

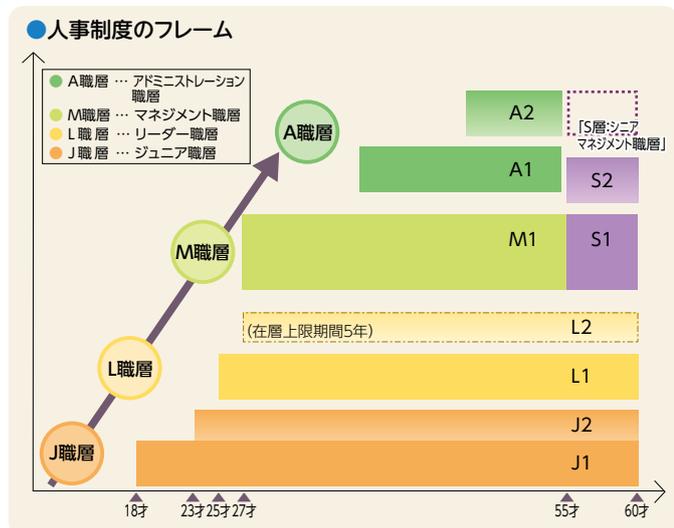
働きやすい職場環境づくり

ユニーでは従業員一人ひとりが、自ら学び、考え、動く「考動」する人材になることを目指しています。
流通小売業に従事するビジネス人としてのスキルアップのみならず、
広く社会に貢献できる人間力を育成するのが、ユニーの人材に対する考え方です。
安定した雇用環境や実力重視の人材登用、充実した福利厚生など、従業員一人ひとりを強力にバックアップしています。

キャリアアップ制度

ユニーを支えているのは「人」。その能力を最大限に発揮させていくことが、会社の成長につながっています。そこでユニーでは、配属においても本人の希望を考慮しています。毎年、全社員を対象に自己申告を実施し、今後のキャリアについて本人の希望を確認しています。配属希望の部署やそのために取り組んでいる自己啓発などを調査することで、その後の配属に活かしています。

営業店舗で店長を目指して仕事している方、商品部でバイヤーとして世界中に商品の買いつけに行く方、スタッフ部署で営業の企画を立案している方など、各人の能力・適性により活躍できるフィールドはたくさん用意されています。



充実の教育体系

キャリアに応じて必要な教育研修を実施。自己啓発を勧め、従業員の成長をサポートしています。

●研修

新入社員から管理職まで各職層別に研修を実施。2015年度の研修参加者数は述べ3,512名超えになります。



●従業員キャリアアップ

従業員のキャリアアップを手伝うため、148講座におよぶ通信教育講座を案内。会社推薦講座受講者には会社からの補助があります。2015年度は995名が受講しました。



●サービス介助士資格

高齢者の方や障がいを持つ方にも安心して買い物に来ていただけるよう、店舗の店長や副店長などの管理職を中心にサービス介助士資格の取得を勧めています。現在までに、1,600名以上が取得しています。



●技能研修

特別勤務者(パートタイム)の方には、生鮮部門担当者を中心に商品加工技術のある方に技能給を、福祉用具専門相談員やグリーンアドバイザー、自転車安全整備士、ホームヘルパーなどの資格を取得し、仕事に活かしている方にライセンス給を支給しています。



障がい者雇用

ノーマライゼーションの理念に基づき、障がいを持つ人も生き生きと働ける職場環境をつくるため、障がい者雇用に取り組んでいます。毎年、特別支援学校や施設から職場体験の受け入れも実施しています。

◆障がい者雇用率

2013年	2.05%	2015年	2.29%
2014年	2.15%	2016年	2.27%

ワークライフバランスへの取り組み

●半日休制度

付与された年次有給休暇のうち6日間を半日に分割して年間12回取得可能。年次有給休暇をより取得しやすくするため、2006年より導入しました。

●育児休暇

本人、または配偶者の出産日から2年以内に有給の休暇を5日取得可能。2016年より導入しました。

●65歳までの再雇用制度

定年を迎えた従業員がその後の生活の安定を図るため、再雇用されることを希望した場合、65歳までをキャリア社員として再雇用し、長年培った知識・経験・専門能力・技能を活用できるようにしています。

●自社商品割引購買制度

自社商品を割引で購入可能。同居家族も同条件で利用できる「家族証」を発行しています。

●アニバーサリー休暇

本人および家族の誕生日を対象の記念日として、記念日を含む月度にアニバーサリー休暇として、1年間に2日の年次有給休暇を取得することができる制度です。ここでいう家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、孫を対象とします。

次世代法に基づく基準適合一般事業主認定企業

仕事と子育ての両立を図るために必要な、雇用環境の整備などを進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、基準に適合した一般事業主として2008年に認定されました。



愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録

労働者が男女ともに仕事と家庭を両立させながら働くことができる職場環境づくりに取り組んでいる企業として認められ、2003年に愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録しました。



ユニグループ総合福祉センター

ユニグループ各社の従業員と家族を含めた生涯にわたる総合福祉確立のために、会社と労働組合の共同事業として設立されています。主な福利厚生事業として、お祝い金やお見舞金の慶弔活動、社内セーフティネットとしての共済保険制度の提供、健康支援活動や各種セミナーの開催、宿泊・レジャー関連施設の斡旋などを行っています。

▶ 従業員同士が仲良く交流し、心と体の健康を増進するために

行楽・レクリエーション

従業員同士の親睦や交流を深めることを目的とするレクリエーション活動として、店舗や事業所ごとに、行楽等を行っています。また、心と体の健康づくりとして日頃のストレスを発散できるように、スポーツ・レクリエーションや地域ごとに中日ドラゴンズの応援会を行っています。



サークル活動

共通の趣味を持つ仲間と同好会をつくり活動することで、活発な職場づくりに活かしています。内容は、フットサル・ボウリング・ゴルフなどのスポーツ、写真・華道・茶道・手話・将棋など文化的なものなど多岐にわたっています。

▶ 従業員が充実した人生を送るために

ライフデザインセミナー

正社員を対象に、定年退職後も充実した生き方・暮らし方ができるよう、先を見据えた人生設計を支援するセミナーを、社外から専門講師を招いて、年代別に開催しています。



▶ 従業員の健康な身体づくりのために

健康セミナー

夫婦でも参加できる体験型セミナーです。食習慣・運動習慣を見直すきっかけづくりを目的とし、管理栄養士等の資格を持った社外講師によるストレッチやウォーキングを取り入れた講義を行っています。
 (ユニグループ健康保険組合と共同で開催)



健康ウォーキング

家族やOBも参加できるウォーキング大会を各地域で開催しています。仕事を離れ、自然の中やテーマパークを歩くことで、運動の楽しさを実感するとともに、従業員同士の交流を図る場にもなっています。
 (ユニグループ健康保険組合と共同で開催)



▶ 従業員が安心して働くために

保険制度・貯蓄制度

従業員本人はもちろん、家族まで対象としてスケールメリットを活かした団体保険を提供しています。正社員やパートタイマーなどそれぞれのニーズに合わせたコースを設定しています。また、財形貯蓄や拠出型企業年金保険など、有利な貯蓄制度を提供しています。



▶ 従業員と家族の充実した余暇生活のために

宿泊施設、レジャー施設

従業員がより充実して働くためには余暇の充実も重要なポイントです。従業員と家族の皆さんに旅行やレジャーを通して楽しんでいただくため、全国各地にあるリゾートホテル、シティホテル、アミューズメントパークなどと法人契約しています。各宿泊施設、各レジャー施設の最新情報を、従業員向けに定期的に発行している冊子や、専用ホームページで案内・紹介しています。



ダイバーシティ

ダイバーシティの取り組み

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことです。多様性（性別や年齢、国籍や人種、病気や障がいの有無、妊娠や育児、介護など）を大切に1人ひとりが活躍できるようにすることで、最大の能力を活かし充実した働き方ができます。

▶ 女性が輝き活躍できる職場を目指して

世界経済フォーラム(WEF)が発表したThe Global Gender Gap Report 2015によると、ランキング1位(もともと男女の格差が少ない国)はアイスランドでした。日本は101位で先進国では最下位です。経済産業省は経済のグローバル化や少子高齢化が進む中で日本の企業競争力の強化を図っていくためには、女性や高齢者など、一人ひとりが能力を最大限発揮して価値創造に参画していくことが必要だと考えています。

小売業では女性従業員比率が高く、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に積極的に取り組んできた企業が多い業界です。お買い物にいらっしゃるお客様も女性が多いことから、女性の能力発揮の推進を積極的に受け入れる風土があるはずですが、まだまだ十分に能力が発揮できていないとは言えない状況です。

ユニーで働く従業員の現状

現在ユニーでは215店舗で2万6834人が働いています(アルバイトを除く)。そのうち女性は2万1321名で、79.5%を占めますが、女性の管理職の割合は、管理職全体の5.9%でしかありません。しかしながら、2014年には初の女性執行役員が誕生し、現在、女性管理職は店長3名、部長職2名、副店長39名、チーフバイヤー、チーフFMD、チーフマネジャー8名、その他管理職110名を合わせ162名です。(※2016年7月時点)

ユニーでは男女共に管理職として活躍できる労働環境の整備に向け、2016年4月から3か年計画で女性活躍推進法行動計画を定め、女性管理職の割合を20年をめぐりに10%以上にすることを目標として、女性の活躍を応援しています。

▶ 育児・介護と仕事の両立のため制度を拡充

小売りの現場では長時間労働の問題が実在するのが現状です。そこでユニーでは人的生産性を向上させるレイバースケジュールリングプログラム(LSP※)を導入し、作業の無駄や無理を省く店舗運営を進めています。子育て支援の制度はもちろんですが、介護休業は従来の93日から365日まで延長し、複数回の取得もできるようにしました。介護休業は社員3名、非正規社員23名が取得しています。

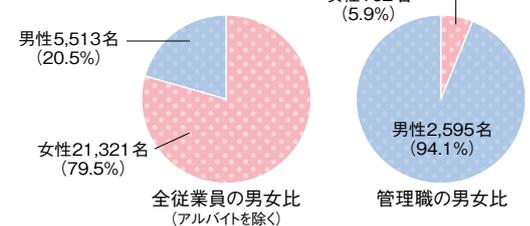
また、今まで結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤などの理由でやむを得ず退職した正社員については、退職後5年以内に正社員として受け入れる再雇用制度も導入しました。退職時に管理職資格を持っていた場合はその資格をもったまま復職することができます。子育て社員や介護に関わる社員も諦めることなく能力を生かして活躍できるよう、ユニーでは働き方や制度を拡充しながら、男女が共に働きやすい職場環境を整え、ワークライフバランスを推し進める取り組みを続けていきます。

※LSP:達成したい売場目標を決め、それを実現するために必要な作業・手順、時間等を設定し、誰がいつどんな作業をどのくらいの時間で行うか計画し管理すること。

◆ 出産休暇・育児休業・介護休業取得者

		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女
出産休暇	正社員	0	36	0	28	0	28	0	35
	パートナース社員・キャリア社員・パートタイマー	0	46	0	47	0	44	0	57
育児休業	正社員	0	27	1	22	0	20	0	39
	パートナース社員・キャリア社員・パートタイマー	0	30	0	34	0	28	0	38
介護休業	正社員	2	1	0	1	0	1	0	3
	パートナース社員・キャリア社員・パートタイマー	2	22	0	18	1	22	0	23

◆ 社員概要



働きがいのある職場づくり

育児に対する制度がクローズアップされていますが、同時に介護に関する制度の充実についても従業員のニーズは高まっています。そこでユニーでは介護に関わる制度の充実にも力を注いでいます。例えば、2016年5月には介護を必要とするもの1名につき、要介護状態ごとに取得できる介護休業の期間・回数について拡大しました。

今後も、ユニーでは育児や介護による離職を減らし、従業員の状況にあった制度の導入を行い、経営理念の一つである「働きがいのある職場」をつくることで、皆が輝きながら働き続けることができるよう努めていきます。



業務サポート本部
人事部長
葛山 浩之



ダイバーシティ推進に向けて

ダイバーシティを推進するということは、性別や生活環境などに関わらず、様々な人が十分に力を発揮できる職場環境を整えることです。そのため、2016年5月に育児休業と介護休業期間の延長や正社員再雇用制度の導入、育児休暇の新設など、制度面の改定を進めてきました。しかし、制度は実際に利用されなければ意味がありません。制度を利用しやすい風土作りを進めることも同時に考えながら、働き方の改善に取り組んでいきたいと考えています。



業務サポート本部 人事部
マネジャー 中村 真由美

輝く女性のキモチ研究所「デジラボ」

このプロジェクトは仕事・家庭に忙しい女性の気持ちに寄り添って、毎日をもっと楽しく、もっとうれしくするアイテム・企画をバラエティ豊かに提案するもので、ユニーグループで働く女性社員が部門の垣根を越えて結成しています。2015年12月には豊田自動織機の女性社員が女性向け車両アイテムを企画する「Vitz女子力向上委員会」とコラボレーションを行い、オリジナルVitzを発売しました。

今後も働く女性、忙しい主婦の皆さんの満足できる商品・サービスの開発に取り組んでまいります。



デジラボEDITIONの限定Vitz車両アイテム紹介



記者会見に臨む吉田本部長(左端)と大澤マネジャー(左から2番目)

スタイルワン研究所

ユニーグループの女性従業員(社員・パートタイマー)約260名で結成されたスタイルワン研究所はプライベートブランド「Style ONE」「Prime ONE」のブランド力向上を図るため、女性ならではのきめ細かい感性を取り入れたり、働く女性や経験豊富な主婦の意見を商品開発に反映させています。

また、現状商品からリニューアルに向けてのポイントを探しバイヤーに提言するなど、男性中心の商品開発バイヤーを縁の下で支える活動を行っています。



スタイルワン研究所でのミーティング

ユニーグループ・ホールディングスでのダイバーシティの取り組み

ユニーグループ・ホールディングスでは、2014年に発足したグループダイバーシティ推進委員会のもと、誰もが能力を発揮できる職場環境を整えようと努めてきました。

2015年11月には、女性の人材育成の一環として、ユニー、サークルKサンクス、さが美、パレモ、UCSの5社合同で初めて「キャリアデザインフォーラム」と「女性管理職フォーラム」を実施しました。

キャリアデザインフォーラムでは、一般職の女性社員26名が各本部、店舗から集まり、自分の強みや課題、価値観を見つめなおすことで今後管理職を目指すためのキャリア形成について考えを深めました。また、女性管理職フォーラムでは、管理職やそれに準ずる層の女性社員29名が活発な議論を交わし、管理職として周囲への影響力を拡大するための行動を探りました。



キャリアデザインフォーラム

特集「働くママはキラキラ輝いています」

ユニーには育児短時間勤務という制度がありますがこの制度を利用しているワーキングマザーであり、子どもを育てるママでもある4名に働くことの意味、子どもを育てることの喜びなどを語ってもらいました。

育児休業・育児短時間勤務制度

2016年5月には、育児や介護による退職を防ぎ、仕事との両立支援に関する制度をより利用しやすくするために拡充を図りました。育児休業は今までは原則1年間、保育所へ入所できない場合などは1年半でしたが、子どもが1歳6か月を経過した直後の4月末日まで期間を延長可能となりました。なお、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月までの間に1年間取得できます。

また、ユニーでは子育て中は、正社員で最大2時間30分、パートは2時間短縮できる育児短時間勤務制度を導入し、子どもが小学校3年生の終期になるまで利用できます。また、半日単位で取得できる子の看護、介護休暇などの制度があります。昨年度は、育児休業は正社員で36名、非正規社員で31名が取得をし、全員が仕事に復職しました。



営業統括本部 管理部
マネジャー
庄司 佳織

アピタ稲沢店
業務課
鈴木 貴子

IT物流本部 ECビジネス部
マネジャー
岡田 真理

業務サポート本部 CSR部
マネジャー
土井 万寿美

大変な出産を経て、職場のことや自分の仕事が気になって仕方なかった休業中

- 私は自宅が近いこともあり、育児休暇中も2カ月に1度職場に向向っていました。上司からメールをもらおうと復帰を待っているような気がして嬉しかったです。
- 上司とメールで連絡を取ったり、ランチに誘ったりしてもらいコミュニケーションを取っていました。育児をしていると社会から取り残されたように感じることもあるので、外出する機会をもてることは情報収集やリフレッシュにも繋がりとてありがたく思いました。また、所属する部署が出展する社内外でのイベントに子どもと一緒に顔を出したりなど、仕事の事を考える時間は結構あった気がします。

どうして育児をしながら働きたいと思ったのでしょうか？

- 復帰して3カ月なのでもだまだ休業中との生活の変化へ対応しきれなく戸惑う事も多いのが現状です。ただ、復帰後自身が担当している環境学習の運営で久しぶりに店舗へ出向いた際、自分が休業中も変わらず取り組みが続いていて地域の子も達が笑顔で参加しているのを見て、自分の取り組みが定着し地域社会に役立つ事ができたと感じ、嬉しく思いました。
- 仕事に使命感をもっているため職場のメンバーから頼りにされていると感じること。また、先輩に子どもがいても働き続けられるという姿を見せ、「先輩みたいに頑張りたいです」と言われることが嬉しいです。ユニーの中に働きながら子どもを育てる方が増えたらいいと思います。また、先の話ですが働く私の姿を見て育った娘が大人になった時、出産しても働き続けられると思ってくれたらいいと思います。
- 子どもが生まれてから安心・安全への関心が高まり、栄養価の高い商品や簡単に作れる料理への興味も深まりました。将来的には子育ての経験を生かして子ども用品の開発などにも関わってみたいとも考えています。
- 同僚が育児をしながら働いている人が多かったので、元々復職することがあたり前という感覚を持っていました。今後機会があればベビーカーママでもお買い物しやすいお店づくりなど、母親目線を生かした店舗開発にもチャレンジしたいと思っています。また子どもも小学生になりこれからの教育のためにも安定収入が得られる事も大事ですね。

職場に復帰です。その時サポートしてくれたのは家族でした

- 基本的には決まった時間に帰宅できますが、事前に予定がわかっていたりする場合は実家の母親にサポートしてもらうこともあります。主人は復帰直後は家で子どもをみればいいんじゃない、などと言っていましたが、今では「働いてくれてありがとう」と言葉をかけてくれます。
- 主人が家事、子育てなど家庭全般を積極的に取り組んでくれています。社内結婚なのですが、買い物店舗で勤務している主人が担当で時間短縮を図っています。我が家の合言葉は“フィフティフィフティ”です。

これからワーキングマザーになろうとしている後輩たちへのメッセージ

- あまり堅苦しく考えることはないと思います。私は普通に働いて普通に出産しています。子どもにとっても働いているお母さんが普通になっているみたいです。土曜日でも仕事ですが、子どもは「仕事頑張ってるね」と送り出してくれますよ。
- 私は働くことには覚悟と信念があると思います。入社したらまずは勉強して昇格してから出産することが、復職後働き続けるうえで働きやすい環境となると思います。
- 先のことはまだ見えないことはありますが、安易に辞めるべきではないと思います。制度をよく勉強して活用すれば仕事を続けていくことはできます。そして可能な限り前向きに、毎日楽しく仕事に取り組みたいです。
- 子育てをしながら仕事をする事は確かに忙しくて大変です。しかし、仕事をしていくうえでいろいろな人と知り合い、学びながら子育てでも仕事も楽しむ。そして、自分の取り組みが地域貢献や会社の価値が上がることに繋がるといことは、本当に素晴らしいことだと思います。

さあ、働きながら輝くワーキングマザーになりましょう!

