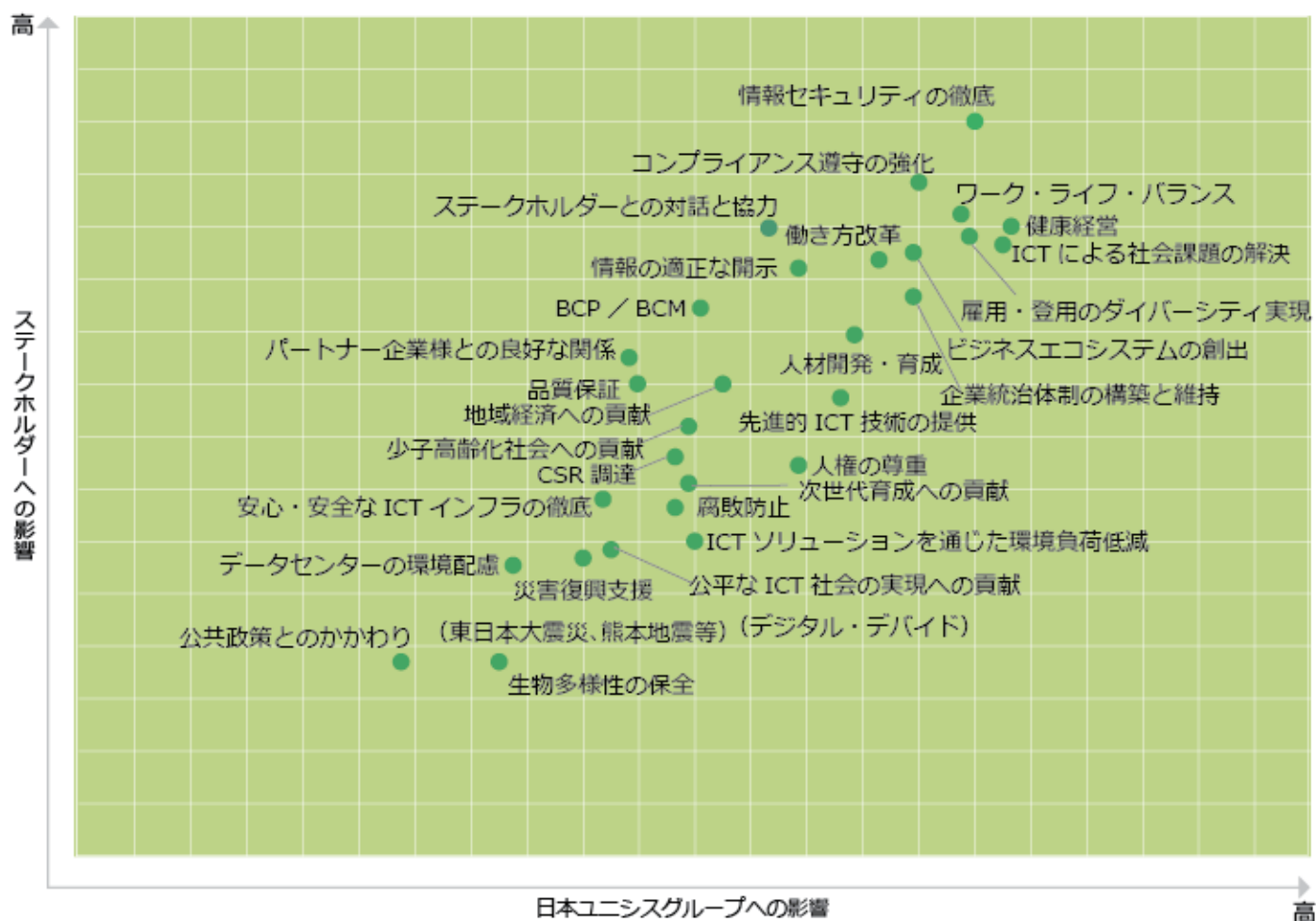
健康経営、特にストレスケアは日本社会全体の課題です。世界共通で使える仕組みを、日本ユニシスグループがICTでつくりあげていくというアプローチもあるのではないのでしょうか。

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

STEP1～3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

マテリアリティマップに配置された各29項目について、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、日本ユニシスグループのマテリアリティとして策定しました。2017年度より取り組んでいきます。

マテリアリティ

1. ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決
2. ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築
3. 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
4. ダイバーシティの推進
5. 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中期経営計画「Innovative Challenge Plan」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、経営の審議を経て、下表のとおり設定しました。

2017年度より取り組んでいきます。

| マテリアリティ | 目指す姿 | 取り組み指標 | 目標 | 目標達成年度 | 指標対象範囲 |
|--|--|---|------------|---------|---------|
| 1. ビジネスエコシステムを通じた社会課題の解決 | さまざまな業種・業態のパートナーと連携してビジネスエコシステムを創出し、一企業だけでは解決できない社会課題を解決していくことにより、新しい豊かな社会づくりに挑戦し続ける会社 | 1.事例の拡大を図り、 | 決算時に随時公表 | | グループ ※1 |
| 2. ICTを活用したレジリエントな社会インフラの構築 | レジリエントな社会の実現に向けて、ICTアセットを利活用し、信頼性、持続性のある社会インフラとしてのICTサービスを提供できる会社 | 2-1. 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 | グループ ※2 |
| | | 2-2. 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 | 単体 |
| | | 2-3. 重大なセキュリティインシデント発生数 | 0件 | 2017年度末 | グループ ※1 |
| | | 2-4. 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 | グループ ※1 |
| 3. バリューチェーン全体で取り組む安心・安全な製品・サービスの持続的な提供 | 国内外の各種法令・社会規範を遵守し、お客さま・お取引先さま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 | 3-1. 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 | グループ ※1 |
| | | 3-2. 全グループ社員対象のコンプライアンス意識調査回答率 | 85%以上 | 2018年度末 | グループ ※1 |
| | | 3-3. 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 | グループ ※2 |

| マテリアリティ | 目指す姿 | 取り組み指標 | 目標 | 目標達成年度 | 指標対象範囲 |
|---------------|--|-------------------------------|----------------|---------|---------|
| 4. ダイバーシティの推進 | 性別、年代、国籍などによる感性、価値観、働き方等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 | 4-1. 女性管理職比率 | 10%以上 | 2020年度末 | 単体 |
| | | 4-2. 障がい者雇用率 | 2.3%以上 | 2018年度末 | 単体 |
| | | 4-3. 変革リーダー数 | 300人以上 | 2017年度末 | グループ ※1 |
| 5. 健康経営の実践 | 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 | 5-1. 有給休暇取得率 | 90%以上 | 2017年度末 | グループ ※1 |
| | | 5-2. 残業時間ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率 | 100% | 2018年度末 | 単体 |
| | | 5-3. 高ストレス保有者数 | 2016年度対比で80%以内 | 2021年度末 | グループ ※1 |

※1 日本ユニシスおよび日本ユニシス出資比率100%の国内グループ会社

※2 日本ユニシスおよびユニアドックス

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。

お客さま



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。お客さまとのコミュニケーションを通して、お客さまの立場に立ったシステムを提供し、お客さま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）
 - ・ お客さま向けセミナー、フォーラム
 - ・ 広報誌
 - ・ お客さま満足度調査

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。

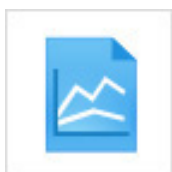
人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。

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)
 - ・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)
 - ・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)
 - ・チャリティーコンサート
- ※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
- ・取材対応、国内外ロードショー、カンファレンス参加
- ・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

- ・方針(ガイドライン)説明会
- ・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）
- ・賀詞交歓会
- ・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

地域社会



地域社会とのコミュニケーションを大切にし、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
 - ・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



「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、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。

有識者ダイアログ (2016年7月26日実施)～ 当社CSRの取り組みに対する第三者意見

日本ユニシスグループのマテリアリティ特定のためのダイアログにおいて、当社グループのCSRの取り組みについて、貴重なご示唆を数多くいただき、マテリアリティ特定に反映しました。さらに、今後、各マテリアリティのKPI策定や、中長期の方向性の検討等にも活かして参ります。

【関 正雄様】明治大学 経営学部 特任准教授



東京大学法学部卒、損保ジャパン日本興亜にてCSR推進に10年間携わる。理事CSR統括部長、損保ジャパン日本興亜環境財団専務理事を経て、2013年から現職。現在も同社CSR室シニア・アドバイザーを務める。ISO26000作業部会に日本産業界代表エキスパートとして参画。経団連CBCC企画部会長、国際協力NGOセンター理事などを務める。

『ISO26000を読む』、『CSR白書2014 統合を目指すCSR その現状と課題』(共著)、『会社は社会を変えられる』(共著)など。

- ・ISO26000をCSR活動の基盤としている点は評価します。これからはISO26000に加えて、昨年国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」も意識するとよいのではないかと考えます。例えば身近な取り組みとしてSDGsに関連した活動を実施しているNGOやNPOの活動に、日本ユニシスグループの社員が参加したり支援するなどの機会を設けることで、CSRの視点拡大と、社員への浸透が期待できるでしょう。
- ・長時間労働はICT業界全体の課題です。協力会社や下請け構造のなかで、異常残業が常態化しています。日本ユニシスほどの規模の会社には、自社だけでなくサプライチェーンの労働についても考えることも、重要です。
- ・「ビジネスエコシステム」は非常に良い方向性だと思います。他社と協働で社会課題を解決し、同時に利益も生む。これを大切にすべきです。具体的な取り組みとしては、ICT企業として社会のレジリエンス (困難な状況からの回復力、適応力) 向上への取り組みを考えてみてください。たとえば、気候変動に対してICT企業がビジネスとしてどのように取り組むことができるか、という視点をもつことも大切だと思います。

【三友 仁志 様】情報通信学会会長、早稲田大学大学院アジア太平洋研究科 教授



横浜国立大学経営学部卒、筑波大学大学院環境科学研究科、筑波大学大学院社会工学研究科単位取得退学。博士（工学）。2000年早稲田大学大学院国際情報通信研究科および同センター教授。

2009年より現職。早稲田大学デジタル・ソサエティ研究所所長。ITヘルスケア学会元会長。

International Telecommunications Society副会長。情報通信行政・郵政行政審議会委員。

『The Smart Revolution Towards the Sustainable Digital Society』（共著）、

『マルチメディア経済』（共著）、『テレワーク社会』（共著）、『通話の経済分析：外部性と料金の理論』、訳書に『都市交通の経済分析』、『最適規制』、『公益企業の料金理論』など。

- ・社員へのアンケート結果を見ていると、社内で関心が高いのは、自社を守り、責任を取る、というような内向きの項目が多いようです。日本ユニシスグループが、今後社会基盤系のビジネスの拡大や、ビジネスによる社会課題解決へと展開していくのであれば、視点を外に向け、社会の中で自社に何ができるか、何をしなければならないかを考える必要があるのではないのでしょうか。
- ・テレワーク推進を阻害している要因のひとつに、社員の会社への帰属意識があります。その中で、企業が職場をフレキシブルに提供する、ということが必要になってきます。「そこで仕事をすれば楽しい」という場所をインセンティブ的に提供する、という取り組みもあります。
- ・レジリエンスという意味では、ICTの果たす役割は大きい。高度な技術による情報セキュリティもそのひとつです。ただ、情報セキュリティの問題は、システムではなく人の問題であることも多いので、システムとともに人をどう育成するか、また人が働く中でどう満足を感じていくかに留意することも重要です。労働環境や労働の満足度が、セキュリティにも関わってきます。

【菫田 綾子】日本ユニシス 社外取締役



甲南大学文学部卒。1988年8月 株式会社クレアンを設立、代表取締役。

NPO法人サステナビリティ日本フォーラム事務局長、NPO法人日本サステナブル投資フォーラム理事。

2015年6月 日本ユニシス株式会社 社外取締役に就任。

『サステナビリティと本質的CSR—環境配慮型社会に向けて』(共著)など。

- ・社外取締役として日本ユニシスグループを見てみると、さまざまな個性をもった優秀な社員がたくさんいる、と感じます。こうした社員の方の個性を企業の発展に結びつけていくことが大切です。個性を活かすことも一つのダイバーシティといえるのではないかと思います。
- ・マテリアリティを検討する上では社員一人ひとりが時間的視点と空間的視点を広くもつ必要があると思います。時間的な視点とは、「今」だけでなく2030年、2050年といった将来の社会課題の解決を見すえ、自社に何ができるのかを考えることです。空間的視点とは、グローバル化にともなうステークホルダーの多様化も含むべきと考えます。2030年をゴールとしている国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、重要な指針のひとつとなるでしょう。
- ・健康経営の推進は日本社会全体の課題です。どうすればストレスを下げて自己肯定感を高めていけるか、を考え施策に展開していくことが重要です。世界共通で使える仕組みを、日本ユニシスグループがICTでつくりあげていくというアプローチもあるのではないのでしょうか。

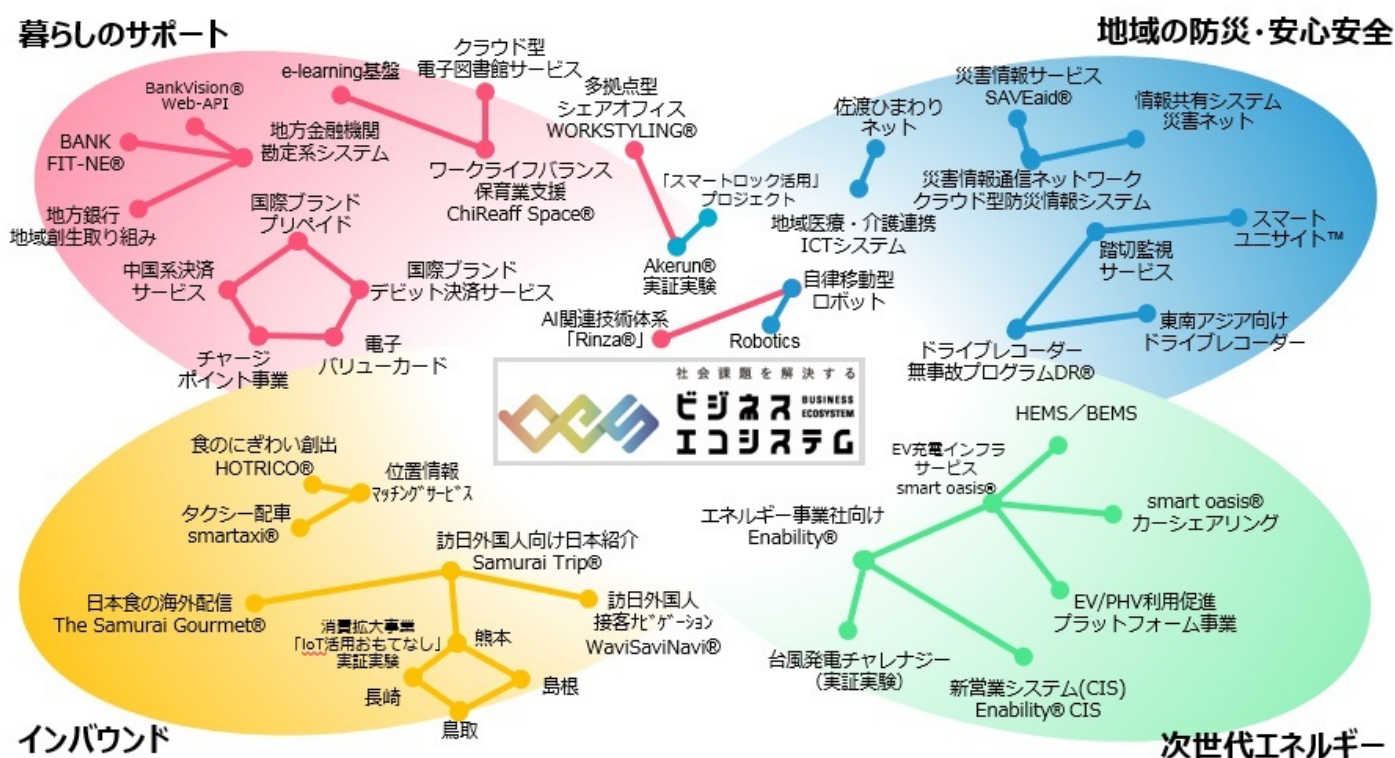
事業活動を通じた社会との共有価値の創造 (CSV)

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。

中期経営計画(2015-2017)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すとともに、点から面へ、実績あるサービスをもとに異業種をつなぎ、社会課題の解決をめざす「ビジネスエコシステム」を創出しています。

これらは、お客様をはじめとするステークホルダーのみなさまとともに取り組む「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。



※BankVision、BANK FIT-NE、ChiReaff Space、Rinza、HOTRICO、smartaxi、The Samurai Gourmet、Samurai Trip、WaviSaviNavi、SAVEaid、スマートユニサイト、無事故プログラムDR、smart oasis、Enabilityは、日本ユニシス株式会社の商標または登録商標です。

※Akerunは、株式会社フォトシンスPhotosynthの登録商標です。

外部団体への参加・社外からの評価

国連グローバル・コンパクトへの参加

国連グローバル・コンパクトへの参加

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://ungcjin.org/) > <http://ungcjin.org/>



【国連グローバル・コンパクトとは】

国連グローバル・コンパクトとは、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

人権

【原則1】企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

【原則2】自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

【原則3】企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

【原則4】あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

【原則5】児童労働の実効的な廃止を支持し、

【原則6】雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

【原則7】企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

【原則8】環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

【原則9】環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

【原則10】企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

・ 関連リンク:ニュースリリース > https://www.unisys.co.jp/news/nr_140320_ungc.html

日本ユニシスグループ
2016年度 年次報告

人権・労働慣行

- 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
- 人財育成
- ダイバーシティの推進
- 働き方改革の取り組み
- 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
- 労働慣行パフォーマンスデータ

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」のみなさまと、信頼関係を強化し、互いの持続的な成長を目指しており、その一環として、人権・労働・環境など各側面の課題を共に取り組んでいます。

協力会社様に対する業務説明会や協力会社様向けWebサイトを通して、日本ユニシス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。

人財育成

人財育成の考え方

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 (*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。
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

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。イノベーションの起きやすい風土の醸成と、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の改革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。

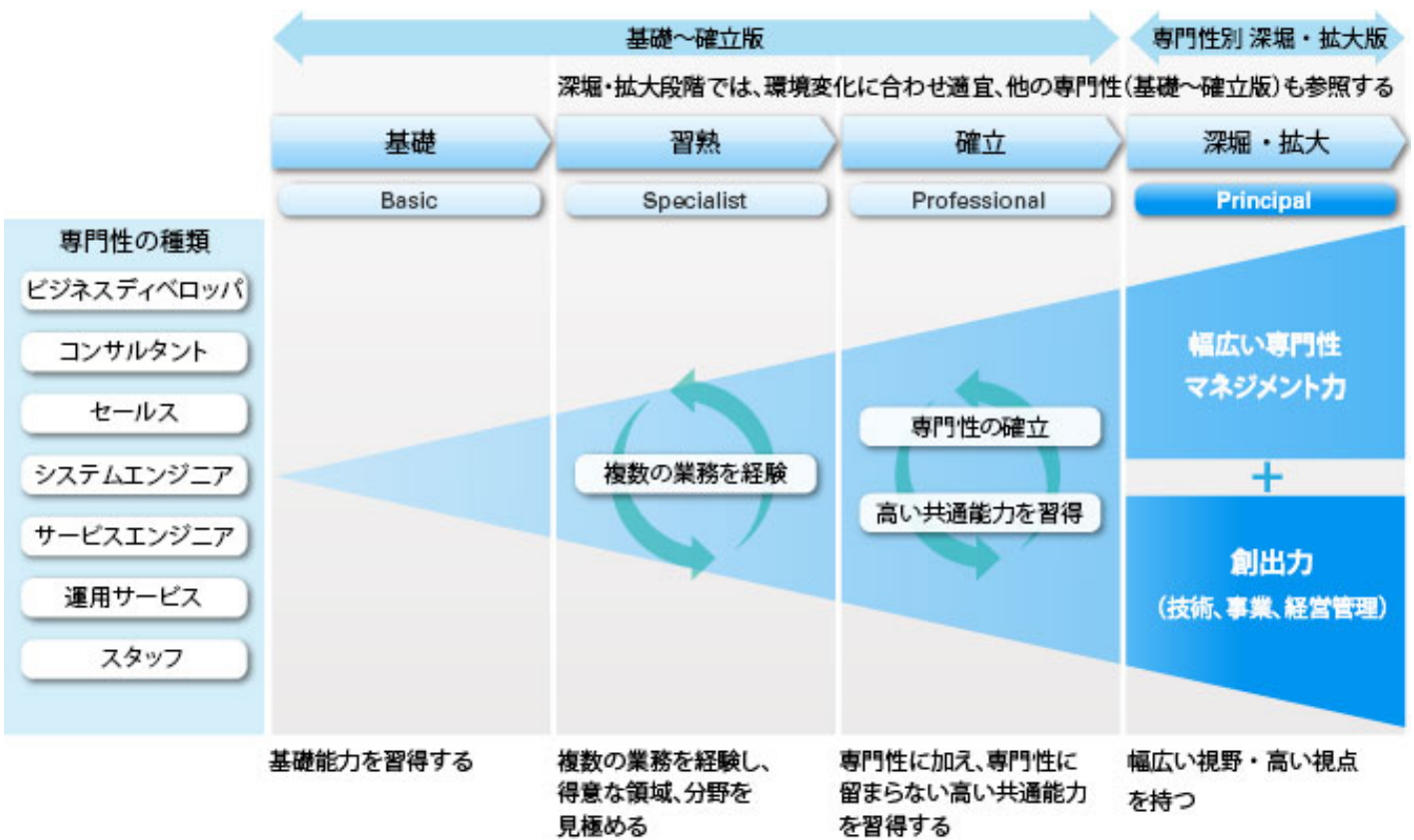
キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財でありつづける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



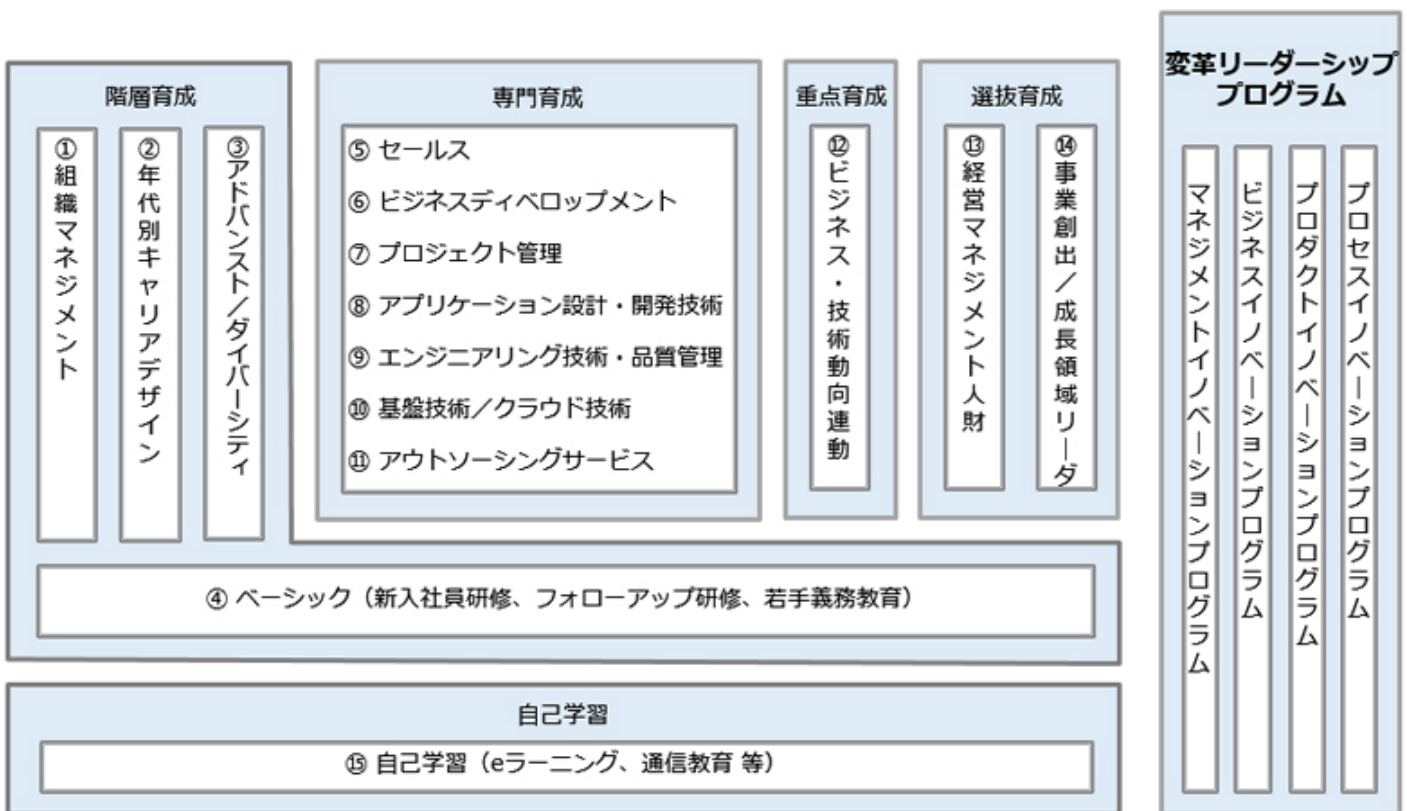
本キャリアパスでは、幅広い専門性・マネジメント力・創出力を持ち合わせた人財となることを推奨しており、これに合わせたキャリアデザイン、育成プログラムの展開を進めています。

育成プログラム

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。オープンイノベーションにより新たな価値創出を実現し、新しいビジネスを生み出す変革実現を目指す人材を育成する変革リーダーシッププログラムとして、マネジメントとビジネスとプロダクトとプロセスの4つの分野で、コーチングの展開や実案件によるアクションラーニング型のプログラムを実施します。

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。その他、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。

人材育成体系



ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の方針

日本ユニシスグループは、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すことをDiversity Foresight™と名づけ、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。多様性を受け入れ、活かすことは、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ることとなり、企業の成長につながります。

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。

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。

また、当社グループは、「日本ユニシスグループ役職員行動規範」においても、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商標です。

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・女性社員）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、全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-learningや、全グループ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。

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。

当社では出産後の復職率は95%を超える状況が続いており、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2017年4月には6.5%に向上しています。

女性活躍推進法の自主行動計画には、「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、2017年度には41.3%の女性新入社員が入社しています。

■日本ユニシス 主な女性活躍推進施策

| | |
|---------------------------|--|
| ダイバーシティ育成プログラム (女性社員編) | 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 |
| 育児休職中のキャリア開発支援 | 育児休職中のe-learningや通信教育の受講と補助 |
| 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 |
| 産休・育休者面談 | 産休・育休前および復職後の3者面談 |

※ その他 相談窓口あり

障がい者雇用と活躍推進

2017年3月31日時点で、日本ユニシスの障がい者雇用率は2.12%となっております。

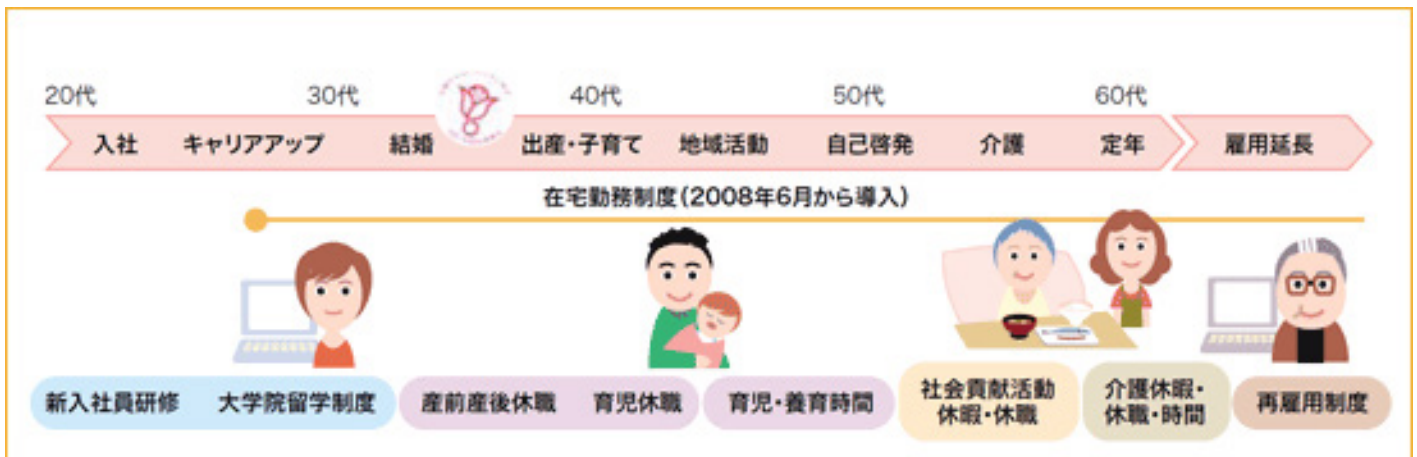
障がい者の活躍支援にも積極的に取り組んでおり、2011年度から盲導犬の受け入れを開始し、盲導犬ユーザーが安心して十分に仕事に力が発揮できる環境を整えています。

また、盲導犬育成支援や、ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップ活動などのさまざまな社会貢献活動を通じ、社員のダイバーシティ理解促進に努めています。

- ・ [日本ユニシスグループの社会貢献活動\(コミュニティへの参画及びコミュニティの発展\) >](https://unisys.disclosure.site/ja/themes/43#130)
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/43#130>

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>

社員の勤続年数が長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。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などの施策も展開しています。

■主な介護支援制度

| | |
|----------|-------------------------------------|
| 介護休職 | 介護対象1人につき1年まで |
| 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 |

多様な働き方の支援<3. 子育て支援制度>

両立に必要な制度や支援を整え、育児休職からの復職者を対象としたワークショップを開催し、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。

出産後の復職率は95%を超えており、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え2016年度は10.3%となっており、休職期間も1ヶ月から1年間程度と中長期に渡っています。

■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 「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 |
| 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に使用できる制度)などの併用も可 |

多様な働き方の支援<4. 「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ました。Smart-Workは、育児・介護に限定せず、多様なワークスタイルに対応できる環境を実現しています。

2015年度から開始している中期経営計画の一環で、「働き方改革」(Workstle Foresight™)を推進し、在宅勤務だけでなく、フリーアドレスの導入、サテライトオフィスの設置・運用をすすめています。

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し、モチベーションを高く維持しながら生産性を向上させ働くことをめざしています。

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。

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商標です。

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

事業所拠点の集約・省スペース化やコミュニケーションの活性化を目的としたオフィスのフリーアドレス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、社員の利用を促進しています。

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

年間目標として「残業ゼロチャレンジ※1年休取得率90%以上」を掲げ、目標達成に向けた取り組みを全社で推進しています。これにより、組織や個人における働き方の見直しを図るとともに、メリハリのある働き方への意識変革をめざしています。

2008年に導入された在宅勤務制度の利用範囲を拡大し、より柔軟な働き方の更なる促進を図ります。また、テレワークの拡大に向けた取り組みの一環として、2017年7月には政府が推進する「テレワーク・デイ」に参加し、4割の社員がテレワークを実施しました。

※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>

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。具体的には、会議の事前に資料を配布し、事前に内容を把握した上で会議に臨むことを参加の条件とし、会議では説明なしで議論に入るよう、会議のあり方を変えました。会議資料は最小限にとどめ、会議に要する時間短縮を図るとともに、TV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。また、働き方改革をテーマとした改善活動 (Foresight in sight活動※2や組織長による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。

※2 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

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、TV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。

※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。2016年度は「働き方改革」をテーマとして、グループ各社から参加したメンバーが、当社グループにとっての“あるべき働き方”を討議し、会社への提言を実施しました。また活動においては、地方・遠隔地を含む各拠点のメンバー同士がICTの活用による場所・時間に制約されない働き方を試行し、働き方改革の実践につなげました。

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、部門の社員全員が原則、毎週連続した3時間を確保し、新しい分野の研究など本来の業務以外のことに取り組む活動です。また、活動のための3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年より試行期間を経て導入された本活動は、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。

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。

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

2017年度が最終年度となる「中期経営計画」において、「働き方改革」を推進する指標のひとつとして、年次有給休暇取得率90%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。

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

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います。

2017年度も、当社グループの全役員・全従業員を対象として実施し、調査結果のフィードバックを、組織長向けの説明会と全社員向けにイントラネットを通じて行いました。本調査結果は、各種施策に活かしていく予定です。

労働組合との関係

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。

2016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

労働慣行パフォーマンスデータ

雇用

(2017年3月31日現在)

| 項目 | | 集計範囲 | 2015年度 | | | 2016年度 | | |
|---------------|-----------|----------------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|
| | | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 連結従業員数 | | 連結グループ | 6,841 | 1,262 | 8,103 | 6,712 | 1,276 | 7,988 |
| 地域別連結 従業員数 | 日本 | 連結グループ | 6,750 | 1,208 | 7,958 | 6,597 | 1,202 | 7,799 |
| | アジア・オセアニア | | 91 | 54 | 145 | 115 | 74 | 189 |
| 従業員数 | | 日本ユニシス 単体 | 3,518 | 723 | 4,241 | 3,441 | 720 | 4,161 |
| 平均勤続年数 | | 日本ユニシス 単体 | 19.9 | 17.2 | 19.4 | 20.2 | 17.8 | 19.7 |
| 平均年齢 | | 日本ユニシス 単体 | 44.8 | 41.3 | 44.2 | 45.2 | 41.9 | 44.6 |
| 有給休暇取得率 | | 連結グループ (※1) | 69.6% | | | 78.1% | | |
| 障がい者雇用率 | | | 1.87% | | | 1.99% | | |
| 女性管理職比率 | | | 3.21% | | | 4.35% | | |
| 女性管理職比率 | | 日本ユニシス 単体 | 3.20% | | | 4.86% | | |
| 採用実績 | 新卒 | 連結グループ (※1) | 66 | 36 | 102 | 73 | 51 | 124 |
| | 中途 | | 18 | 3 | 21 | 61 | 6 | 67 |
| 離職率 | | 連結グループ (※1) | 1.91% | | | 2.07% | | |
| 一人当たりの年間労働時間 | | 連結グループ (※1) | 1,966時間 | | | 1,812時間 | | |
| 初任給(※2) | 学部卒 | 日本ユニシス 単体 | 215,000円 | | | 215,000円 | | |
| | 修士卒 | | 240,300円 | | | 240,300円 | | |
| 平均給与 | | 日本ユニシス 単体 | 7,503,269円 | | | 7,701,404円 | | |

| 項目 | 集計範囲 | 2012年度 | | | 2013年度 | | | 2014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 | 8,820 | | | 8,486 | | | 7,021 | | |
| 従業員数 | 日本ユニシス 単体 | 3,526 | 686 | 4,212 | 3,068 | 633 | 3,701 | 2,924 | 607 | 3,531 |
| 平均勤続年数 | | 18.5 | 15.3 | 18.0 | 19.0 | 16.5 | 18.5 | 19.4 | 16.7 | 18.9 |
| 平均年齢 | | 43.4 | 39.2 | 42.7 | 43.9 | 40.1 | 43.3 | 44.3 | 41.0 | 43.7 |
| 有給休暇取得率 | | 62.2% | | | 60.7% | | | 63.4% | | |
| 障がい者雇用率 | | 1.76% | | | 1.78% | | | 1.74% | | |
| 女性管理職比率 | | 2.8% | | | 2.3% | | | 2.9% | | |

(注) 2014年度の有給休暇取得率、障がい者雇用率の集計範囲は連結グループ(※1)

ワークライフバランス

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

| 項目 | 集計範囲 | 2012年度 | | | 2013年度 | | | 2014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 | 60 | 60 | 0 | 52 | 52 | 0 | 68 | 68 |
| 育児休職取得者数 | | 5 | 96 | 101 | 7 | 96 | 103 | 9 | 105 | 114 |
| 育児時間取得者数 | | 9 | 149 | 158 | 8 | 144 | 152 | 10 | 179 | 189 |
| 介護休暇取得者数 | | 116 | 126 | 242 | 128 | 98 | 226 | 127 | 139 | 266 |
| 介護休職取得者数 | | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 介護時間取得者数 | | 1 | 5 | 6 | 6 | 6 | 12 | 3 | 9 | 12 |
| 再雇用制度利用者数 | | 165 | 6 | 171 | 108 | 3 | 111 | 90 | 1 | 91 |

従業員教育

| 項目 | 連結・単体 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------------|--------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| 従業員一人当たりの年間研修時間 | 連結グループ | 21.56 時間 | 24.53 時間 | 23.6 時間 | 25.7 時間 | 29.5 時間 |

労働安全衛生

| 項目 | 連結・単体 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 備考 |
|--------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 労働災害 発生件数 | 連結グループ (※3) | 6 | 14 | 10 | 17 | 10 | 通勤災害を除く |

労働組合

| 項目 | 連結・単体 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------|---------------|--------|--------|--------|
| 労働組合加入者数 | 連結グループ(※1) | 5,826 | 5,729 | 5,634 |
| 労働組合加入者割合 | (2016年3月1日現在) | 94% | 94% | 94.48% |

※1：日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)

※2：2016年4月1日実績

※3：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)

日本ユニシスグループ
2016年度 年次報告

環境

- 環境方針
- 環境マネジメント
- 環境法規制の遵守
- 事業を通じた環境への取り組み
- データセンターの電力消費削減
- 自社における環境負荷軽減活動
- 環境パフォーマンスデータ

Foresight in sight

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。事業活動を行う上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部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、環境負荷を低減させるビジネスモデルの創出や、お客様の事業活動における業務効率改善や環境負荷低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
平岡 昭良

環境マネジメント

ISO14001認証の取得

当社グループは、ISO14001認証を取得し維持しております。2017年3月には、新規格であるISO14001/2015認証を取得いたしました。取得範囲はグループ内5社116サイトです（2017年4月3日時点）。

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」活動を継続しています。

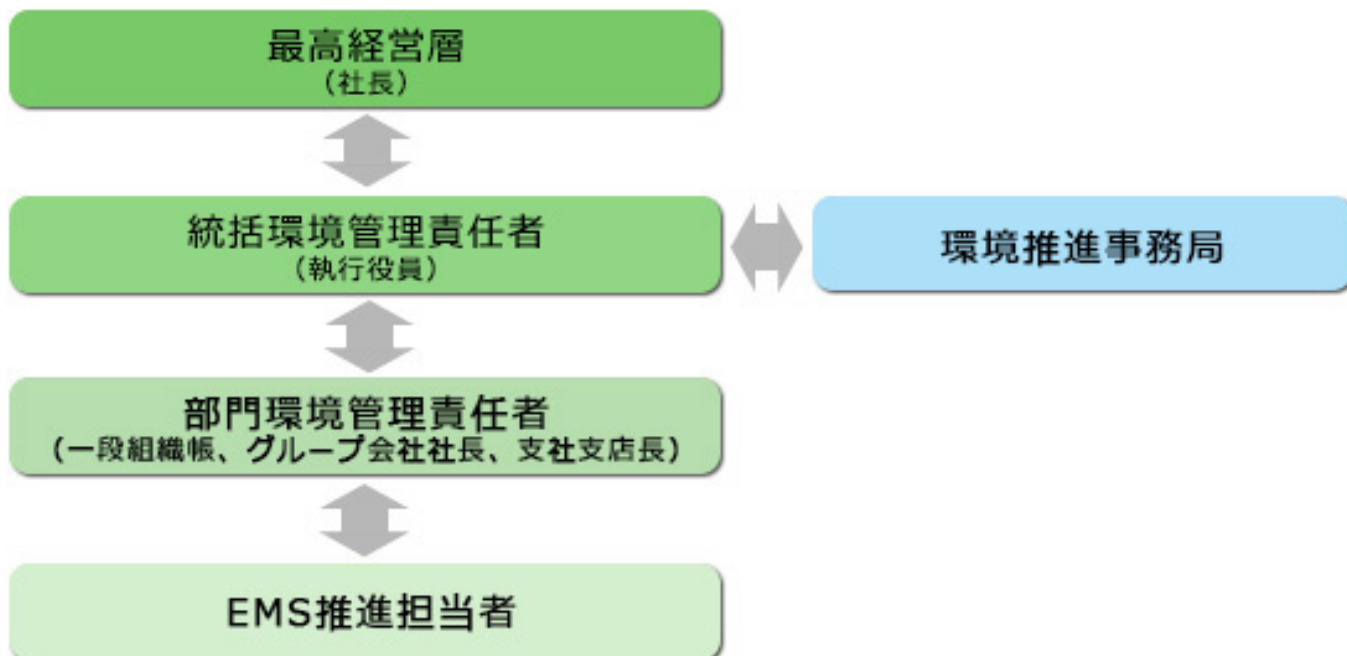
- ・ 認証機関
ビューローベリタスジャパン株式会社
- ・ 初回認証日
2003年4月9日
- ・ 認証日
2017年3月22日
- ・ 認証番号
3371354
- ・ 認証範囲
日本ユニシス株式会社
ユニアデックス株式会社
日本ユニシス・エクセリューションズ株式会社
株式会社トレードビジョン
株式会社国際システム



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。



環境法規制の遵守

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を把握 (2) 1,500kl以上ならエネルギー使用状況報告書を毎年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 | 2017年2月2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 | 2017年2月2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) | 適切 | 2017年2月2日 |
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃棄物処理法) | (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) | 適切 | 2017年2月2日 |
| 該当自治体の条例等 | 排出事業者の処分場確認義務等 | 適切 | 2017年2月2日 |

| 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 |
|---|---|------|-----------|
| 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"> ・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 | 適切 | 2017年2月2日 |
| ビルオーナーとの契約 | ビル賃貸契約に基づき分別して排出 | 適切 | 2017年2月2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"> (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) (2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置(法12.2.6) (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) (4) 産業廃棄物管理票等交付状況報告書の提出(法12.3.6) | 適切 | 2017年2月2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 | 2017年2月2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"> (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) (2) 特別管理産業廃棄物管理責任者の設置(法12.2.6) (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) | 適切 | 2017年2月2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"> (1) 廃PCBの保管・処分状況の知事届出(法8) (2) 政令で定める期間(15年令2)内に処分又は委託(法10) (3) 廃PCBの譲り渡し、譲り受け禁止(法11) | 適切 | 2017年2月2日 |
| フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法） | <ul style="list-style-type: none"> (1) 管理する第一種特定製品の設置環境・使用環境の維持保全 (2) 簡易点検・定期点検 四半期に一回以上 (3) 漏えいや故障等が確認された場合の修理を行うまでのフロン類の充填の原則禁止 (4) 点検・整備の記録作成・保存 | 適切 | 2017年2月2日 |

| 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 |
|-----------|---|------|-----------|
| 浄化槽法 | (1) 設置届、変更届の知事への届出(法5) (2) 毎年二回、浄化槽の保守点検及び浄化槽の清掃(法10) (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) ※月1回/点検2年/1回役場に提出(提出申請時) | 適切 | 2017年2月2日 |
| 消防法 | (1) 消防長に届出 (2) 地方条例 | 適切 | 2017年2月2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 | 2017年2月2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) (3) 煤煙測定及び記録(法16) (4) 事故時は応急処置を講じ、知事へ通報する(法17) | 適切 | 2017年2月2日 |

内部監査結果

2016年度内部監査結果

1. 監査実施期間：2016年11月28日～2016年12月16日
2. 監査対象範囲：6社71部門
3. 監査チーム：内部監査員5名
4. 監査結果：不適合:0件、 是正:7件／7部門

事業を通じた環境への取り組み

事業を通じた環境への取り組み

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/>

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/

台風発電システムの実用化に向け共同事業開始

日本ユニシス株式会社と株式会社チャレナジーは、台風や、いわゆる爆弾低気圧などの強風環境においても発電可能な「次世代風力発電」の開発、および事業化を共同で推進していくことに合意し、再生可能電力の安定供給に貢献します。

- ・詳しくはこちら > https://www.unisys.co.jp/news/nr_160530_challenergy.html

クラウド型タクシー配車システム【smartaxi[®]】

乗客の配車リクエストからタクシー車両への配車指示まで、完全自動配車し、省力化による省エネに貢献します。

- ・詳しくはこちら > <https://www.unisys.co.jp/solution/lob/transport/smartaxi/index.html>

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

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 >](http://smartoasis.unisys.co.jp/) <http://smartoasis.unisys.co.jp/>

クラウドサービス【U-Cloud[®]】

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/function/index.shtml#cloud) <http://www.excel.co.jp/green/function/index.shtml#cloud>

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、smartaxi、smart oasis、U-Cloudは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

データセンターの電力消費削減

環境配慮型・省エネデータセンター

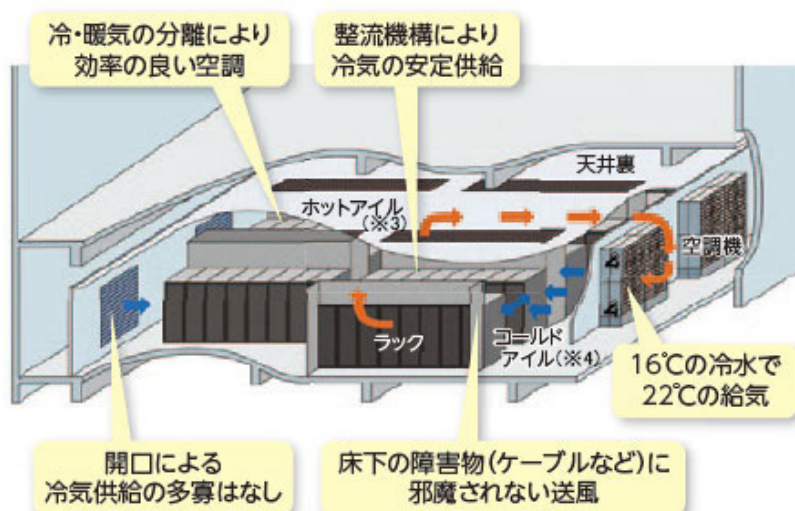
日本ユニシス小浜データセンター(福井県小浜市)は、最新の空調技術「壁吹出し方式空調システム」を採用しています。

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。

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(※1)の併用で、想定電力の100%使用時にはPUE(※2)=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。

小浜データセンターの空調システム



(※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。

(※3：図中) ホットアイル：サーバー・ラックの列で区切られたサーバー室内の空間のうち、サーバーの排熱だけを集めた空間。

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

- ・サーバー・ラックの列で区切られたサーバー室内の空間のうち、ホットアイルは、サーバーの排熱だけを集めた空間のこと。コールドアイルは、空調機が送り出してサーバーが吸引する冷気を集めた空間のこと。

・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

自社における環境負荷軽減活動

気候変動問題の緩和および適応<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

気候変動問題の緩和および適応<2. 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。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、2016年度には310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。

環境パフォーマンスデータ

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 | 2015年度 | 2016年度 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CO2排出量 (t) ※1 | 17,417 | 18,855 | 21,804 | 19,792 | 18,464 |
| CO2排出原単位 (t/m ²) ※2 | 0.1708 | 0.1595 | 0.1940 | 0.1787 | 0.1598 |
| エネルギー使用量 (kl) ※3 | 9,830 | 11,120 | 10,521 | 10,049 | 9,411 |
| エネルギー使用原単位 (kl/m ²) ※2 | 0.0904 | 0.0938 | 0.0899 | 0.0836 | 0.0751 |
| 紙使用量 (万枚) ※4 | 2,520 | 2,420 | 2,775 | 2,709 | 2,368 |

※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）

2014年度は、原発稼働停止による火力発電増加のために電力会社の排出係数が悪化し、CO2排出量が増加しました。

集計範囲は日本ユニシスグループ

※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 集計範囲は日本ユニシスグループ

※4：複合機印刷枚数 集計範囲は日本ユニシスグループ

廃棄物量

| 項目 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 廃棄物総発生量 (t) ※1 | 790 | 512 | 628 | 574 | 603 |
| リサイクル率 (%) | 50.91 | 82.24 | 70.76 | 73.27 | 58.87 |

※1 廃棄物発生量は、不要機器等の廃棄量により年度によって増減しています。

化学物質の適正管理

| 項目 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 揮発性酸化物 (VOC) 排出量 (t) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PRTR法届対象物質の排出・移動量 (t) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

環境保全コスト

(百万円)

| 項目 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 事業エリア内コスト | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 上・下流コスト | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 管理活動コスト | 35 | 37 | 39 | 36 | 38 |
| 研究開発コスト | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 社会活動コスト | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 環境損傷対応コスト | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 41 | 43 | 45 | 42 | 44 |

集計範囲

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)、健康保険組合、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)、健康保険組合、企業年金基金

2012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)、健康保険組合、企業年金基金

日本ユニシスグループ
2016年度 年次報告

腐敗防止

- 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
- 腐敗防止への対応

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

- ・ [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) >
http://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-report20170629.pdf) >
<http://www.unisys.co.jp/invest-j/com/pdf/governance-report20170629.pdf> [PDF] (258KB)

基本的な考え

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、日本ユニシス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。

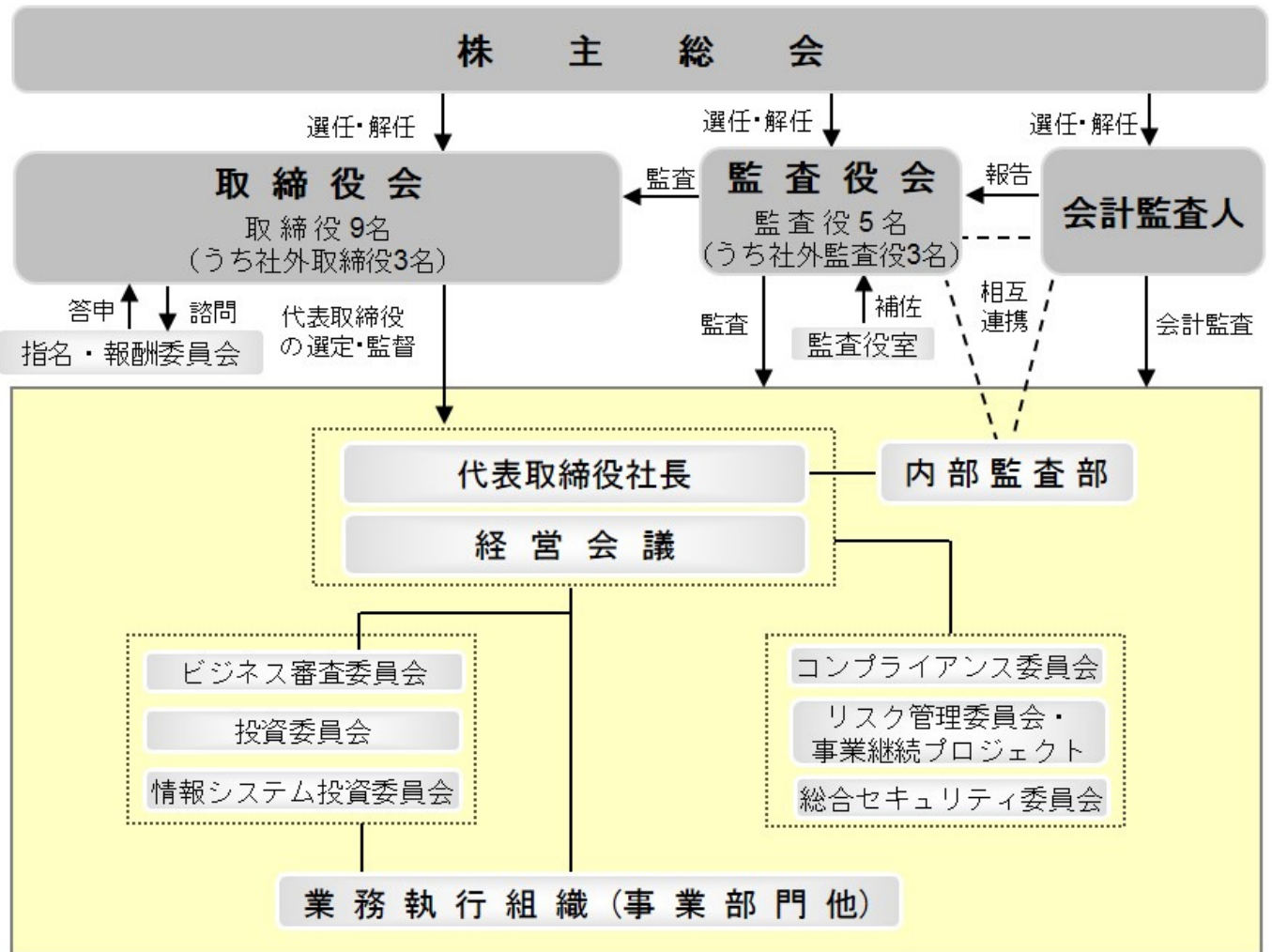
コーポレート・ガバナンス体制

日本ユニシスでは、社外監査役も含めた監査体制が経営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執行役員を兼務する取締役（5名）を中心とし、（1）豊富な企業経営経験等を日本ユニシスの経営に活かしていただくこと、（2）社外の客観的・専門的見地から経営全般についての助言を行っていただくこと、（3）実効性ある経営監督機関となっただくこと、この3点が期待できる社外からの取締役4名（うち独立社外取締役は3名）を選任しています。

これにより、より広い視野と客観性を併せ持った意思決定と、より実効性の高い職務執行の監督が実現できると考えています。

(2017年6月29日現在)

【コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図】



※上記のほか、当社では諮問機関として、CSR委員会およびMOT(Management of Technology)委員会を設置しています。

取締役会

取締役会は独立社外取締役3名を含む取締役9名（うち女性2名）で構成され、原則として毎月開催しています。取締役会では、日本ユニシスの重要事項等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。

2016年度の実績として、取締役会の開催状況ですが、年間11回開催し、経営に関するさまざまな議論を交わしました。社外役員の出席状況は、社外取締役が100%、社外監査役が95.4%となりました。

指名・報酬委員会の設置

日本ユニシスでは、日本ユニシス役員の人事および報酬に関する事項を審議・答申するため、取締役会の諮問委員会として、少なくとも1名の独立社外取締役を含む複数名の取締役により構成される「指名・報酬委員会」を設置しています。

取締役会の構成



取締役会の実効性評価

日本ユニシスは、取締役および監査役全員を対象に2016年度の実効性評価を実施しました。その結果、取締役会の人数ならびにメンバー構成における知識・経験・能力のバランスは妥当であり、取締役会の運営、および取締役会での審議を通じた経営陣に対する監督等が適切に行われていることが確認されました。今後も当社事業に関する社外役員の理解が深まるよう情報提供の拡充を進めるとともに、取締役会メンバーの多様な知識・経験を活かし、持続的な価値創造に資する事業戦略やESG（環境、社会、ガバナンス）に関する議論を進めてまいります。日本ユニシスは、今後も毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、更なる向上に努力してまいります。

監査体制

監査役会は独立社外監査役3名を含む5名（うち女性1名）で構成され、そのうち2名は常勤監査役として執務しています。各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査しています。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、専任の監査役室員が監査役の職務遂行を補佐しています。

2016年度の監査役会は、年間13回開催しました。社外監査役の出席状況は、94.2%となりました。

内部監査

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、社長直属の独立した日本ユニシス社内組織として、内部監査部を設置しています。

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（ビジネス審査委員会、投資委員会、情報システム投資委員会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会・事業継続プロジェクト、総合セキュリティ委員会）を設置しています。

また、諮問機関として、CSR委員会およびMOT (Management of Technology) 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。

役員報酬

- 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

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) 固定的な月額報酬、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業績連動型報酬により構成しています。なお、社外取締役を含む非業務執行取締役については、固定的な月額報酬のみを支給しています。具体的な支給額については、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。

月額報酬額は、1993年6月25日開催の第49回定時株主総会において月額35百万円以内と決議しています。取締役賞与は、2016年6月28日開催の第72回定時株主総会において、総額年1億円を上限とし、当面の間は、親会社株主に帰属する当期純利益の0.5%を支給基準とする旨決議しています。

- 業績連動型報酬

- 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年度に導入した、「業績連動型報酬制度」の考え方に基づき、株式報酬型ストックオプションを付与しています。

- これに加え、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うとともに、取締役の年度業績に対する責任を明確にすべく、2017年3月期より、親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする業績連動型賞与を導入しています。

- 監査役の報酬等について

独立した立場からの監査の実効性を確保するため、監査役の報酬等については、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ています。

監査役の報酬額は、2006年6月22日開催の第62回定時株主総会において月額8百万円以内と決議しています。

●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2016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) | 266 | 209 | 26 | 30 | 6 |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 28 | 28 | - (注) 1 | - (注) 1 | 2 |
| 社外役員 | 82 | 82 | - (注) 1 | - (注) 1 | 9 |

(注)

1. 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。
2. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

内部統制

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

日本ユニシスグループでは、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等の遵守」、「資産の保全」を達成するべく、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

日本ユニシスグループでは、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

日本ユニシスグループでは、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)

日本ユニシスグループでは、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。

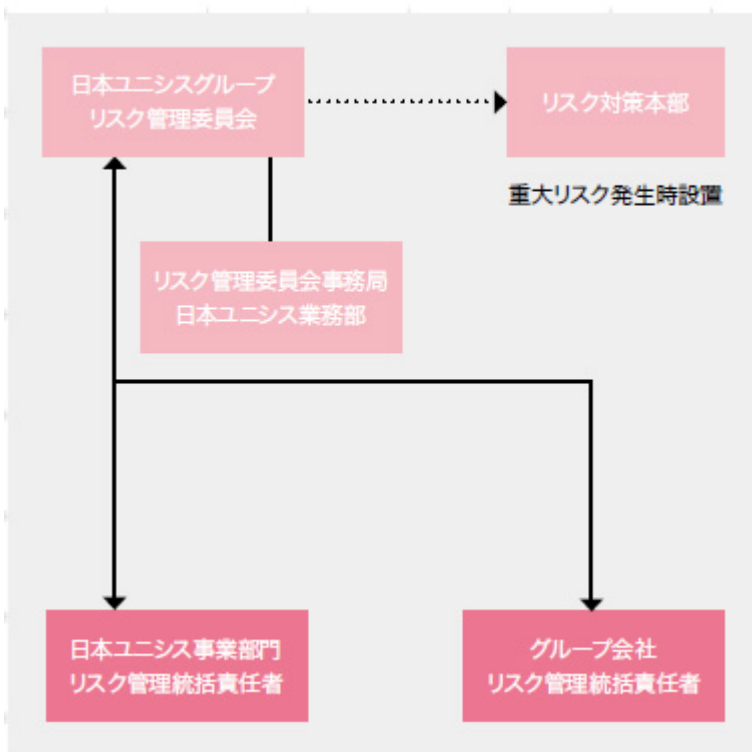
資産の保全 (リスク管理)

日本ユニシスグループでは、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、日本ユニシスグループは、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。

リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約130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等が管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。

万一の重大リスク発生時には、発生部署または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「リスク対策会議」または「リスク対策本部」を設置し的確に対処する体制を敷いています。

日本ユニシスグループのリスク管理体制図



情報セキュリティ

日本ユニシスグループは、お客さま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・協力会社さま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。2017年7月現在、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。

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。また日本ユニシスグループ内のネットワーク、サーバー等への脅威の監視・分析のためグループ内SOC (Security Operation Center) を設置・運用しています。

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、日本ユニシスグループでは、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様々なメッセージを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、情報セキュリティリスクと利便性のバランスにも考慮した「攻めの情報活用」を推進していくため、スマートフォンや携帯電話からでも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にすることを目指した環境整備を進めています。

コンプライアンス

グループ・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。

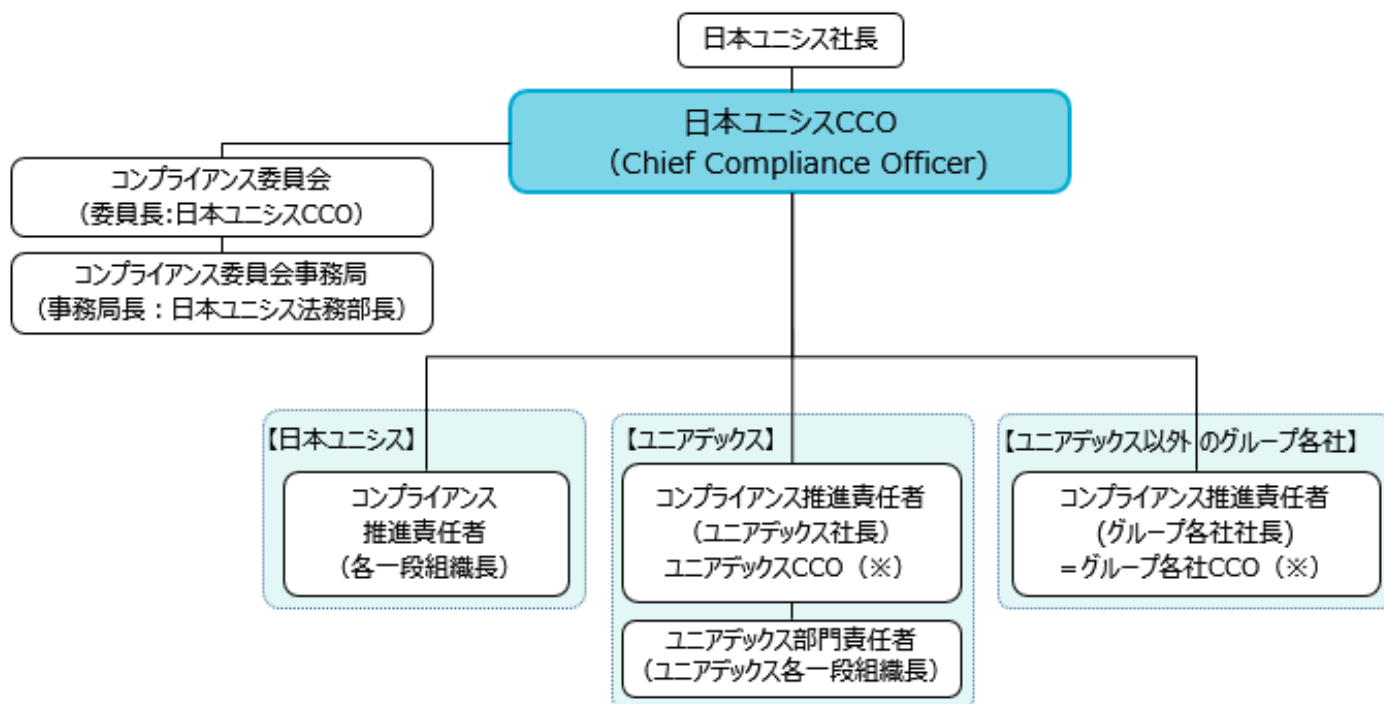
日本ユニシスグループ役職員行動規範

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。

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

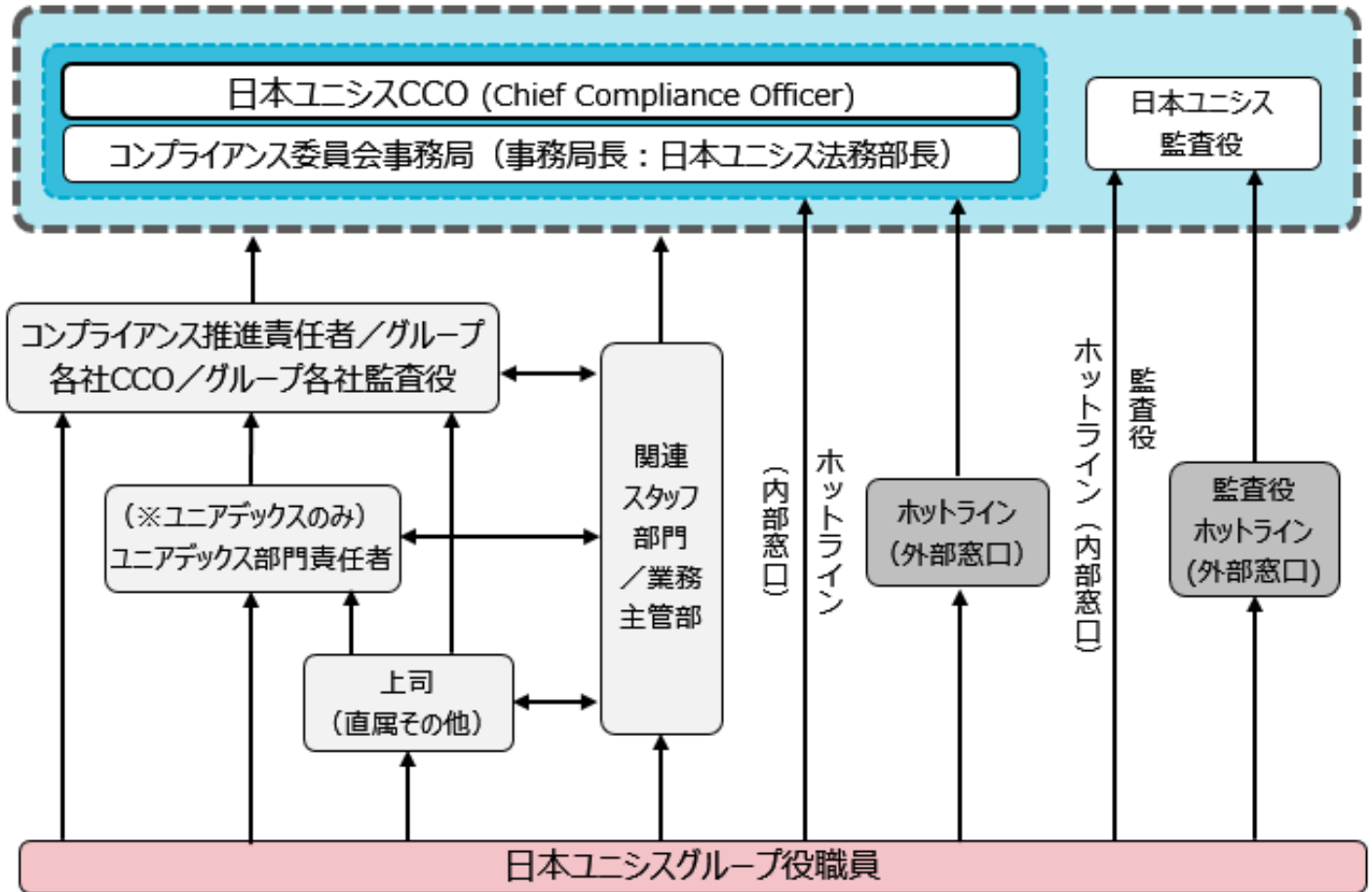


※コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社CCOを選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

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職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。



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職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・eラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。

グループ全役職員を対象とした2016年度のコンプライアンスeラーニング研修の受講率は、99%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。

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。

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。

日本ユニシス株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

広報部 PR室

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

TEL: 03-5546-4111 (大代表)



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.