

こんな会社で働きたい

働く人の幸せを追求する
ユニアデックス株式会社 編
クロスメディアHR総合研究所



- ユニアデックスってこんな会社!
- 業務執行役員からのメッセージ
- ユニアデックス・フィロソフィーと全社員を巻き込んだビジョン策定のSTORY
- 「充実した制度」×「活用しやすい風土」多様な社員の活躍をサポートします
- イクメンが語る「育休取得から復帰まで」
- IT未経験者で万全のサポート!「ユニアデックスアカデミー」の育成力
- 社員が語る。「いきいきと働ける理由」

X CROSSMEDIA PUBLISHING



同じ未来を想うことから。



ユニアデックス株式会社

〒135-8560
東京都江東区豊洲1-1-1

<https://www.uniadex.co.jp/>



書籍名 こんな会社で働きたい
働く人の幸せを追求する 健康経営企業編 (企業研究ガイドブック)

出版社 クロスメディア・パブリッシング

ユニアデックス株式会社

役員と社員の対話が生む働きやすさと一体感
社会に感動を提供するICTインフラサービス企業

業務執行役員に聞く！

ユニアデックスが目指す 健康経営の先にある未来

ユニアデックスでは、人と会社を輝かせ、社会の幸福につなげるために健康経営に取り組んでいます。業務執行役員の高柳陽子さんにお話をうかがいました。

能動的に働きがい追求し、 「幸せな状態」を創り出す

人と組織が意識づけや働く環境次第で大きく変化し、輝きをまとう瞬間を目の当たりにしてきました。変化するタイミングやきっかけはさまざまですが、いずれにおいても社員が自ら考え、行動することが起点になっていました。

当社の健康経営施策は、社員自らが能動的に働きがい追求し、「幸せな状態」を創り出していくために存在します。「社員一人ひとりが個の強みを活かし、最高のパフォーマンスを発揮すること」を目的にしており、そのための職場環境づくりを積極的に推進しています。

たとえば、社員がユニアデックスで働くことの意味を見出し、自身の成長と会社の成長を重ね合わせていくために、「ユニアデックス・フィロソフィー（次ページ参照）」を軸に据えています。これは社員にユニアデックスで働くことを選択し続けてもらうためにも欠かせない施策です。

社員と会社の相思相愛の関係は お客さまや社会に連動していく

多様な個性・才能を持つ仲間とともに、軸を保ちながら価値創造に取り組み続けている組織で働く経験は、社員にとって大きな財産となりますし、お客さまの期待を超え、感動を与える下地にもなります。

なぜなら、魅力的な組織や人は会社全体の創造性や躍動感に大きく影響するからです。そうした状況を長く継続していくためにも社員には自分自身の強みを活かし、「なりたい自分」に向けて、学習や挑戦を続けてほしいと願っています。

そして、組織の中で何ができるかを自問し、試行錯誤しながら結果を出していくすばらしい経験をたくさん積んでもらいたいと思います。それは、社員と会社が相思相愛の状態になっていることを意味します。

会社の成長は社員の成長と連動し、お客さまや社会の幸福にも連動しています。そこに健康経営の本質があると思っています。当社は今後も人や組織を魅力的に輝かせることで、会社の成長、ひいてはお客さまと社会の幸福につなげていきます。

学習や
挑戦を続ける人が
活躍できる
環境があります

業務執行役員 人事部担当
高柳陽子さん

同じ未来を想うことから。

UNIDEX
ユニアデックス株式会社

ユニアデックスってこんな会社！

ユニアデックスは、日本ユニシスのネットワーク事業とサポートサービス事業を引き継ぎ、1997年に創業しました。BIPROGY（旧・日本ユニシス）グループの一員として事業を拡大し、金融、製造、流通、交通、学校、医療、公共、通信など幅広い分野のICTインフラの設計から導入、構築、保守運用にかかわり、豊かな社会の創造に貢献しています。近年は、変化するビジネス環境に柔軟に対応し、お客さまのクラウド利用を後押しするサービスや、AI活用、DX支援などに力を入れており、社員は「ITスペシャリスト」として、常に前向きに仕事に取り組んでいます。健康経営には2017年から注力し、7年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門）」ホワイ500」の認定を受けています。

長年にわたって培われてきた技術や経験を社員同士が共有しやすくなる学びの社風も、同社の技術者が高く評価される理由です。

働きがい推進室メンバーが語る

フィロソフィーの浸透とビジョンができるまで

企業の根幹となる考え方を示す「フィロソフィー」やこれからの「ビジョン」を大切にするには、働きやすい環境の整備につながります。ビジョン策定の裏話を働きがい推進室メンバーに聞きました。

役員と社員の対話を通して 新たなビジョンを策定

当社では、「働きがいのあるいきいきとした会社」にすることを目標のひとつに掲げています。その実現に向けてどのような組織を目指すべきなのかを検討するため、2019年に「働き方風土改革プロジェクト」を発足し、企業としてのあるべき姿を検討してきました。

このプロジェクトの一環として、当社が掲げている「ユニアデックス・フィロソフィー」の中の「ビジョン」の文言を一新するプロジェクトがスタートしました。策定にあたっては、**組織の価値や目指**

す方向性について社員同士で意見交換をする「ビジョン対話会」を実施。対話会に参加できなかったメンバーの意見も反映できるようにほぼ全社員からアンケートをとり、それをもとに約1年かけてビジョンの文言を考えていきました。

そして、2021年に新たなビジョン『**未来のデジタル社会に「ほっとする幸せ」を創ります。ムズカシイを楽しもう！**』を発表。社員からは「自分たちで決めた言葉だからなじみが持てる」「チームで課題について話しているときに、合言葉のようにして士気を高めている」、役員からは「社員から『ほっとする幸せを創る』という言葉が出てきたことに感動し

た」といった声が寄せられました。

自分たちのありたい姿、目指すべき姿について社員一人ひとりが考えることで、ビジョンを自分事として捉えることができるようになったと思っています。

創立30周年に向けて 役員と社員の想いをひとつに

当社は2027年に創立30周年を迎えます。それに先立ち、2023年から役員と社員で「ユニアデックス・フィロソフィー」について意見交換をする「対話会」を実施しました。役員がフィロソフ

イーに対する考え方を披露し合ったり、普段の仕事でフィロソフィーを体現したエピソードを振り返りながら、議論を深めました。

対話会はオンラインでも開催し、全国から社員が250名以上、業務執行役員以上の役員が20名参加。社員からは「改めていい会社だと思えた」「フィロソフィーについて考える中で、もっと自分たちにできることはあると前向きになれた」などの声が上がリ、部署をまたいだ横のつながりも生まれ、モチベーションを高める機会となりました。



役員が自ら勉強会で議論を重ねる



社員との対話会に臨むために真剣



半日かけて企業価値を再考



フィロソフィー浸透のために、田中建社長も率先して対話会に参加

働きがい推進室とは？

2021年4月に「働き方風土改革プロジェクト」の推進を目的として、人事部内に発足。社員がこれまで以上に働きがいを持って活躍できるよう、健康経営施策のほか、「役員と社員の対話会」「女性対話会」など、さまざまなプロジェクトを進めています。

室長の天津さんは、「何に働きがいを求めるかは人それぞれ異なります。社員一人ひとりが求めるものを組織の中でどう実現していくかを議論して、実現に向けて取り組んでいける専門的な部署があるのは当社の大きな強みです」と話します。

人事部 働きがい推進室室長
天津麻由美さん



働きがいのある
いきいきとした会社を
目指しています

役員と社員の
距離感が近いのも
当社の特徴です

人事部 働きがい推進室
大根田弥生さん



多様な社員の活躍を推進!

「充実した制度」×「活用しやすい風土」



本社ビル1階にあるフリースペース



ACT+BASE@丸の内



栄養満点のメニューが人気の社員食堂

モニターのほか、発言者を感じて追ってくるカメラやマイクなどが整っているため、それぞれが最適な場所で動きつつ、ストレスなくコミュニケーションを図ることができます。

また、**東京都内には大手町と新宿、関西には京都と神戸にBIPROGYグループ専用のサテライトオフィスもあります。**社員はお客様との商談や短時間のワークに利用しています。

お客様と一緒にDXについて考え、新しい価値を生み出すために、東京・丸の内に共創スペース「ACT+BASE」

「@丸の内」を開設。動画撮影やオンラインイベント配信ができるスタジオ、展示スペースを有しており、ワークシヨップやセミナー利用のほか、さまざまな用途で活用しています。アロマの香りや自然音が心地よいこだわりの施設内で、お客様とともに、リラックスした気持ちでアイデアを発想することができます。

充実した福利厚生と休暇制度
社内には診療所やマッサージも

本社ビルには「BIPROGY診療所」があり、内科、消化器科、循環器科、皮

膚科などの医師が日替わりで常駐しています。勤務中に体調が悪くなってしまったときにすぐに受診して休養できるほか、薬も処方してもらえます。また、マッサージ師が常駐しているため、勤務時間内にマッサージを受けることもできます。

福利厚生に関してもさまざまな制度を設けています。当社の特徴はそれらを利用しやすい風土が醸成されていることです。たとえば、**産前産後休職はあわせて9か月間（労働基準法で国が定める日数の3倍）を取得できますが、「業務のことが気になつてゆっくり休めない」という状況を避けるために、できるかぎりのサポートを行っています。**

産後休職のあとは育児休暇になりますが、お子さんが2歳の誕生日を迎える前日まで何度でも取得可能です。保育園入園の都合で実際に2歳まで休職する社員は多くはないものの、本人の希望があれば周囲の理解が得られる風土があります。

が仕事と人生を豊かにする

どんなに充実した制度があっても活用しやすい風土がなければ意味がありません。人事部部長の大河内真樹さんは「両方を兼ね備えているのがユニアデックスの強み」と話します。

人事部 部長
大河内 真樹さん



社員みんながいきいきと働いているから、オフィスには自然と笑顔があふれる

社員の7割はテレワーク サテライトオフィスも活用

時間・場所に制約されない働き方の実現を目指し、約7割の社員はテレワークで業務を行っています。**テレワークから出社に切り替えている企業が多い中、全社員が自分の意思で出社するかどうかを決めることができるのは、働きやすさに直結していると考えています。**

とはいえ、新卒や入社間もない社員の中には、出社しないと同期や先輩と仲良くなれない、上司に気軽に相談しにくいという声もあるため、入社前の内定式や入社式、配属前の集合研修はすべて対面で実施し、コミュニケーションを図れるようにしています。

会議の際は、オフィスに出社して会議室から参加する社員と、自宅からオンラインで参加する社員が混在しているため、本社に「ハイブリッド会議室」を整備しました。大画面

イクメン社員が語る！

育休取得から復帰までの フォローアップ体制

ユニアデックスでは、育児・介護休暇などを取得しやすくするために、
取得から職場復帰までの相談・支援体制を充実させています。
育休明けの男性社員2人に感想を聞きました。

次男が生まれたときに半年間の育休を取得しました。今の部署には育休を取得した上司や同僚がたくさんいて、上司も育休取得をすすめてくれたので、休暇をとることへの不安や抵抗感はありませんでした。最近は私と同じように「せっかくの制度を積極的に活用しよう」と考える若手が増えたように思います。

育休に入った直後は、仕事のことが気になり、チャットをのぞいていましたが、仕事の関係者が連絡を控えてくれたおかげですぐに仕事を忘れて育児に集中できるようになりました。**育児にかかわるようになり、復職後は残業をなるべくせず効率よく業務をこなすことをいっそう心がけるようになりましたね。**仕事を一人で抱え込まず周りに助けてもらおうと思うようになり、要領がよくなりました。

私はこれまで育休を2回取得しています。1回目は双子が生まれ、妻の体調を気遣い1か月の休暇をとりました。上司のお子さんも双子だったため理解があり、背中を押してくれました。**育休中はお客さまのケアが心配でしたが、グループリーダーを筆頭に仲間がしっかりカバーしてくれたので、大きな問題はありませんでした。**

2回目は4人目の子どもが生まれた際に2か月間取得しました。大きな心境の変化は、「長い人生、ほんの数か月なら休んでも仕事はなくなる。復帰したらまた頑張って取り返せば大丈夫」と考えられるようになったことです。むしろ、新生児から乳児期の限られた時間を共有できないことのほうがものすごくもったいないと思うようになりました。

育児を経験すると
仕事の要領が
よくなります

アカウントサービス第三本部
クラウドサービス部
(関西支店内)
加藤 聖治さん



上司が
背中を押してくれ、
育児に専念
できました

サービスプロバイダ
第一営業部 第三営業所
山田 達史さん



※QRコードを読み取ると2人のより詳しい育休体験談記が読めます

多様な社員の活躍を推進！

「充実した制度」×「活用しやすい風土」が仕事と人生を豊かにする

男性育休に関しては、子どもが生まれた男性社員のうち約40%が取得（2022年度実績）。期間は1〜2か月が多く、お子さんが熱を出したときなども、休暇制度などを利用して男性社員が休むことが増えました。

有給休暇の取得率も85・9%と高く、多くの社員が制度を賢く利用して仕事と家庭の両立を図っています。有給休暇に関しては、通常2年以内に消化しなければ消滅してしまいますが、当社の場合、未消化分の有給休暇を60日分は貯めておき、傷病時や子どもの看護、親の介護など一定の条件で使用できます。有給休暇は新卒・中途採用者ともに、入社日から付与しています。

「自己申告制度」や「社内求人」で
自律的なキャリア形成を促進

当社では年に1度「自己申告制度」があり、上司へ異動の希望を伝えることができます。実際にこの制度を利用して、システムエンジニアがセールスエンジニアに職種変更するなどの例が

あり、社員一人ひとりが希望のキャリアを実現できるようにサポートしています。職種変更はこのほか、社内求人に応募して異動することもでき、社員の自律的なキャリア形成に貢献しています。

企業力を向上させ、お客さまに満足していただける商品・サービスを提供するためには、社員一人ひとりの健康や人生を支える体制と、モチベーション高く働ける職場環境が整っていることが不可欠だと考えています。



NIPPON ITチャリティ 駅伝に出場

全国各地から女性社員が 参加し、女性ならではの 働く悩みを共有！

全社員のうち女性が約2割という同社。育児とキャリアの両立、健康面など女性ならではの悩みを共有し、より働きやすい組織を目指すため、2023年に「女性対話会」を実施しました。

この日は地方からも多くの女性社員が本社を訪れ、テーマごとにグループをつくり、約3時間にわたって語り合いました。

CLOSE UP
女性対話会



ユニアデックスで活躍している社員が語る

いきいきと働ける理由

ユニアデックスがお客さまから評価され、常によりよいサービスを提供し続けられる秘訣とは？ 仕事のやりがいや働きやすさを聞きました。



DXシステム改革推進部 部長
高畑 浩史さん

私の部署は3年前に新設され、当初は「はじめまして」同士の集まりでしたが、真面目で誠実、それでいて気さくな人が多く、すぐにメンバー同士で打ち解けることができました。年齢・性別・過去の経歴において多様性のある部署ですが、チーム一丸となって仕事に取り組んでいる点が強みです。「新しいもの」に触れる機会も多く、モチベーションにつながっています。

人事部 人事室
前田 北穂さん



社員に寄り添った人事制度や福利厚生が整備されており、フレックスタイムなどを日々活用しています。上層部の方々を含め、一緒に仕事をする仲間がさまざまな意見を受容し合う環境もあるため、新たなチャレンジの場や成長機会には積極的に背中を押してくれます。こうした社内の雰囲気はとてありがたく、自律した考えを持ち行動できるようになったと感じています。

価値観を共有する風土が醸成されていることで、社内の上司・部下、役員の方々とも気軽にコミュニケーションがとれ、関係性が近いところが、他社にはないよさだと思います。また、「若手だから」「経験がないから」といった決めつけはなく、誰もがチャレンジする機会を得られる環境が、自身の成長につながっていると感じています。



ビジネス企画推進部
リマーケティングビジネス推進室 室長
古田 佳世さん

教育体制と社内の風通しのよさが働きやすさの要素のひとつだと思います。コロナ流行初期の入社でしたが、オンライン研修への移行が迅速で、その後のフォローまで充実していました。配属先は社員がお互いを尊重し、上司部下にかかわらず気軽に意見・相談が可能な環境です。社員が協力し合う「助け合い精神」を学び、一步成長することができました。



ソリューション営業本部
第一営業部 第二営業所
菊地 七海さん



アカウントサービス第二本部
システムサービス二部 四課
斎藤 康平さん

お客さま案件を常に自分事として対応している人が多く、私自身も「自分事マインド」が身につきました。ビジネス系・技術系を含めたさまざまな研修が充実しているため、専門性を磨くことができます。さらに、出社・テレワークのハイブリッドワークが定着しており、働く環境の自由度が高く、娘が産まれた際には半休・時間代休などの制度を利用し、柔軟に働けました。

コロナ禍での中途入社で会社に馴染めるか不安がありましたが、会社の仕組みや業務内容を丁寧に教えていただき、スムーズに業務に入れました。2児の母の私でも子育てと両立しながらプロジェクトリーダーに挑戦できたのはテレワークのおかげ。プロジェクトの進捗に課題があったときは、上司や同僚ばかりか他部門からも支援がありました。



経理部 業績管理室
姚 紅さん

IT未経験者でも万全のサポート！ 「ユニアデックスアカデミー」の育成力

独自のプログラムでIT未経験者でもプロフェッショナルへ育成するユニアデックス。その仕組みを紹介します。

ユニアデックスでは、2016年度より「ユニアデックスアカデミー」を創設しました。エンジニア、セールスなど職種ごとの専門スキルだけでなく、マインド、ビジネススキルなども含めた総合的かつ実践的なプログラムにより全社員の成長を図っています。**目指すスキルごとに「専門力」「人間力」「実行力」に分け、高い専門性とともに高い志を備えた人材を育成しています。**

入社後新人研修では、職種共通の合同研修と職種別研修を経て、約1年間にわたり現場でOJTを実施。新人研修期間中に改めて配属に関するヒアリングを行い、配属先・職種を決定します。きめ細やかな研修により、自分では気づかなかった適性がわかることもあります。

この研修はIT技術の基礎固めができるため、ITの知識を持っていない方でもしっかりと技術の基礎を習得したうえでエンジニアとして現場へ配属されます。**出身学部**に

かかわらず、自分が何をやりたいのか、どんなことに適性があるのかを把握し、自身の可能性を追求できます。

配属後もユニアデックスアカデミーの教育体系に沿った研修プログラムを用意。年代にとらわれず、いつまでも社員が成長していくことを支援します。



ユニアデックスアカデミーの教育・研修体系

