

日本ユニシスグループ

Communication on Progress 2018

- トップメッセージ
- イニシアティブへの参画
- 人権
- 労働慣行
- 環境
- 腐敗防止

Foresight in sight

トップメッセージ

トップメッセージ



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

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長

平岡 昭良

60年の歩みを振り返って

自らの存在意義を見つめ直す

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

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

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

中期経営計画「Foresight in sight 2020」の概要

注力領域に経営リソースを集中

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

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

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

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

継続的に取り組む「風土改革」

社員の巻き込み力で、ビジネスエコシステムを創出

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

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

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

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

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

今後の価値創造に向けて

生活者に「情報の主権」を渡す

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

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

国際的なイニシアティブへの参画や、中期経営計画の実行を通じ

信頼され、期待され続ける企業をめざす

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

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

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

イニシアティブへの参画


日本ユニシスグループが連携するお客様やビジネスパートナー、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。国際的なガイドラインの参照やイニシアティブの支持を通じて社会対応力を高め、サステナビリティ経営を推進することにより、ステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業を目指しています。

国連グローバル・コンパクト

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

また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。

当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本10原則の実現に向けて、努力を継続していきます。

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



【国連グローバル・コンパクトとは】

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

人権

- 【原則1】企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 【原則2】自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

- 【原則3】企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 【原則4】あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 【原則5】児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 【原則6】雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

- 【原則7】企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 【原則8】環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 【原則9】環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

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

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

持続可能な開発目標 (SDGs)

当社グループは、業種・業態の垣根を越えたさまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となることで、社会課題を解決していくことを中期経営計画の方針としており、その実行を通じて「SDGs」の達成に貢献し、社会と当社相互のサステナビリティを追求していきます。



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に会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っており、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分等の厳正な処分を行うよう定めています。

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライチェーンにおける人権配慮

日本ユニシスグループは、システム設計、構築、運用・保守ならびにサービス提供における協力会社様、およびお取引先様などの「ビジネスパートナー」のみなさまと、信頼関係を強化し、互いの持続的な成長を目指しており、その一環として、人権・労働・環境など各側面の課題に共に取り組んでいます。

協力会社様に対する定期刊行物や協力会社様向けWebサイトを通して、当社グループの人権尊重の方針や取り組みを含め、CSR（企業の社会的責任）全般についてご説明するとともに、共に取り組んでいくことをお願いしています。

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

風土改革

中期経営計画 重点施策 風土改革

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

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

■風土改革施策全体像

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

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

人財育成

人財育成の考え方

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

1. 人財育成方針

- 社員一人ひとりの"employability"（企業で継続的に雇用され得る能力）を高め、会社と社員双方の成長を実現する。
- 人財育成の基本は、OFF-JT(*1)、OJT(*2)、OCT(*3)及び自己啓発である。
会社は、社員個人が成長を感じられる経験の場（OJT）と挑戦の機会（OCT）を提供するとともに人財育成を支援・促進するため、長期的見通しに立ち計画的・体系的かつ継続的に行われる人財育成諸施策（OFF-JT：自己啓発の支援）を実施する。
- 人財育成は採用、育成、活用、評価・処遇、配置など一連の人事諸制度及び人事諸施策との有機的な連携のもとに実施する。
*1:OFF-JT:OFF the Job Training
*2:OJT:On the Job Training
*3:OCT:On the Chance Training（能力開発や経験蓄積を目指した挑戦機会の提供。具体的には、経営視点に立った課題を検討し提言する活動や、新規事業創出を狙ったビジネスプラン検討の場などに取り組んでいる）

2. 組織・人財改革

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

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

3. 人財育成強化

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

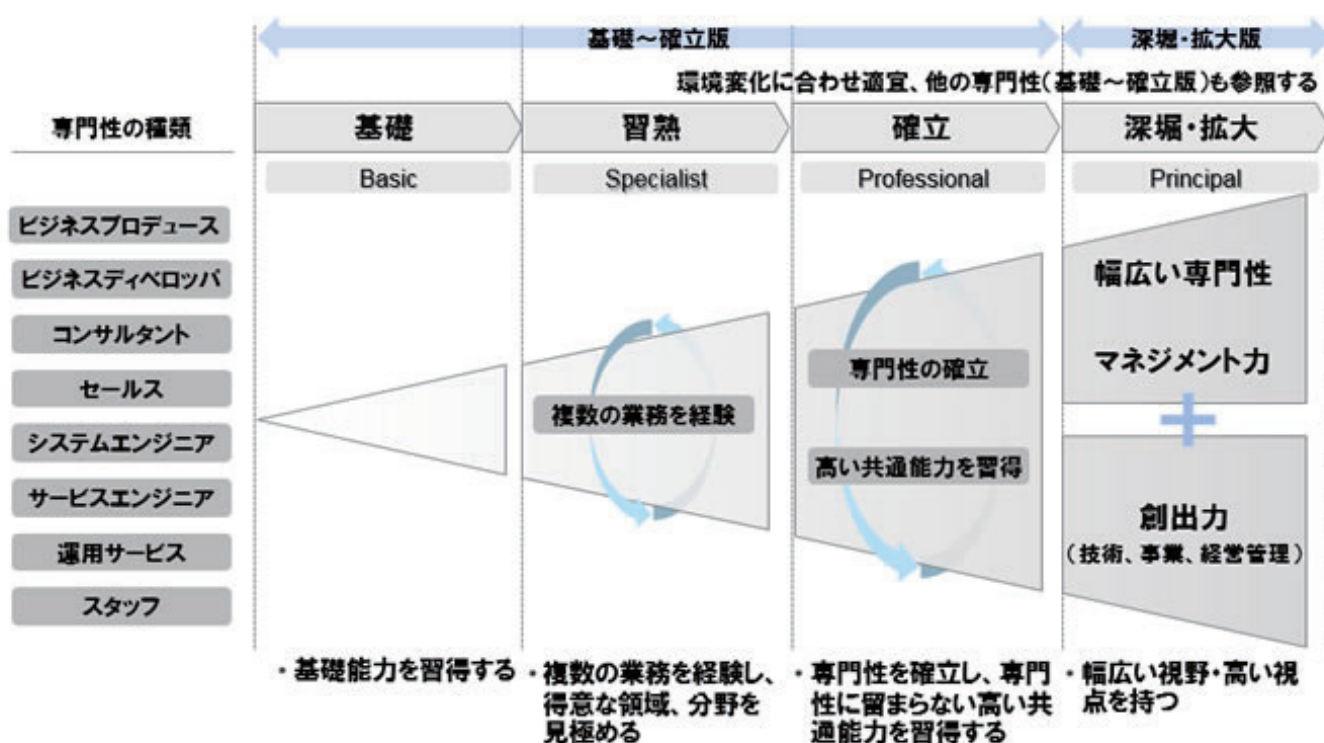
キャリアデザイン施策では、求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度を振り返ります。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況を可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人財でありつづける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

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

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

キャリアパス (能力開発の指針)

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



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

育成プログラム

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

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

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

4-LABに即した人財育成体系

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

働き方改革の取り組み

働き方改革 (Workstyle Foresight®) の方針

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

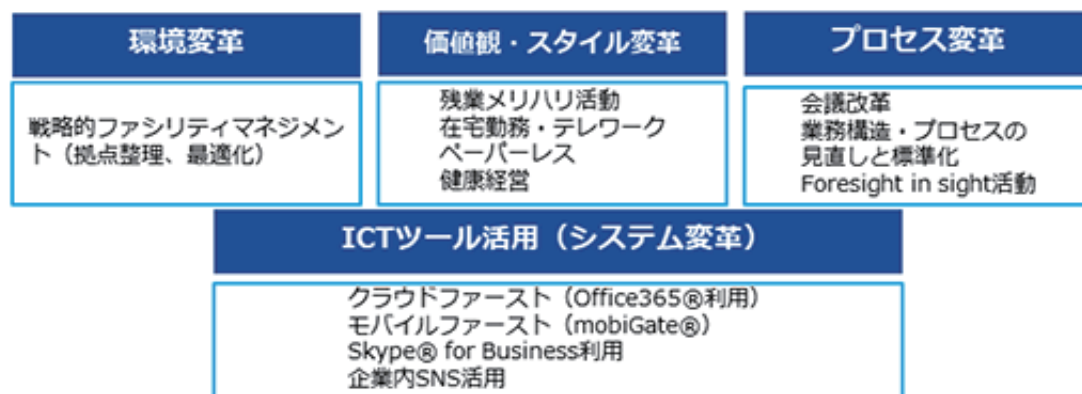
具体的には、

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

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

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

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



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

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

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

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

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

2017年度の達成率は95.4%、2018年度は100%を目指しています。

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

※1 年間を通じて「残業ゼロ(5時間以下)」の月を1回以上達成する

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

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

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

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

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

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

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

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

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

※mobiGateは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

※Office 365、Skypeは、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における商標または登録商標です。

M3 (みんなでもっと会社を盛りあげよう) プロジェクト

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

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

T3 (Time to think) 活動

ビジネスサービス部門（技術部門）における働き方改革の一環として、「T3 (Time to think) 活動」を実施しています。これは、部門の社員全員が毎週連続した時間を確保し、新ビジネスのアイデア創出やリサーチなど、担当している業務以外のことに自ら取り組む活動です。また、活動のための時間を生み出すために不要な会議や資料作成などの棚卸しを行い、社員一人ひとりがそれらの削減・廃止に向けた業務の見直しを図ることも目的としています。2016年より導入した本活動は、新たな思考の醸成と業務効率化を推進するための取り組みとして定着しています。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進 (Diversity Foresight®) の方針

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

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

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

ダイバーシティ推進につきましては、トップメッセージおよび中期経営計画において重要な施策であることが述べられており、マテリアリティ(CSR重要課題)においても取り組み指標および目標を設定しております。

「日本ユニシスグループ役職員行動規範」では、人権および多様な文化・慣習を尊重し、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、性的マイノリティ、心身の障害等による差別を行わない旨を明記しています。

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

- トップメッセージ
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/13#29>
- 中期経営計画
http://www.unisys.co.jp/com/pdf/plan_2018-2020.pdf
- マテリアリティ(CSR重要課題)
<https://unisys.disclosure.site/ja/themes/59#31>
- 日本ユニシスグループ役職員行動規範
https://www.unisys.co.jp/com/corporate_code_of_conduct.pdf



◆「ダイバーシティ・トップ・セミナー」
における社長講話の様子

ダイバーシティ推進体制

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

ダイバーシティ・マネジメント

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

■主なダイバーシティ・マネジメントの施策

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

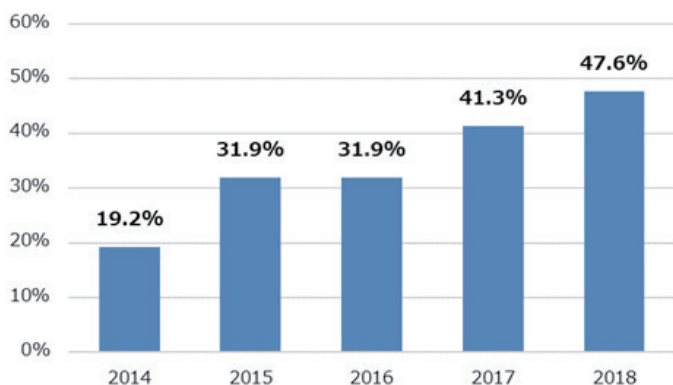
女性の活躍推進

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

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

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

■新卒女性採用比率（日本ユニシス）



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

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

制度面の整備とともに、女性社員を中心としたネットワークを展開しています。

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

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

■主な女性活躍推進施策

| | |
|----------------|--|
| ダイバーシティ育成プログラム | 若手・中堅・管理職候補の3コースに分かれ、研修・OJT・ネットワーキングを要素として実施。毎年合計約120名が参加（指名制） |
| 女性社員のネットワーク | 全グループの女性社員を対象とした社内SNSおよび社外イベントへの参加 |
| 育児休職中のキャリア開発支援 | 育児休職中のeラーニングや通信教育の受講と補助金の給付 |
| 育児休職ワークショップ | 育児休職者、復職者向けの復職後の働き方・キャリア構築セミナー（夫婦参加型） |
| 産休・育休者面談 | 産休・育休前および復職後の3者面談（本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者） |

※その他 相談窓口あり



◆ダイバーシティ育成プログラムの様子

障がい者雇用と活躍推進

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

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

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

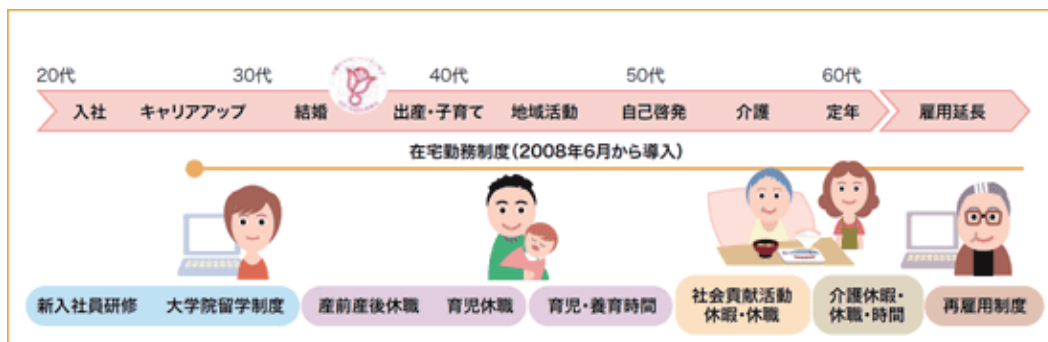
NULアクセシビリティはICTを活用し完全在宅型の勤務制度を用いることで、通勤困難が理由で企業への就職が出来なかった障害をお持ちの方々の就業を可能とし、雇用した社員は同社の主業務であるWeb アクセシビリティ検査の検査員として活躍しています。

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



多様な働き方の支援 <1. ワークライフバランス支援>

当社グループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合った多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができるようにしています。社員は自身のキャリア継続、キャリア構築を見すえながら自己啓発を怠らずに、その時期に合った働き方を自律的に選択します。それぞれの組織の中では、互いがワークライフバランスを実現できるように補完し合って、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。



「ライフステージに合わせて」～入社から定年後までイキイキと～

多様な働き方の支援＜2. 介護支援制度＞

社員の勤続年数が高い当社グループでは、職務の重責を担うシニア世代の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのような人生の一大事に対しても会社として柔軟な制度を用意していることは、社員にとって大きな安心につながります。

当社は、法令を上回る介護に使用できる制度を有しており、介護休職や介護休暇（介護対象一人につき年間12日の休暇と、最大60日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇）、1日2時間まで勤務を短縮できる短時間勤務など用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナー開催や介護ハンドブック配布等の施策を展開しています。

■主な介護支援制度・施策

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

多様な働き方の支援＜3. 子育て支援制度＞

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

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

育児休職復職率は毎年95%を超える状況が10年以上続いており、育児と仕事の両立は、すでに当たり前のこととなっています。

近年は育児休職を取得する男性社員も増加しており、2017年度の男性社員の育児休職取得率は17.8%(前年度から7.5ポイント上昇)に達し、休職期間は1ヶ月から1年間程度となっています。

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

■主な育児支援制度・施策

| | |
|----------------|--|
| 産前産後休職 | 最長9ヶ月 |
| 育児休職 | 最長子どもが2歳になるまで 分割取得可 |
| 短時間勤務 | 1日2時間まで 「育児期間」として子が最長小学6年生まで、「養育期間」として病気・障害等 の中高生の養育を想定し子が18歳まで取得することが可能 |
| 男性社員のネットワーク | 全グループの男性社員を対象とした社内SNS |
| 育児休職中のキャリア開発支援 | 育児休職中のeラーニングや通信教育の受講と補助金の給付 |
| 育児休職ワークショップ | 育児休職者、復職者向けの復職後の働き方・キャリア構築セミナー（夫婦参加型） |
| 産休・育休者面談 | 産休・育休前および復職後の3者面談（本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者） |
| その他 | フレックスタイム、積み立て特別有給休暇（残った年次有給休暇のうち翌年度に持ち越せない分を60日分まで積み立てられ、私傷病、介護、社会貢献などによる休暇を半日単位で使用できる制度）などの併用も可 |

多様な働き方の支援＜4. テレワークの推進＞

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

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

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

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

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

多様な働き方の支援＜5. カウンセリング体制の整備＞

社員からの相談内容は育児・介護と仕事の両立、キャリアの選択、能力向上、人間関係など多岐にわたります。社内に常駐するアドバイザー、外部の専門家カウンセラーに面談/eメール/電話で相談することができます。また、24時間対応可能な外部相談窓口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。

ダイバーシティに関する認定や受賞

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

■えるぼし認定

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

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



■くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣から子育てサポートに関する取り組みが優良な企業であると認定されました。

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



■女性活躍パワーアップ大賞 <優秀賞>

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

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



健康経営

健康経営

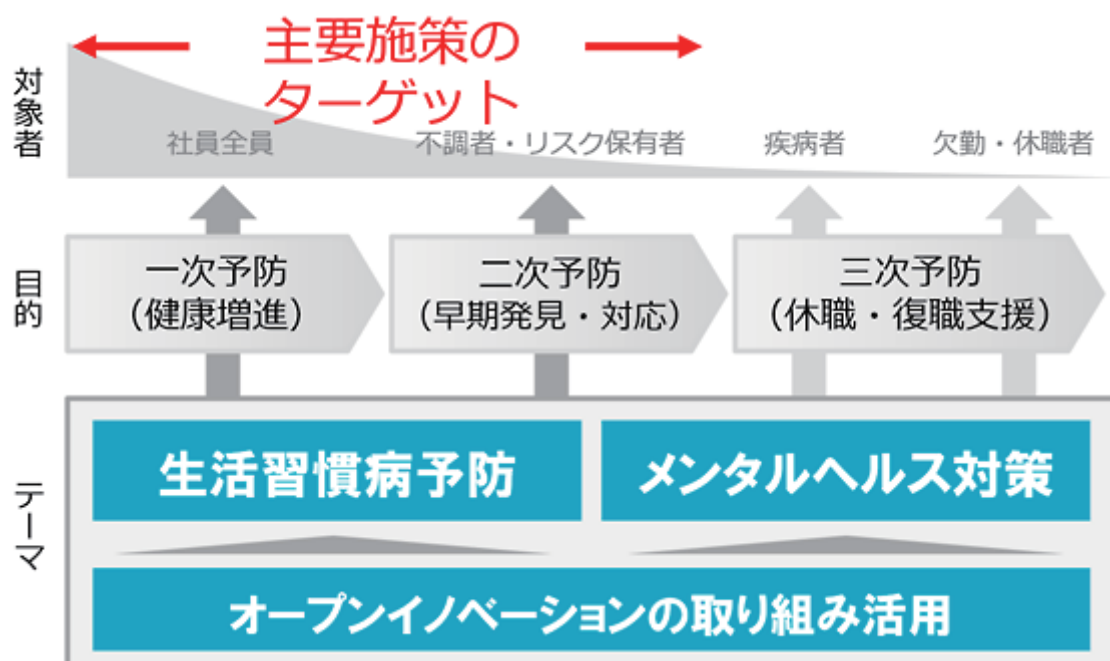
職場における社員の健康と安全を確保することは、社会および環境に対する責任を果たすための取り組みを支える基盤です。また、社員が心身に不調を抱えて労働することは、休職による直接的な機会喪失に留まらず、勤務時間中の生産性を大きく低下させることで、経営においても大きな影響を及ぼす要因であると考えています。

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

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

実施方針：

『生活習慣病予防』『メンタルヘルス対策』『オープンイノベーションの取組活用』の3つをテーマに、「健康増進」「早期発見・対応」強化による社員の健康増進に取り組んでいます。



CHOの設置

2016年4月にはグループ全体の健康経営戦略を統括する役割として、社長がCHO (Chief Health Officer) に就き、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することをさらに推進しています。

年次有給休暇取得推進

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

メンタルヘルスへの対応

- ・セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
- ・ラインによるケア（管理監督者が行う職場環境等の改善と相談）
- ・事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医等による専門的ケア）
- ・事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）
- ・ストレスチェックの実施（高ストレス者へのフォロー・組織分析の活用）

インフルエンザ予防接種の実施

- ・社員へ季節性インフルエンザ予防注射の接種を推奨し、毎年11月頃には本社および支社店内での接種を実施しています。さらに、家族への接種費用補助を行なっています。
- ・手洗い、うがい、咳エチケットの励行を呼びかけています。（咳エチケット：咳・くしゃみが出たら、他の人にうつさないためにマスクを着用するなどの対応）

健康管理室と社内診療所の開設

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

健康推進を促すオフィス環境の整備

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



豊洲ビルにおけるマッサージチェア設置の様子

健康推進を促す意識改革への取り組み

- ・健康ポータルへの提供（健康診断結果の閲覧、健康コンテンツの提供）
- ・生活改善に向けた健康ポイントプログラムの提供
- ・各種啓蒙セミナーの開催（睡眠改善・歯科予防・肩こり腰痛改善・マインドフルネス・代謝アップ・女性の健康等）

- ・社員食堂における健康メニューの提供
- ・日本ユニシス実業団バドミントン部とのコラボイベントの実施
- ・新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施
- ・メンタルヘルス・マネジメント検定試験、日本健康マスター検定試験の受験推奨



健康経営ポータル画面イメージ



代謝アップセミナーにおける
エクササイズ体験の様子



日本ユニシス実業団バドミントン部
とのコラボイベントの様子

健康推進を促すアプリの活用

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



※ポケットセラピストは株式会社バック
テックの登録商標です。



※Mealthyは株式会社Mealthyの商標です。

健康推進の分析／評価

身体面（定期健診）に加え、肩こりなどの不快な症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスなど多面的な分析を実施。PDCAサイクルを回しより効果的な施策へ発展させます。



過重労働による健康障害防止対策

- ・労働安全衛生法に基づく医師による面接指導基準よりも安全な基準を制定し、過残業者臨時健康診断を実施しています。また、過残業者の多い組織には産業医と保健師が出向くなど、受診率の向上を図っています。
- ・労働安全衛生法に定められた事後措置（就業場所の変更、労働時間短縮等）に加え、社内診療所の医師（内科医・精神科医）とも連携して疾病の早期発見に努めています。
- ・「過残業レスキュー隊」を設置し、人事労務およびプロジェクト管理の観点から、問題となりそうなプロジェクト、個人の特定に注力しています。
- ・プロジェクトの進捗管理レビューの際のレビュー対象として「労務実績」を取り入れています。

社員とのコミュニケーション

社員のモチベーション調査

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

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

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

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

労働組合との関係

労働組合との関係

日本ユニシスグループには、当社および一部のグループ会社の社員が加入する「日本ユニシス労働組合」が組織されています。各社と「日本ユニシス労働組合」の各企業支部は、それぞれ安定した労使関係にあり、労使協議会等を通じ、社員の労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。

2017年度の労働組合加入者割合は、95%です。

労働慣行データ

労働慣行データ

2018年3月31日現在

雇用

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

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

ワークライフバランス

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

従業員教育

| 項目 | 集計範囲 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|----------------------|------------|--------|--------|--------|
| 従業員一人当たりの年間研修時間数(時間) | 連結グループ(※1) | 25.7 | 29.5 | 28.1 |

労働安全衛生

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

労働組合

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

※1：日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)

※2：各年度の4月基本給実績

※3：2017年度は日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)。2016年度以前は日本ユニシス(株)、ユニアデックス(株)、日本ユニシス・エクセリューションズ(株)、日本ユニシス・ビジネス(株)

※4：各年度の3月1日時点の加入者数

日本ユニシスグループの環境方針

日本ユニシスグループは、事業を通じて資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進するため、「日本ユニシスグループ環境方針」を2018年度に改訂しました。

日本ユニシスグループ環境方針

《基本理念》

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

《基本方針》

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

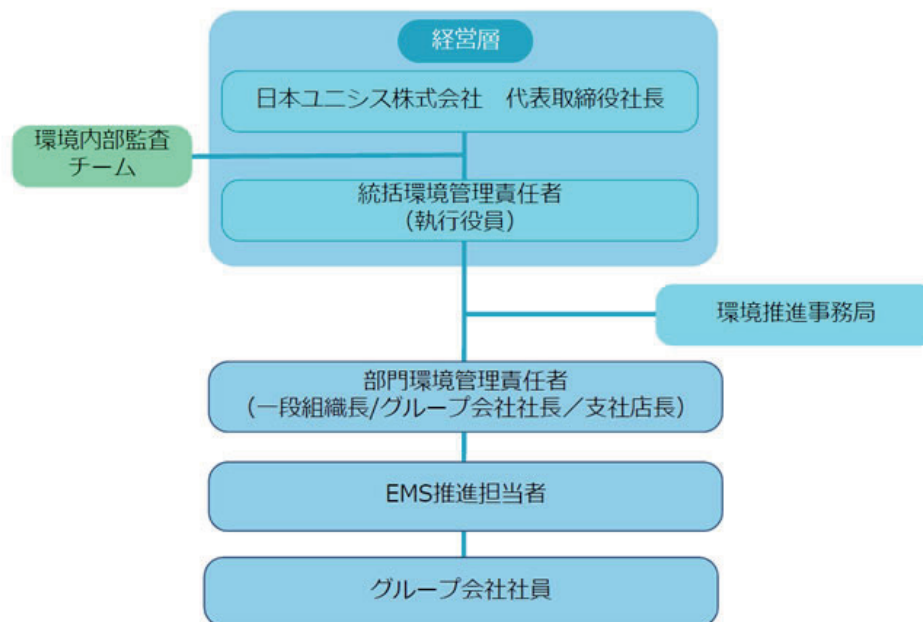
1. 環境マネジメントシステムを構築し環境保全活動の継続的改善に取り組みます。
2. 環境保全に関連する法規制等、並びに日本ユニシスグループが同意するその他の要求事項を順守します。
3. 事業活動に基づき、資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進します。
 - (1) 事業活動においてグリーン調達を推進します。
 - (2) 技術的、経済的に可能な範囲で、お客様の事業活動における生産性向上及び省エネルギーに貢献する商品・サービスの提供に努めます。
 - (3) オフィス活動において、電力使用量の低減、ペーパーレス化の促進、廃棄物の分別、リサイクルに取り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

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長
平岡 昭良

環境マネジメント

環境活動推進体制

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



環境活動

環境に配慮した取組み

資源とエネルギーを効率良く使用するため、部門毎に目標を設定し、環境負荷の低減に取り組んでいます。

- ・事業所面積あたりのエネルギー使用量を前年度比で1%以上削減
- ・紙の使用量、廃棄物排出量の前年度比削減
- ・リサイクル率の前年度比改善
- ・人や物の移動量削減、オフィススペース削減

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

教育

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

法令順守

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

【適用法令一覧】

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

内部監査

日本ユニシスグループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として定期的に環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2017年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

環境関連ソリューション一覧

エネルギーソリューション

次世代のエネルギーソリューションで持続可能な社会の実現に貢献します。

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

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

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

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

災害監視カメラサービス【サイカメラZERO®】

気候変動の影響により、自然災害が増加しています。

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

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

クロノジー型 危機管理情報共有システム 災害ネット

気候変動の影響により、自然災害が増加しています。

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

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

クラウドサービス【U-Cloud®IaaS】

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

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

含有化学物質管理システム【グリーン調達マイスター】

お客様の環境負荷物質低減、有害物質リスク低減をサポートします。

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

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

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

環境に配慮したデータセンターの活用

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

当社グループが郊外型データセンターとして活用している小浜データセンター（※1）（福井県小浜市）では、空調技術「壁吹出し方式空調システム」を採用しています。この方式は、空調機械室間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹出し方式に比べ空調システム系の大幅な電力低減が可能となります。また、冷気と暖気を混ぜない完全な循環型にすることや整流機構を設けることで22℃の給気でも十分にIT機器を冷却することができます。

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

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

※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

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

- 日本ユニシスグループのアウトソーシングセンター > https://www.unisys.co.jp/solution/tec/outsourcing/dc_summary.html

グリーン調達取り組み

当社グループでは、『グリーン調達ガイドライン』に従って、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しています。2008年度から『グリーン調達ガイドライン』に従った環境保全に関するアンケート調査を定期的に行っており、お取引先様との連携により環境負荷の少ない製品・サービスなどの調達を推進しています。

ISO14001認証の取得

- 認証機関
ビューローベリタスジャパン株式会社
- 初回認証日
2003年4月9日
- 認証日
2018年4月3日
- 認証番号
4127888
- 認証範囲
日本ユニシス株式会社
ユニアデックス株式会社
日本ユニシス・エクス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)

環境データ

環境データ

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

(1) エネルギー・紙の使用量

日本ユニシスグループ

【事業所面積あたりのエネルギー使用状況】

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

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

【コピー用紙の使用量】

紙使用量は、2014年度以降、継続して減少しています。

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

日本ユニシス

【事業所面積あたりのエネルギー使用状況】

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

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

(2) 廃棄物量・リサイクル率

日本ユニシスグループ(集計対象 日本ユニシスグループ東京地区)

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

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

(3) 化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

(4) 環境保全コスト

| 保全コスト(単位 千円) | | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|--------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 事業エリア内コスト | 公害防止等 | 1,600 | 1,700 | 1,700 | 1,700 | 1,606 |
| 上・下流コスト | グリーン購入に伴い発生した差額、容器包装等の低環境負荷対策、製品・商品等の回収、リサイクル、再商品化、適正処理等 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 管理活動コスト | 環境マネジメントシステムの整備、運用、従業員への環境教育等 | 37,340 | 39,360 | 36,120 | 37,640 | 39,742 |
| 研究開発コスト | 環境保全に資する製品等の研究開発、製品等の製造段階における環境負荷抑制の研究開発等 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 社会活動コスト | 環境保全を行う団体等に対する寄付、支援等 | 4,000 | 4,000 | 4,000 | 4,000 | 350 |
| 環境損傷対応コスト | 自然修復、環境保全に関する損害賠償、環境損傷に対応する引当金繰入額及び保険料等 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | | 42,940 | 45,060 | 41,820 | 43,340 | 41,699 |

集計範囲

2017年度：

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

2016年度：

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

2015年度：

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

2013年度～2014年度：

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

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。

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

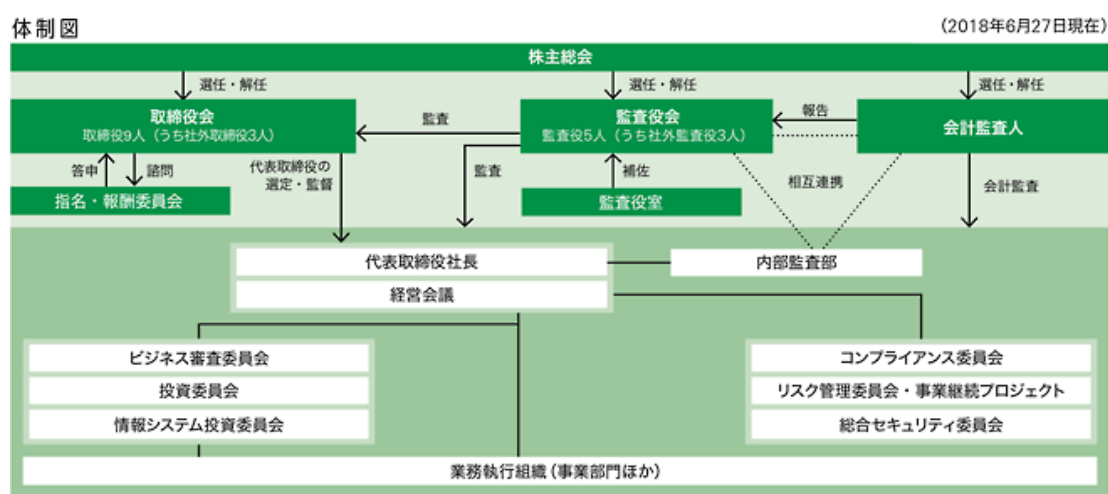
日本ユニシスグループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図るためには、適正かつ有効な監視・監督のもと、経営者による健全かつ迅速な経営判断を可能とする仕組み（コーポレート・ガバナンス）が不可欠であり、当社はその構築および維持ならびに不断の改善を行います。

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

コーポレート・ガバナンス体制

当社では、取締役会による監督および社外監査役を含めた監査体制が経営の監視に有効と判断し、監査役会設置会社制度を採用しています。

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



■ 指名・報酬委員会

当社従業員の人事・報酬に関する事項を審議・答申する、取締役会の諮問委員会。メンバー 4人のうち、1人が独立社外取締役。決議に際しては、独立社外取締役の出席が必須、かつ独立社外取締役を含む出席委員の全員一致が必要。

■ 経営会議

業務執行の重要事項を決定するための意思決定機関。メンバーは、代表取締役、執行役員を兼務する取締役および常務執行役員で、原則、毎週開催。

■ 各種委員会: 取締役の業務執行に関する個別の経営課題を実務的な観点から審議するために設置

| | |
|------------------|--|
| ビジネス審査 | 重要なシステムサービス案件などの実施計画の妥当性などを審議・評価 |
| 投資 | 商品・サービスの事業計画や資本参画などの事業投資の妥当性などを審議・評価 |
| 情報システム投資 | 自社システム案件について、コスト・効果、適用技術の妥当性などを審議し、投資是非を判断 |
| コンプライアンス | グループのコンプライアンス教育、内部通報対応などのコンプライアンス・プログラムを統括 |
| リスク管理/事業継続プロジェクト | グループ経営に重大な影響を及ぼすリスクへの対応などを統括 |
| 総合セキュリティ | グループのサイバーセキュリティ戦略、個人情報保護戦略を推進 |

取締役会・監査役会の規模および多様性

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

(2018年6月27日現在)

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

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

取締役会の実効性評価

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

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

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

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

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

日本ユニシスの最高経営責任者等の後継者計画

当社では、最高経営責任者の選定プロセスの透明性を確保するため、独立社外取締役が参画する指名・報酬委員会において、最高経営責任者等のサクセッション・プランを審議し、取締役会に報告しています。

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

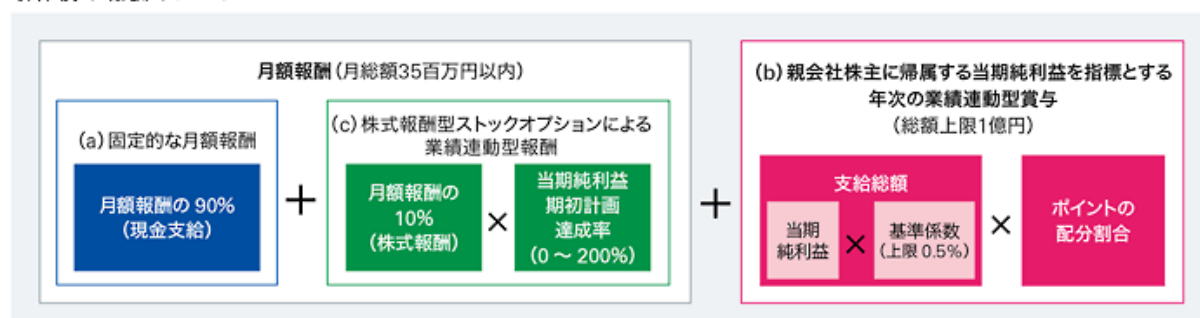
なお、各要件の発揮度は、ビジネス環境 (転換・変革期、継続・拡大期) により変動すると考えています。

| 必要な要件 (資質・コンピテンシー) | | |
|--------------------|-------------|-----------------------|
| 1 | 先見性・ビジョン構築力 | Foresight |
| 2 | 洞察力・本質を見抜く力 | Insight |
| 3 | 決断力 | Determination |
| 4 | 改革力 | Innovation |
| 5 | 情熱・発信力 | Passion |
| 6 | 実行・完遂力 | Execution |
| 7 | 多様性の受容・適応力 | Diversity & Inclusion |

役員報酬

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

取締役の報酬イメージ



2017年度の役員区分ごと報酬等の総額、報酬等の種類別総額および対象となる役員の員数

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | 対象となる 役員の員数 (人) |
|-------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| | | (a) 基本報酬 | (c) ストックオプション | (b) 賞与 | |
| 取締役 (社外取締役を除く) | 270 | 210 | 24 ^{※3} | 35 ^{※3} | 6 |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 30 | 30 | — ^{※4} | — ^{※4} | 2 |
| 社外役員 | 62 | 62 | — ^{※4} | — ^{※4} | 11 |

※3 非業務執行取締役1人は、ストックオプションおよび賞与の支給対象ではありません。

※4 監査役および社外取締役は、ストックオプションおよび賞与の支給対象ではありません。

※5 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

| 年度 | 主な取り組み | 経緯・目的 |
|------|---|---|
| 2001 | ● 執行役員制度の導入 | 経営の監督と執行の分離および業務執行の効率化 |
| 2002 | ● 社外取締役の選任(社外4人) ● 社外監査役を増員(監査役4人のうち、社外3人) | 監督機能の強化 監査体制の強化 |
| 2004 | ● 取締役の任期を2年→1年に変更 | 機動的な経営体制の確立と取締役の責任の明確化 |
| 2012 | ● 取締役(社外取締役を除く)・執行役員への業績連動型報酬制度の導入 | 業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める |
| 2013 | ● 社外取締役比率を3分の1以上に(取締役9人のうち社外3人) ● 社外監査役を1人増員(監査役5人のうち社外4人) | 経営の透明性・客観性の向上 監査体制の強化 |
| 2015 | ● 女性社外取締役を1人増員(3人→4人) ● コーポレートガバナンス・コード制定 ・「コーポレートガバナンスおよび内部統制原則」の制定 ・「社外取締役の独立性に関する判断基準」の策定 ・指名・報酬委員会を設置 ・取締役会規程改定 など | 多角的な視点の強化 ・コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する基本的な考え方およびその体制・運営方針を明確化 ・独立性に関する基準を明確化 ・役員人事・報酬への独立社外取締役の関与・助言の確保 ・取締役会付議基準の見直し |
| 2016 | ● 取締役会の実効性評価を開始 取締役会資料の送付時期および開始時間の前倒し、トレーニングの拡充 ● 「最高経営責任者等の後継者計画」を策定 ● 独立性に関する判断基準を「社外役員の独立性に関する判断基準」に改定 | 十分な検討・審議時間の確保、審議の質の向上 持続的な成長 社外監査役の独立性基準を明確化 |
| 2017 | ● 社外取締役・監査役の減員 ^{※6} (社外取締役・監査役各3人) | 社外役員の解釈の厳格化 |
| 2018 | ● 第三者の支援のもと、2017年度の実効性評価を実施 | 外部専門家による客観的分析を評価に活用 |

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

・コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則 >

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

・コーポレート・ガバナンス報告書 >

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

内部統制

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

業務の有効性および効率性の向上

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

財務報告の信頼性確保

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

事業活動に関わる法令等の遵守（コンプライアンス）

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

資産の保全（リスク管理）

当社グループでは、事業活動を行ううえで、さまざまなリスクと向き合っており、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を策定するとともに、未然防止策や発生時の対応策を整備することにより資産の保全を図っています。このため、当社グループは、グループ全体のリスク管理の統括・指揮管理を行うためチーフ・リスク・マネジメント・オフィサー（CRMO）を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しています。

- コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則 >

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

- 業務の適正を確保するための体制（内部統制システム） >

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

コンプライアンス

グループ・コンプライアンス基本方針

日本ユニシスグループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行います。

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

当社グループは、この基本方針を徹底するため、企業風土の継続的な改善に努めるとともに、不正防止および責任体制の確立に取り組むことを宣言します。

日本ユニシスグループ役職員行動規範

当社グループでは、当社グループ役職員が遵守すべき基本理念、業務に関連する主な法令・社内規程等の趣旨や困ったときの報告・相談方法などを簡潔にまとめた役職員行動規範・役職員行動規範細則を制定の上周知徹底し、コンプライアンスの実効性向上を図っています。

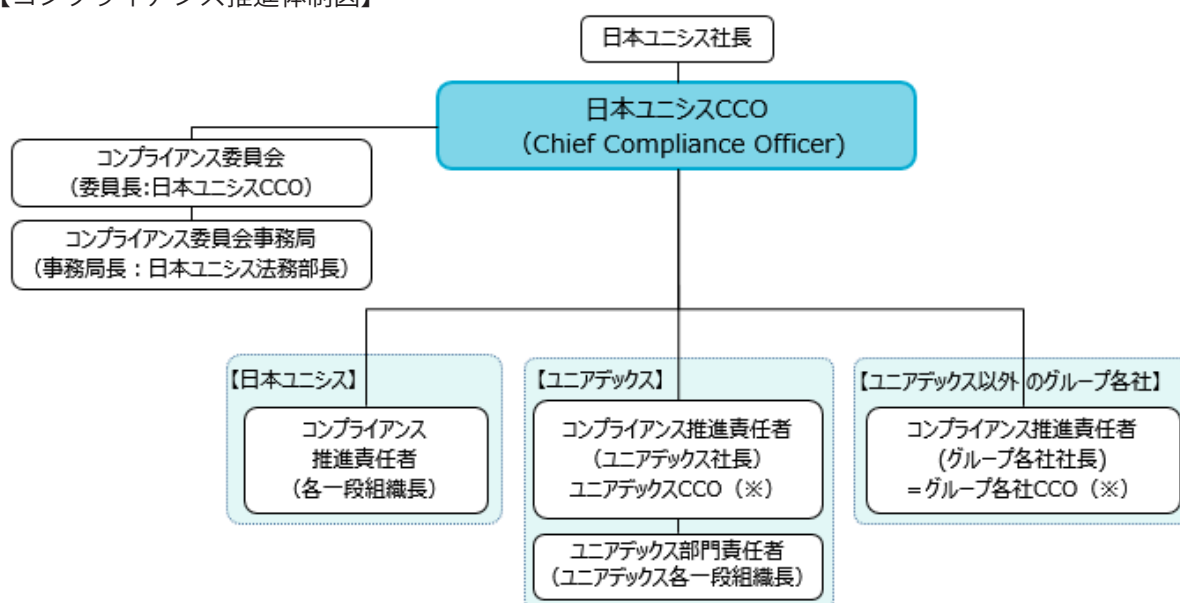
日本ユニシスグループ 役職員行動規範 [PDF] (727KB)

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

コンプライアンス推進体制

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

【コンプライアンス推進体制図】



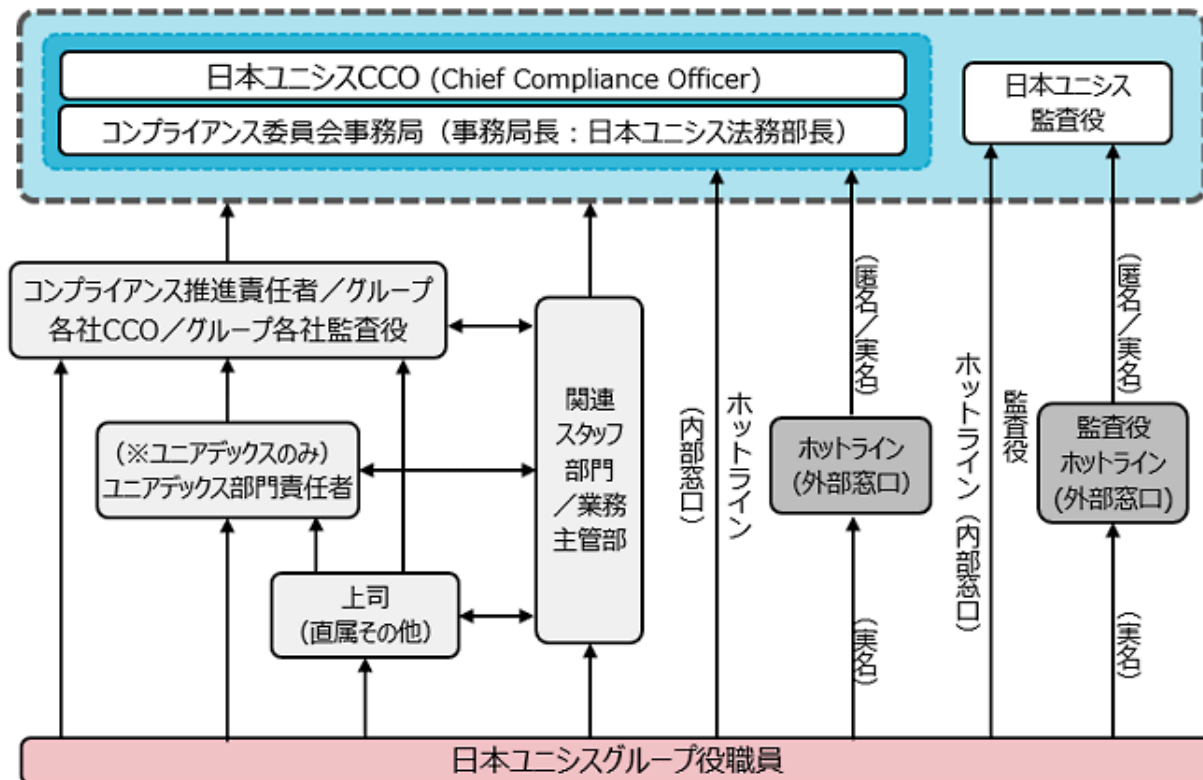
※コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社CCOを選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

当社グループの役員・従業員が業務を行っていく上で、コンプライアンスに関して疑問に思うこと、不安に思うことが発生した場合の報告・相談（通報）ルートとしてコミュニケーション・ルートを定めています。従業員などは、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自分で選択することができます。

また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないように、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。

【報告・相談（通報）ルート図】



コンプライアンス教育・啓発活動

当社グループの役員・従業員すべてに対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「日本ユニシスグループ役職員行動規範」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2017年度のコンプライアンスeラーニング研修の受講率は、98%でした。

コンプライアンス状況の点検・監査

2年に1度、全役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。

日本ユニシス株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

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.