

働きやすい職場環境づくり

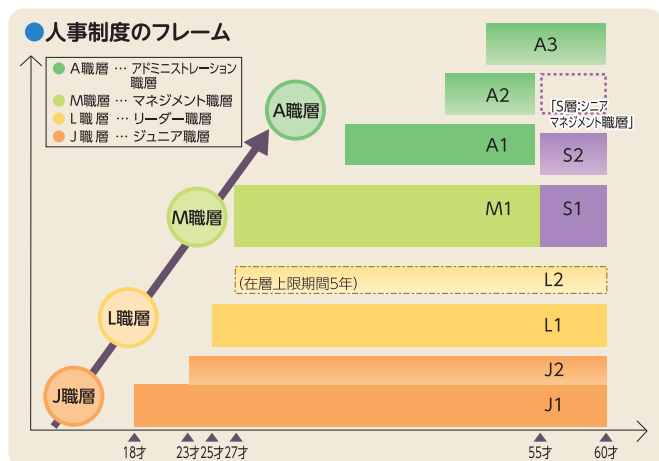
従業員に
いいこと、
プラス。

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付けに行く方、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。



●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。受講修了者には、会社が半額相当を支給するので、とてもお得に学ぶことができます。



●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、1,700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。



ワークライフバランスへの取り組み

●半日年休制度

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。



採用について

正社員採用においては、新卒採用のみに拘らず、中途採用（非正社員からの雇用転換含む）も実施し、お客様ニーズに対応するための多様な人財が確保できるように努めています。また、入社後少しでも長期間勤務していただけるように、OJTを基本とした研修制度や福利厚生・休日休暇制度を充実させており、平均勤続年数は20年を超えます。

ユニーグループ総合福祉センター[ユアアイコン]

ユニーとグループ会社各社の従業員と家族を含めた生涯にわたる総合福祉の確立のために、会社と労働組合の共同事業として設立されました。主な福利厚生事業として、お祝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、各種セミナーや健康支援となるイベントや補助金の給付、そして、宿泊・レジャー関連施設の斡旋などの運営をしています。

従業員同士の交流や絆づくり、心身のリフレッシュのために

◆行楽・レクリエーション

従業員の心と体のリフレッシュや健康増進、従業員同士のコミュニケーションや親睦を深めることを目的とした各種レクリエーション活動を行っています。

店舗・事業所ごとの行楽旅行やボウリング等スポーツ大会への補助金の給付、また、従業員と家族が参加できる行事として、会社と共同開催の中日ドラゴンズ応援会や、労働組合と共同開催でのディズニーなどテーマパークへのご招待を定期的で開催しています。



◆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、ボウリング・ゴルフ・ハイキングなどのスポーツ、写真・茶華道・手話・将棋など文化的なものなど多岐にわたっています。

◆宿泊施設・レジャー施設

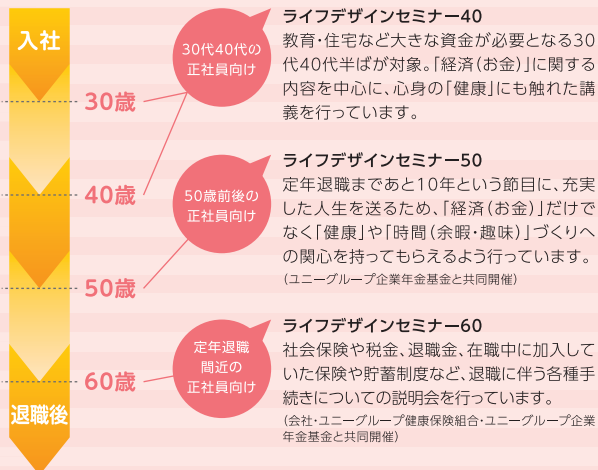
従業員が充実して働くためには余暇の充実も重要なポイントです。リゾートホテルやアミューズメントパーク、冠婚葬祭の式場などの施設と契約しているので、従業員と家族が法人料金で利用できます。また、利用方法を掲載したガイドブックを発行し、従業員に配布しています。



従業員が安心して働ける環境づくりのために

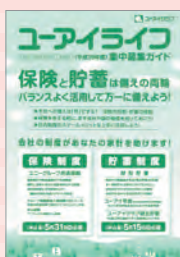
◆ライフデザインセミナー

正社員を対象に、在職中はもちろん、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ためのセミナーを、社外から専門講師を招いて、年代別に開催しています。



◆保険制度・貯蓄制度

従業員だけでなく家族までを対象にし、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。財形貯蓄や拠出型企業年金保険など、有利な貯蓄制度も提供しています。



従業員の健康な身体づくりのために

◆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。仕事をはなれ、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。(ユニーグループ健康保険組合と共同開催)



◆健康セミナー

夫婦でも参加できる体験型セミナーです。食習慣や運動習慣を見直すきっかけづくりを目的とし、管理衛生士などの資格を持った社外講師による食の講義をはじめ、ストレッチやウォーキングも取り入れた講義を行っています。(ユニーグループ健康保険組合と共同開催)



◆人間ドック補助

会社の定期健康診断だけでは発見しづらい、がんなど重篤な病気の早期発見・早期治療を目的として、本年度より、40歳・45歳・50歳・55歳の正社員を対象とした人間ドック費用の補助を段階的にはじめました。

従業員へのタイムリーな情報発信のために

◆情報誌の発行

イベントやセミナーの募集や、各種制度の情報提供のため、ユニーグループ健康保険組合、ユニーグループ企業年金基金と合同で、隔月に1回、従業員向けの情報誌を発行しています。



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、性別や年齢、国籍や人種、障がいの有無、宗教や価値観など、個々の違いを受け入れ、認め合い、活かしていくことです。個性を活かし、一人ひとりが最大の能力を発揮できる風土をつくることで、充実した働き方ができます。

◆従業員一人ひとりが活躍できる職場を目指して

現在日本では、全国民が活躍できる社会を目指して「働き方改革」を打ち出し、政府や各企業が取り組みを進めています。しかしながら子育てや介護への支援がまだまだ整っていない状態は続いており、仕事と生活を両立することが難しく、ライフスタイルの選択がしづらい状況にあります。小売業では女性従業員比率が高く、お買い物にいらっしゃるお客様にも女性が多いことから、女性の能力発揮への期待も大きく、今後、仕事と家庭の両立支援がより強く求められる職業であると言えます。

ユニーで働く従業員の現状

現在ユニーでは209店舗で2万4559名が働いています（アルバイトを除く）。そのうち女性は1万9248名で全体の78.4%と、多くを占めています。社員だけで見ると、女性は全体の19.7%にあたる947名。そのうち女性の管理職の割合は、管理職全体の6.0%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32名、チーフバイヤー、チーフマネージャーなど11名、その他管理職110名を合わせ158名です。（2017年6月時点）

ユニーでは男女ともに管理職として活躍できる労働環境の整備に向け、2019年までに女性管理職の割合を10%以上にする目標を立て、行動計画を推進しています。

◆育児・介護と仕事の両立のための制度を拡充

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プログラム（LSP※）を導入し、作業の無駄やムリを省く店舗運営を進めています。

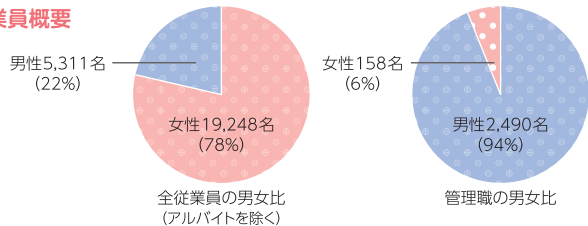
また、子育てや介護をしている従業員の支援となるよう、制度の改正にも取り組んでおり、結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤などの理由でやむを得ず退職した正社員については、退職後5年以内に正社員として受け入れる再雇用制度も導入しました。子育てや介護に関わる社員も諦めることなく能力を活かして活躍できるよう、ユニーでは働き方や制度を拡充しながら、男女が共に働きやすい職場環境を整え、ワークライフバランスを推し進める取り組みを続けていきます。

※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を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

		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女
出産休暇	正社員	0	28	0	28	0	35	0	18
	パートナー社員・キャリア社員・パートタイマー	0	47	0	44	0	57	0	27
育児休業	正社員	1	22	0	20	0	39	0	39
	パートナー社員・キャリア社員・パートタイマー	0	34	0	28	0	38	0	47
介護休業	正社員	0	1	0	1	0	3	3	2
	パートナー社員・キャリア社員・パートタイマー	0	18	1	22	0	23	1	25

◆従業員概要



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、性別や生活環境等に関わらず、様々な人が十分に力を発揮できる職場環境を整えるということです。従業員一人ひとりの事情が異なる中、仕事と生活の両立をするには我慢が必要なこともあるかと思いますが、どちらも諦めることなく、働きたい人が働ける職場にするために、制度の整備、職場環境の改善に努めていきたいと考えています。



業務本部
総務人事部長
早河 義孝

働く女性の気持ち研究所「デージーラボ」

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、ユニーで働く女性社員が部門の垣根を越えて結成しています。

2014年9月に発足した『デージーラボ』は、カー用品、寝具、バレンタイン向けチョコレートなどの住居関連品や食料品を開発し、ご好評をいただきました。2016年からプライベートブランドとなり、今回は衣料品に領域を広げ開発を進めています。

今後も働く女性、忙しい主婦の方々に満足いただける商品・サービスの開発に取り組んでまいります。



スタイルワン研究所

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×ウーマン 女性のキャリアの取り組み

ユニーでは子育て中の従業員のために「育児短時間勤務」という制度があります。この制度を利用しているワーキングマザーに、仕事や子育てについてお話を聞きました。

〈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ヶ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ヶ月までの間に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39名、非正規社員で47名が取得をし、全員が仕事に復職しました。



Voice 仕事と子育ての両立について

子供は4人いますが、目がまわるほど忙しく、子育てをゆっくり味わうことは無かったですね。ありがたいことに、会社の制度で育児休暇や育児短時間が導入された直後だったのでタイミングが良かったです。一つだけ言えるのは、パートナーである主人の協力があつたからこそいろんなことが乗り越えられたと思います。二人で家事・育児ともいろいろ話し合っ分担しながら、協力しながら励ましあって子育てしてきました。おかげで、ほとんどつらいと感じた事もなく、楽しく子どもと成長してきた思いが強いですね。両立というと堅苦しいですが、仕事としてのキャリアとプライベートとしての母親と2つの顔があることが自分を成長させてくれたと確信しています。



営業統括本部
名古屋営業部
シニアチーフスーパーバイザー
山田 由美子



Voice 育児をしながら働きつづけることについて

私は社内結婚なのですが、職場復帰に迷いは全くありませんでした。産休を含め1年2ヶ月ほど仕事から離れ、改めて仕事の楽しさに気付けたことが大きかったです。主人は育児にも積極的に参加してくれますし、週末は実家の両親が子どもの面倒をみてくれています。仕事をしながら働くことに理解のある上司やメンバーに恵まれたこともありがたかったです。これからの皆様へのメッセージとしては仕事と育児の両立は簡単ではありませんが、仕事をする上での視野も広がりますし、何より社会との繋がりが持てることは自分自身の成長にも繋がると 생각합니다。



アピタ大府店業務課
課長 水谷 真里

女性のキャリア

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活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。ユニーは2016年に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(いわゆる「障害者差別解消法」)を鑑み、さらに対応を進めています。

障がい者
雇用

ユニーの
ダイバーシティ

多様な
人々

外国人の雇用や、LGBTへの対応について、「～らしい」という固定概念から解放し、一人ひとりが違うことを当たり前のこととして受け入れることが大切だと考えています。自分では気がつかないうちに人を傷つけてしまった、ということにならないよう、それぞれの従業員が尊重し合える職場作りに取り組みます。

◆障がい者雇用率

2014年	2.15%	2016年	2.27%
2015年	2.29%	2017年	2.52%

ライフ&ファミリー介護

◆ユニーの介護関連制度

2016年には介護休業日数を拡大、取得回数の制限も撤廃し、より利用しやすい制度を目指して制度を改定しました。

〈介護休業〉

要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護する従業員は、1人につき通算365日まで介護休業を取得できます。通算365日以内であれば、複数回に分けて取得が可能ですので、必要となきに、必要な日数を取得することができます。

◆介護休業を取得するには…

介護休業を取得する日から2週間前までに、申請に関するチェックリストと申請書を人事へ提出します。介護休業期間中、賃金は支給されませんが、雇用保険に加入し加入年数などの条件を満たした方は、介護休業を開始した日から93日まで介護休業給付金が支給されます。給付対象の方へは、人事より申請のご案内をお送りし、手続きをしています。



Voice 介護と仕事の両立に向けて

当社では従業員の平均年齢が高齢化してきており、介護と仕事との両立も大きな課題となっています。いつまで続くかわからず、またいつのような変化があるかわからない中、定型どおりの働き方が困難になる方もいらっしゃると思います。介護をしながらでも、仕事をしっかりと続けるためには、柔軟性のある制度が必要になると思います。昨年度改正した介護休業等の制度の周知を進め、それが使いやすい風土となるように努めてまいります。



業務本部
総務人事部
マネジャー
中村 真由美