

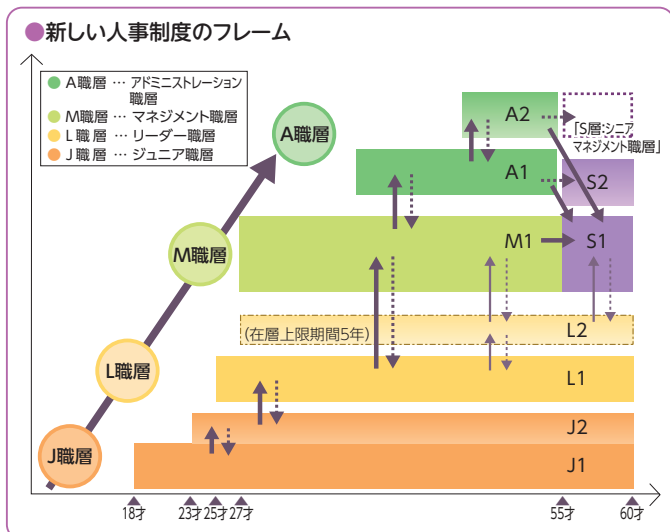
働きやすい職場環境づくり

ユニーでは従業員一人ひとりが、自ら学び、考え、動く「考勤」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。2013年度の研修参加者数は述べ4,662名になります。



●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、134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。2013年度は378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、1,000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

2012年	1.95%	2014年	2.15%
2013年	2.05%		

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日間に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。

●配偶者出産休暇

配偶者が出産のとき、出産日から2週間以内に有給の休暇を2日取得可能。2010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歳までを上限とし再雇用し、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。

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。



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。

