

日本ユニシス 女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし」の最高位認定を取得

日本ユニシスは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)の最高位である第3段階の認定を取得しました。

【えるぼし認定とは】

- 女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定するものです。認定基準の評価項目は、「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5つで構成され、事業主は基準を満たした評価項目の数に応じて3段階で評価されます。
- 日本ユニシスは全ての評価項目において認定基準を満たしたことから、2017年10月18日、評価のうち最高レベルである第3段階の認定を受けました。



【日本ユニシスのダイバーシティ推進】

- 日本ユニシスグループは、「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[®](注)を創出する企業になること」をダイバーシティ戦略のビジョンとしています。多様な個性を持つ社員がそれぞれの力を十分に発揮し、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。
- 当社では従来、多くの女性技術者が出産後も就業継続していますが、より活躍の場を広げるべく女性社員の活躍推進に取り組んでいます。現在、出産後の復職率はほぼ100%、平均勤続年数の男女差も少ない状況であり、目標として「2020年に女性管理職比率を10%にすること」を掲げています。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。

【日本ユニシスの女性活躍推進の主な取り組み】

- ダイバーシティ育成プログラム(女性社員編): 女性社員の人財パイプラインを形成するため、管理職候補・中堅・若手の3階層に分け研修・OJTを中心とした育成プログラムを実施中。
- 育児休職中のキャリア開発支援: 休職中の通信教育やe-learning受講時の補助金支給や復職前のワークショップを開催。(夫婦参加可能)
- 管理職向け研修: 管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメント研修の実施。
- 働き方改革の推進: サテライトオフィス活用やテレワークの本格運用、残業メリハリ活動や有給休暇取得推進などをダイバーシティ推進との両輪として実施。また育児休職や短時間勤務制度、年休を積み立て子供の看護に充当可能など、法定を上回るより就業継続しやすい制度の充実。

以上

注：ビジネスエコシステム

複数の企業や団体がパートナーシップを組み、それぞれの技術や強みを生かしながら、業種・業界の垣根を越えて共存共栄する仕組み。

関連 URL：

厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

日本ユニシス 女性活躍推進法に基づく行動計画：

http://www.unisys.co.jp/com/doc/action_plan2016.pdf

Diversity Foresight、ビジネスエコシステム(ロゴ)は、日本ユニシス株式会社の登録商標です。

その他記載の会社名、商品名は、各社の商標または登録商標です。

掲載のニュースリリース情報は、発表日現在のものです。その後予告なしに変更される場合がありますので、あらかじめご了承ください。