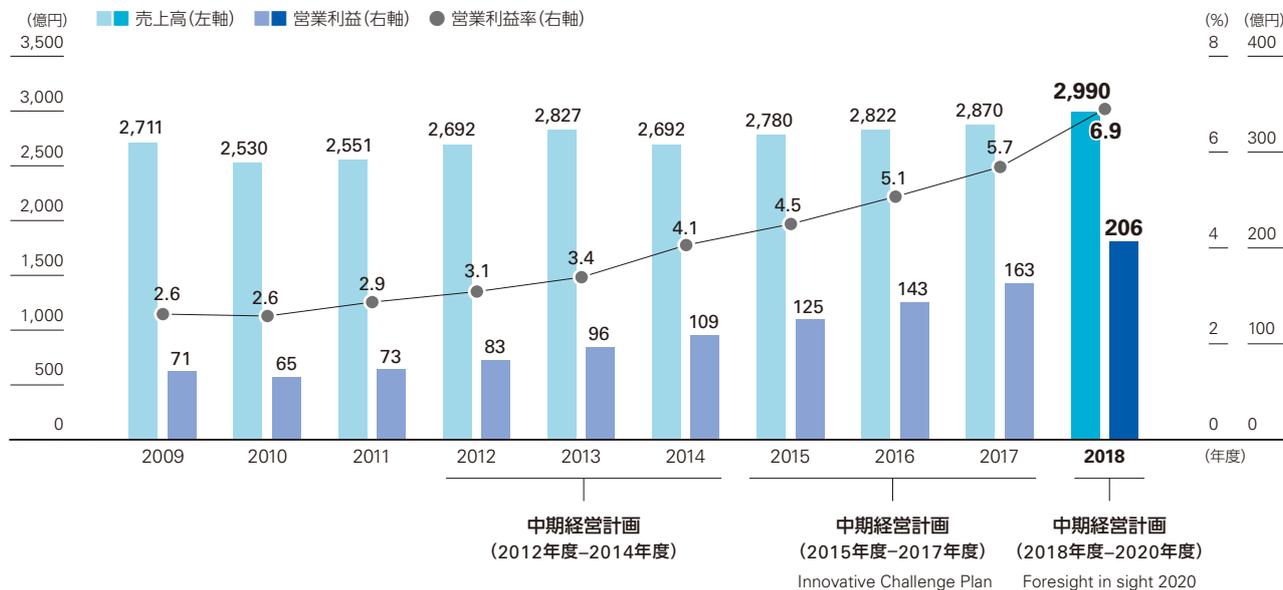


財務・非財務ハイライト

(日本ユニシスおよび連結子会社)

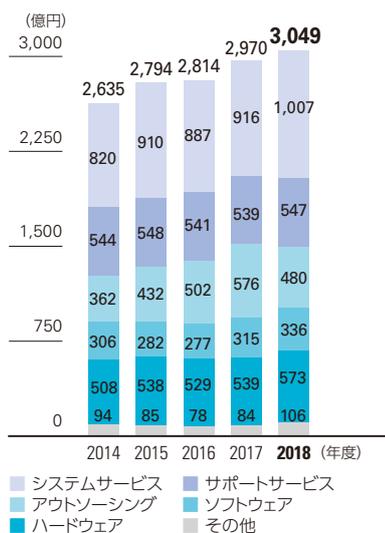
財務指標

売上高／営業利益／営業利益率



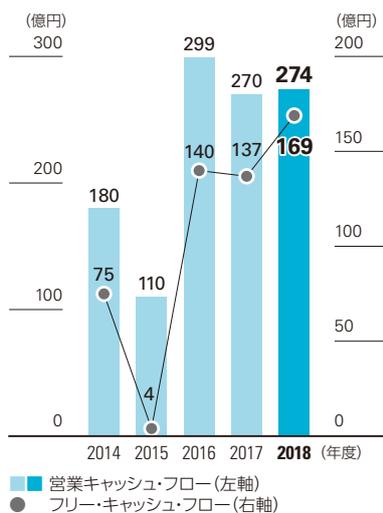
中期経営計画 (2012年度-2014年度) では、コスト構造の見直し、リスク管理および財務体質の強化など、経営基盤の強化を図りました。続く中期経営計画 (2015年度-2017年度) では、生産性向上施策などによる業績の安定化に加え、ビジネスモデルの変革に取り組むことでさらなる収益性の改善につなげました。2018年度からスタートした中期経営計画 (2018年度-2020年度) では注力領域を特定し、当領域のビジネスの確立・拡大を目指すなか、初年度も売上高・営業利益共に順調に推移しており、営業利益率はこの10年間で2.6倍に向上しています。

セグメント別受注高



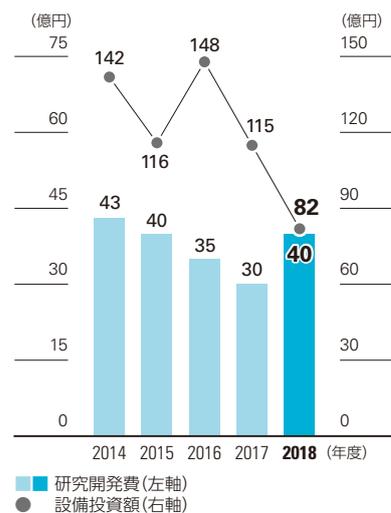
好調な需要環境のもと、システムサービスの受注が堅調に推移していることに加え、サポートサービスやアウトソーシングなどのリカーリングビジネスの受注も安定的に獲得しています。

営業キャッシュ・フロー／フリー・キャッシュ・フロー



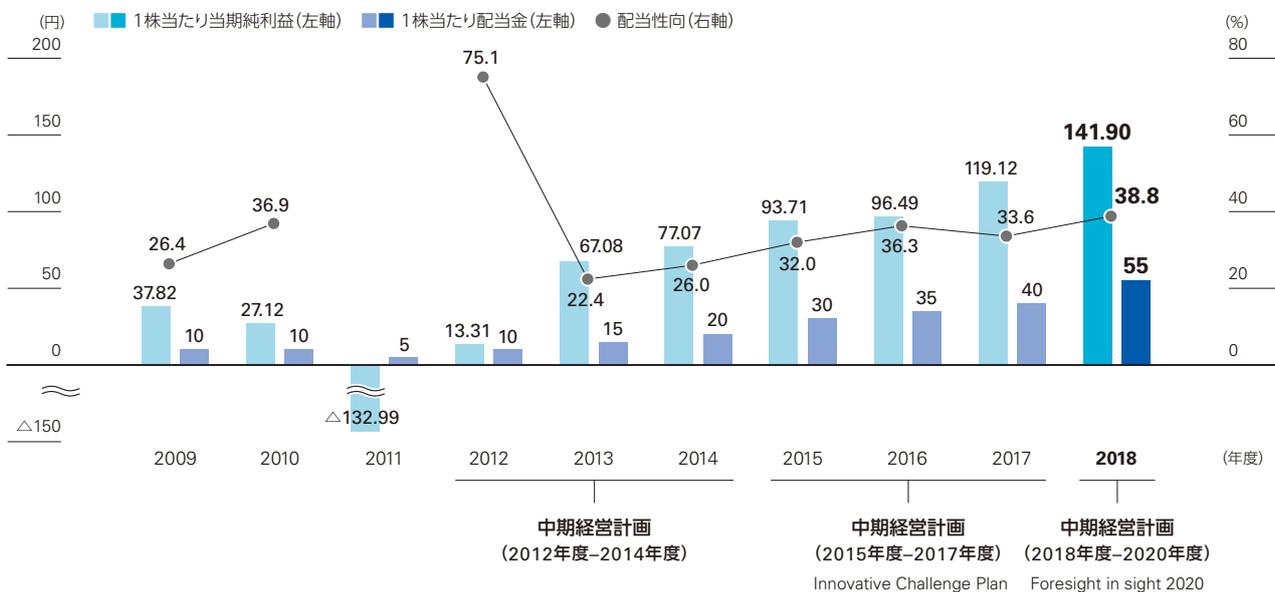
注力領域や新技術領域などへの成長投資を継続するなか、収益性向上によってフリー・キャッシュ・フローの創出力も高まっています。

研究開発費／設備投資額



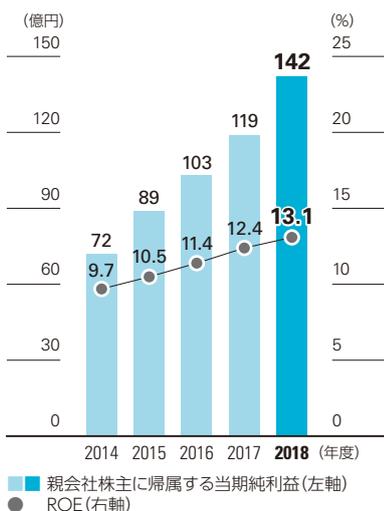
注力領域における新規サービス創出に向けた研究開発投資や、ICTコア領域におけるアウトソーシングサービス向けの設備投資を継続的に行っています。

1株当たり当期純利益 / 1株当たり配当金 / 配当性向



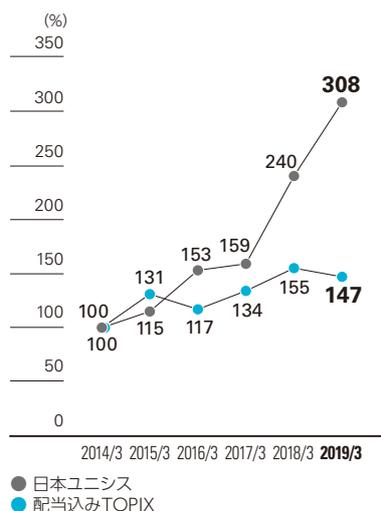
2009年度から2012年度にかけて、当期純利益が低調に推移しましたが、2012年度からの中期経営計画でビジネスモデルの変革、生産性の向上、不採算案件の撲滅などに取り組み、利益水準は着実に改善してきました。また、1株当たり配当金は7期連続の増配を実現し、連結配当性向についても、中期経営計画(2018年度-2020年度)では40%を目標とする水準に引き上げ、株主還元強化に努めています。

親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



当期純利益は、本業での収益拡大に伴い着実に増加しています。2015年度以降は過去最高益を更新し続けており、2018年度のROEは利益の拡大により13%を上回りました。

株主総利回り(TSR)



2018年度の株主総利回り(TSR)は、配当込みTOPIX対比で大きく上回りました。堅調な業績推移に伴い、株価はこの5年間上昇基調となっています。

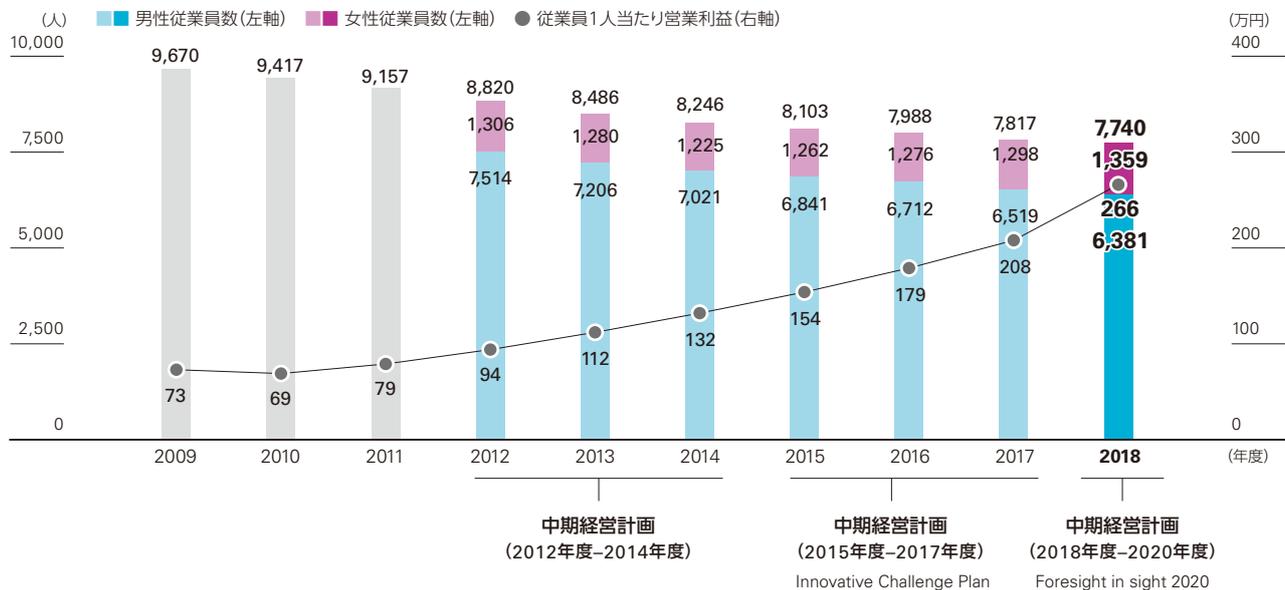
純有利子負債 / ネットD/Eレシオ



有利子負債の削減を中心に継続的に財務体質の改善を推し進めた結果、2018年度のネットD/Eレシオは△0.03まで改善しています。

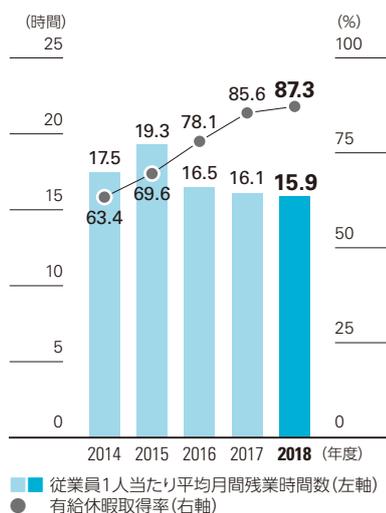
非財務指標

従業員1人当たり営業利益／従業員数(男女別)

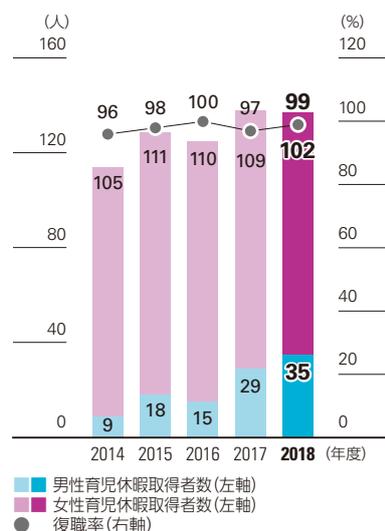


中期経営計画(2012年度-2014年度)から重点施策として人事制度・人財育成改革に注力しており、働き方改革の推進と生産性向上をテーマにさまざまな施策を実施しました。その結果、従業員1人当たり営業利益はこの10年間で3.6倍となりました。また、中長期視点での採用活動や、人財育成施策を展開し、自立的に考えイノベーションを創出できる多様な人財の確保・育成に努めています。

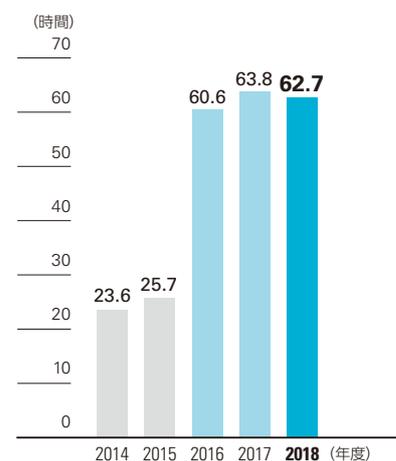
従業員1人当たり平均月間残業時間数^{*1}／有給休暇取得率^{*2}



育児休職取得者数(男女別)^{*3}／復職率^{*2}



従業員1人当たりの年間研修時間数^{*2・4}



「残業メリハリ活動」などの施策の推進によって、平均残業時間の削減に努めるとともに、有給休暇取得率の改善に取り組み、働き方改革および健康経営を実践しています。

仕事と子育ての両立のための制度を整えており、近年は育児休職を取得する男性社員も増加しています。育児休職からの復職率は、95%を超える状況が10年以上続いています。

ビジネス創出や新技術分野の能力の獲得・向上を目的に、人財戦略のもと、外部派遣プログラムの活用などの研修を拡大させています。

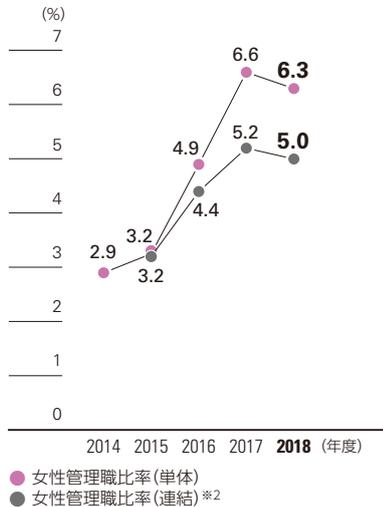
〈各集計範囲〉

^{*1} 2014年度は日本ユニシス(株)。2015年度以降は日本ユニシス(株)、ユニアドックス(株) ^{*2} 日本ユニシス(株)、ユニアドックス(株)

^{*3} 2014年度は日本ユニシス(株)、ユニアドックス(株)、USOL東京(株)、ほか 地域会社6社。2015年度以降は日本ユニシス(株)、ユニアドックス(株)

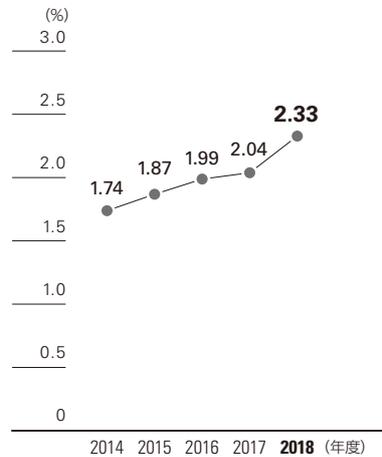
^{*4} 2015年度以前は、人財育成プログラムCamp(Curriculum for Ambitious Managers and Professionals)研修時間数のみ

女性管理職比率



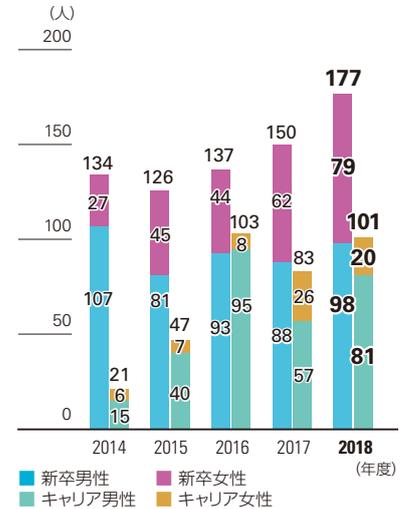
ダイバーシティ推進の重要施策として、女性活躍を推進。2020年度までに女性管理職比率を10% (当社単体) とすることをマテリアリティ (サステナビリティ重要課題) の目標の一つとしています。

障がい者雇用率※2



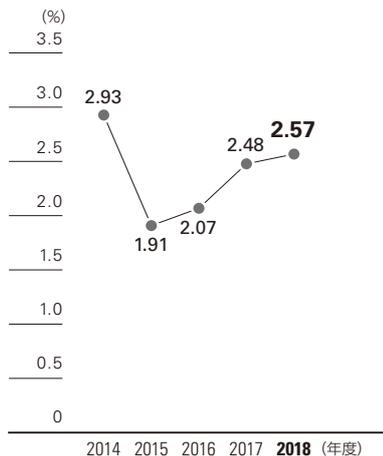
Webアクセシビリティ検査を主な事業とするNULアクセシビリティ(株)を2018年2月に設立(2019年2月に特例子会社として認定)。障がい者が活躍できる場の拡大に取り組んでいます。

採用人数※5



中長期的な視点からの新卒の採用に加え、新規分野や特定のスキルを有する、即戦力となる人材のキャリア採用に積極的に取り組んでいます。新卒の女性採用も高い水準で推移しています。

離職率※3



働きやすい職場づくりや、若手人材の積極登用、従業員エンゲージメントの向上などを継続的に推進し、離職率は業界平均(11.8%※)を大きく下回る水準で推移しています。

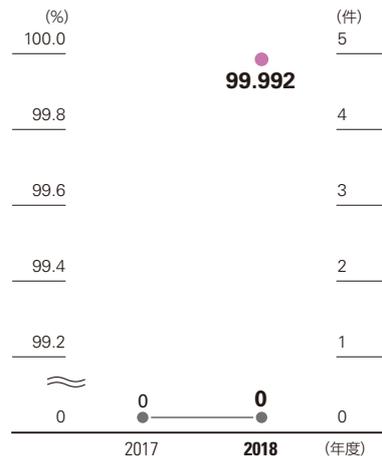
※ 出典：厚生労働省「平成30年雇用動向調査」情報通信業離職率

※5 日本ユニシス(株)、国内連結子会社

※6 2018年度から集計を開始 ※7 日本ユニシス(株)および日本ユニシス(株)出資比率100%の国内連結子会社

※8 2017年度から集計を開始

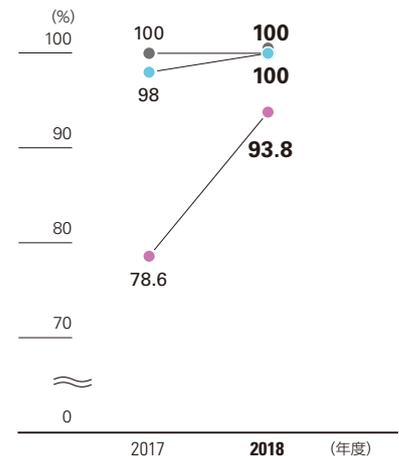
オンライン稼働率※2・6 / 重大なセキュリティインシデント発生数※7・8



2018年度より、オンライン稼働率99.990%以上をシステムの安定稼働の指標としています。重大なセキュリティインシデント発生数は0件を維持しています。

● オンライン稼働率(左軸)
● 重大なセキュリティインシデント発生数(右軸)

調達先に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」理解度※8 / eラーニング受講率※7・8



安心・安全な製品・サービスを提供するため、調達先に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」の理解度向上に努めるとともに、情報セキュリティやコンプライアンスに関するeラーニングを実施しています。

● 調達先に対する「日本ユニシスグループ購買取引行動指針」理解度
● 情報セキュリティeラーニング受講率
● コンプライアンスeラーニング受講率