

ステークホルダーからのメッセージ

日本ユニシスグループ CSR報告書 2006の記載内容について、特徴、成果、改善内容について意見をいただいています。

「顧客理解度No.1」を めざしてほしい



ユニシス研究会会長 (株式会社ニチレイ代表取締役社長)

浦野 光人氏

●プロフィール 情報システム部長としてIT活用を推進された経験をもとに、「CIO(最高情報責任者)=CEO(最高経営責任者)」を理想に掲げて実践されている。2003年から日本ユニシスグループのユーザ会「ユニシス研究会」会長。

今回のCSR報告書はわかりやすく、読みやすいものになっていると思います。梶井社長の「普段着のCSR」の考え方には共感しました。まず本業で社会に貢献するのが基本でしょう。興味深かったのは若手社員、シニア社員それぞれの座談会。とりわけ若手社員の間にも「お客さまに信頼していただく」という意識が浸透していることに感心しました。

ユーザとしては、今やIT戦略は経営の根幹に関わるものとなっています。そこで、日本ユニシスさんにはお客さまの業界や個別企業についての理解をさらに深めて、顧客と一体化した支援や提案ができる「顧客理解度No.1」のIT企業をめざしてほしいと思います。それが信頼を得る第一歩になります。もう一つ、現在、ITの進化は「知の爆発」といってもよい状態にあります。こうした莫大な量の知を構造化して、全体を見える形で示してほしい。断片的・部分的な技術や手法ではなく、全体の中の位置づけをユーザにも理解できるように顧客との間で相互に理解を高めることが信頼の基盤になるでしょう。こうした面でも、日本ユニシスさんにさらに期待しています。

仕事への誇りが 社会からの信頼へ



株式会社インテグレックス 代表取締役社長

秋山 をね氏

●プロフィール 米系証券会社で外国債券のトレーダーを務めた後、社会責任投資(SRI)を日本に普及、定着させることを目的に、2001年6月、株式会社インテグレックスを設立、代表取締役就任。「ダイワSRIファンド」「自然環境保護ファンド(尾瀬紀行)」等に投資助言を行う。

CSRの基本は「世のため人のため」という「思い」のこもった企業理念を愚直に実現することです。本報告書では、「ITが人と社会にできること」というスローガンに思いを込め、「モノ」と「人」の品質向上という地に足のついた企業活動を行う「普段着のCSR」を実践していくという強い意志が感じられます。実践の最も重要な担い手である社員に焦点を当てることにより、随所に社員の顔が見える親しみのある報告書になっていると同時に、社員にとっては、自分達の日々の仕事は「世のため人のため」と再確認でき、一層のモチベーションの向上につながるという点でも評価できます。

「人」の品質向上に対する会社の「思い」を実現するためには、会社の「本気」と社員の「本音」に支えられた仕事への「誇り」と社会からの「信頼」を、今後、定量的に測定・見える化し、「日本ユニシスグループのCSR=Unisys SR」を企業文化としてサステナブルに推進することが重要だと考えます。

日本ユニシスグループ CSR報告書2005に対するコメント(抜粋)

■お客さまによる評価

● CSR報告書は読んでもらうことが重要であり、その観点からは読みやすい報告書だと思います。社長メッセージおよび特集記事が良かった。

● 「ITが人と社会にできること」という報告書のタイトルが良い。主張したいこと、伝えたいことが明確になっていると思います。そういう意味で、事業を通じたCSRというコンセプトには共感できました。

● 構成として、ステークホルダー別に説明するという方法もあったのではないのでしょうか。たとえば、お客さまへの責任、株主・投資家への責任、社員への責任というような。

● PDCAの観点から、より具体的な報告(目標値の設定、達成状況)を検討すべきだと思います。

社員の登場で 親しみのある報告書に



ASU International社代表
齋藤 慎氏

●プロフィール NYを拠点とし企業の社会責任度調査・格付けを行うシンクタンクThe Council On Economic Priorities等でコンサルタントを担当。現在はLAIにてASU International社代表CSRコンサルタントとして活躍。著書に「社会起業家～社会責任ビジネスの新しい潮流」(岩波新書)などがある。

日本ユニシスグループは「ITが人と社会にできること」をCSRのテーマに、「モノ」と「人」のレベル向上をめざしている企業です。それを伝えるCSR報告書は同グループの「顔」である社員を多く登場させたことで、親しみがもてる内容になっています。ビジネスtoビジネスという業種柄、一般の生活者には事業内容がわかりにくいにも関わらず、社員が自分の言葉で語るにより、同グループによるIT技術の社会貢献度がより明確に表現されています。

欧米のCSR報告書は、主語が企業名でなくほとんどWeで語られています。社員の声や想いが反映された日本ユニシスグループの報告書に対してもWe、つまり、読み手への語りかけを実感します。日本ユニシスが2005年モーニングスターSRIインデックスの構成銘柄に採用されたのも、こうした社長を筆頭とし社員が一団となってCSRへ取り組んでいる企業文化が評価されたからだと確信します。

みずから考え 行動を起こす風土を



日本ユニシス労働組合 中央執行委員長
高橋 明氏

●プロフィール 1989年日本ユニシスに入社後、営業部門に配属となり、主に官公庁を担当。2002年にはビジネス・アグリゲーション事業部にて新規ビジネス企画も担当。2004年7月から日本ユニシス労働組合の専従となり、中央副執行委員長を経て2005年7月から中央執行委員長となり、現在に至る。

「成長している企業はどこが違うか？」その問いに私はこう答えます。「社員の目の輝きが違います」。企業にとって社員は大変重要なステークホルダーです。社員の満足度やモチベーションが高ければ、結果としてお客さまへのサービスも向上し、株主・投資家様への利益還元も果たせる、という好循環をもたらすと考えます。労働組合では社員の満足度やモチベーションの向上のために、会社と共同で社員のモチベーション調査を毎年実施し、課題解決のために会社と協議しています。近年では、新人事制度の策定や改定に関し、労使で特別委員会を立ち上げ、社員の視点や希望を取り入れた制度を会社と一緒に作り上げたりしています。今後も社員みずから考え、行動を起こし、そして労使も一層協力して、社員の満足度とモチベーション向上を図っていきたくと考えています。

■ 社員の評価

2006年2月から3月にかけて、社員に対する啓発を目的にCSRをテーマとしたeラーニングを実施しました。約9,000人の社員が受講しましたが、その中でCSR報告書2005についてのアンケート調査も実施しました。その結果、CSR報告書2005を読んだことがある社員の割合は約57%でした。この結果を受け止め、「読みやすい、分かりやすい、読んでみたい」を編集方針としてCSR報告書2006を作成しました。今年度は、少なくとも90%以上の社員が報告書を読み、納得し、そして参画できるCSR活動をめざしていきたくと考えています。

