



多様な人材が活躍できる職場を目指して

株式会社ユニバース
人事教育部人材開発Gマネジャー
川口 雄飛

会社概要

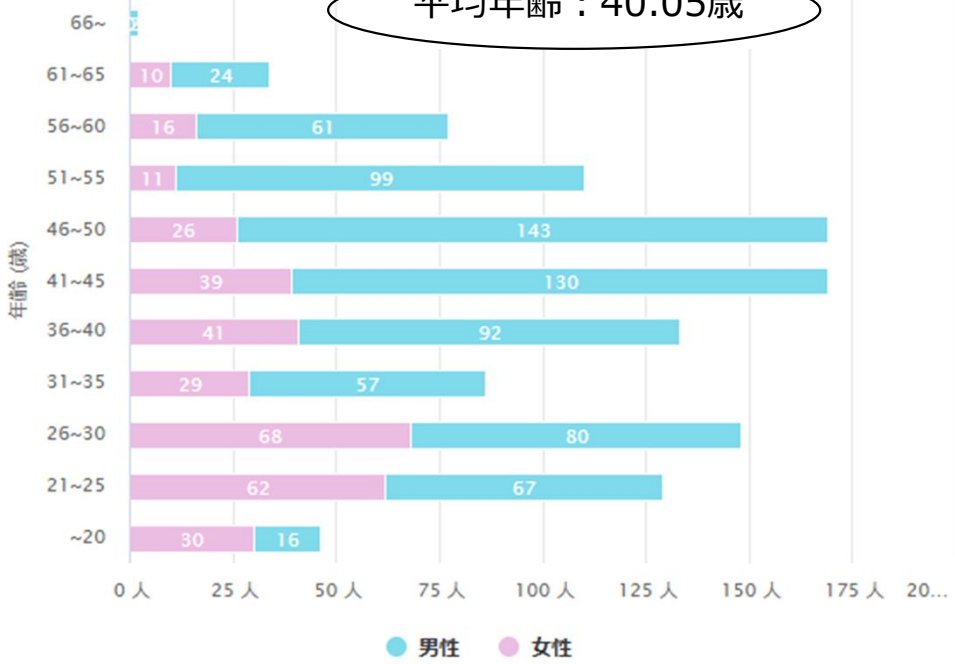
会社名	株式会社ユニバース
本部所在地	青森県八戸市
事業内容	スーパーマーケットの経営
創立	1967年10月
店舗数	59店舗
従業員数	5,686名 社員1,091名、パートナー社員4,595名



従業員構成

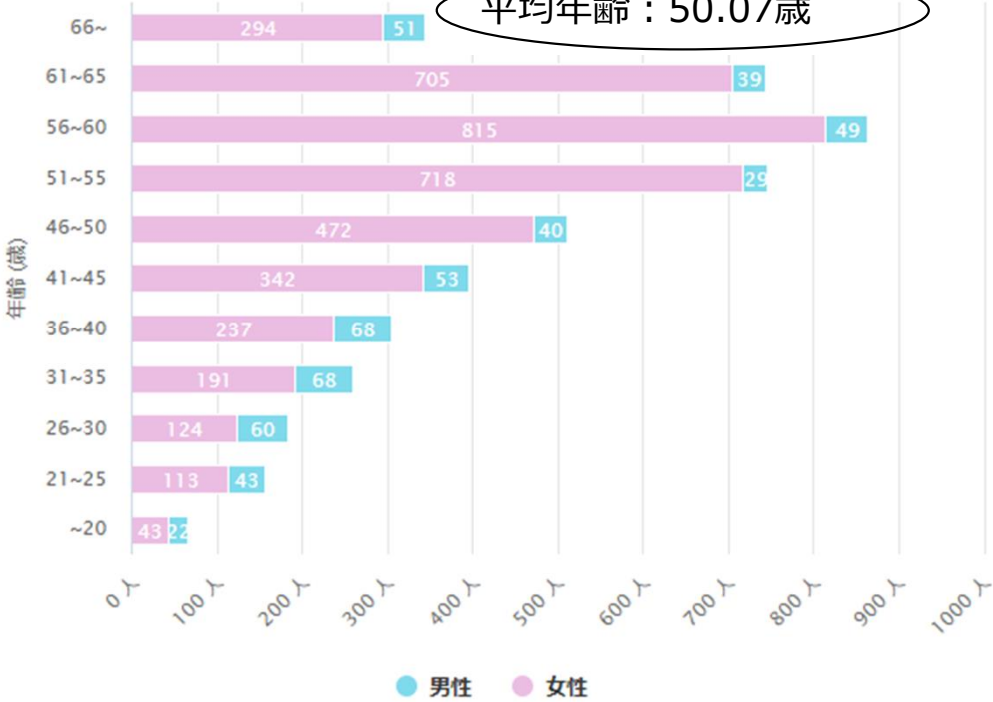
【正社員】 年齢別人員構成

平均年齢：40.05歳



【PT社員】 年齢別人員構成

平均年齢：50.07歳



弊社の取り組み① 定年年齢の延長

1.概要（社員・PT社員共通）

満60歳定年→**満65歳定年へ移行**。

ただし現在は移行期間として、当分の間、満60歳、満61歳、満62歳、満63歳、満64歳の**選択定年制**としています。

定年後も継続勤務の意向がある従業員に対しては、本人の能力や会社ニーズを勘案の上、1年契約の嘱託社員として、**最長満70歳まで継続雇用**を行っています。

※制度化はしていませんが、**社員の定年後にPT社員として契約するケース**もあります。

2.実施時期

2018年 継続雇用の上限年齢を65歳→70歳に延長。

2019年 定年年齢を満60歳→満65歳に延長。

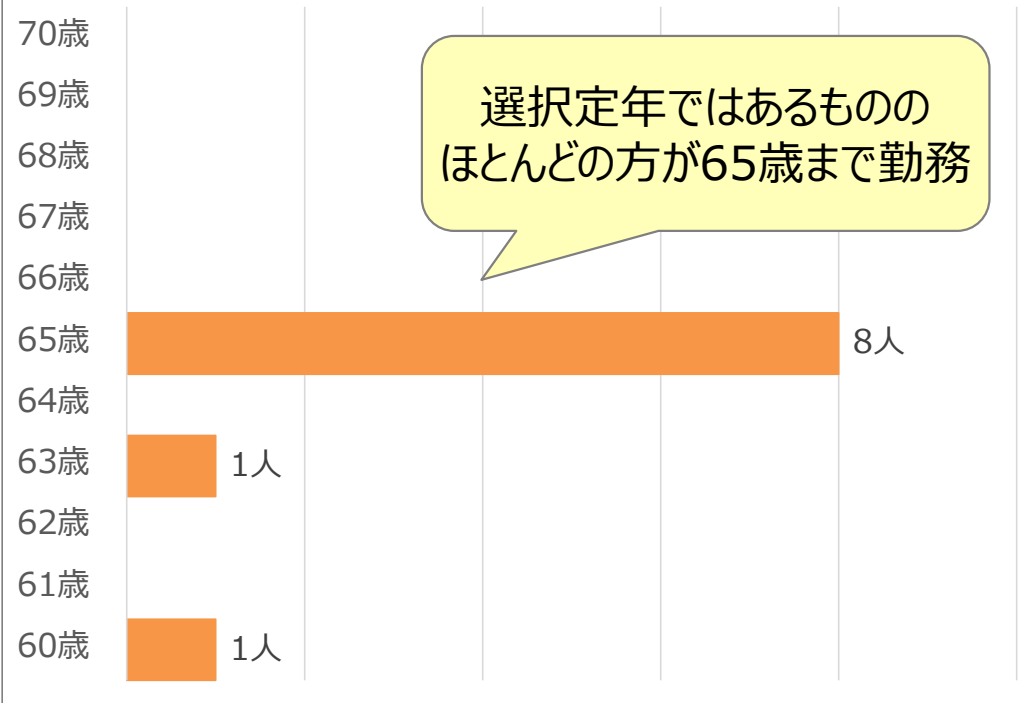
3.背景

2020年の高年齢者雇用安定法改正に先駆けて実施していますが、**実際には人手不足により、「働ける人には働いてほしい」という会社ニーズ**も大きいです。

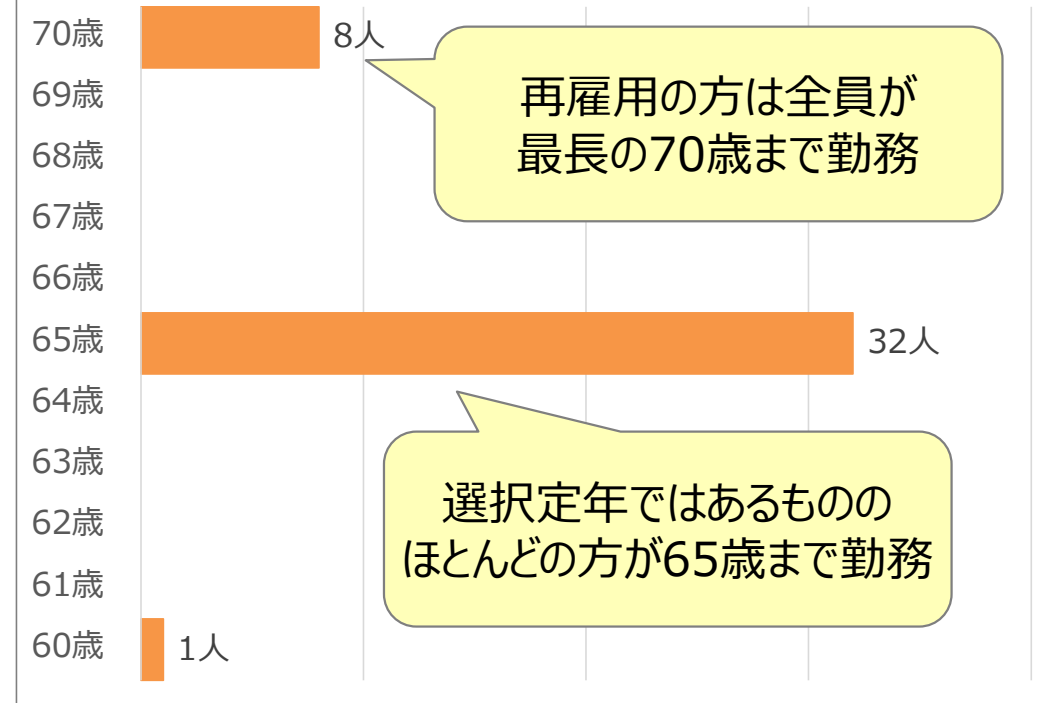
弊社の取り組み① 定年年齢の延長

4.実態

【正社員】退職時年齢



【PT社員】退職時年齢



弊社の取り組み② 新たなポジションの創出

1.概要

2022年に店長(管理職)のサポートを行う「店長リリーバー」を新設し、店長経験者のうち、60歳以上の方を任命しています。

店長公休時の店長業務や、若手店長の育成を職務とし、
高年齢者の活躍と若手育成の両立を図っています。

2.活用状況

Tさん(64歳)	61歳～現在、店長リリーバーとして活躍中
Yさん(64歳)	62歳～現在、 //
Kさん(66歳)	65歳定年後～現在、 //

弊社の取り組み③ 勤務間インターバル制度の導入

1.概要

平時の勤務間インターバルは、11時間以上と定めています。

特需期は(お盆・年末等)は、

届出制により、8時間以上・11時間未満

申請許可制により、7時間以上・8時間未満 まで短縮を認めています。

2.実施時期

2008年 インターバルを原則8時間以上、やむを得ない事情の場合7時間までに。

2017年 原則11時間以上に延長。

3.背景

2019年から努力義務化されていますが、弊社では以前より長時間労働が課題でした。

年末特需は、12/30 20:00退勤→12/31 2:00出勤(インターバル6時間)など…

そのため、「疲労の回復」と「最低限の睡眠時間の確保」を目的に導入しています。

弊社の取り組み④ 地域限定社員制度

1.概要

地域限定社員制度

自宅から概ね1時間圏内のみで異動。

制度利用条件を設けず、希望者全員が利用可能です。

2.特定の方への支援

地域限定社員のうち、

- ・新卒入社後3年間
- ・中途入社後1年間
- ・小3までのお子さんを育てている方
- ・介護中の方

については、異動範囲をさらに狭めることで、
定着・両立の支援を行っています。



弊社の取り組み⑤ キャリアプランシート

1.概要

2021年より、60歳未満の全社員を対象に「キャリアプランシート」の提出を義務付けています。60歳以上は任意提出ですが「引退に向けてどのように働いていきたいか」を聴取するため、可能な限り提出を求めています。

2.目的

- (1)なりたい姿を自律的に考えることで、明確な目標とチャレンジマインドを持った社員を増やす。
- (2)上司が部下の『なりたい姿』を把握し、指導や面談を通じて部下を育成しやすい環境をつくる。
- (3)社員1人1人の能力が最大発揮される、よりよい人員配置の重要な情報とする。

3.提出状況

2024年度は 全社員:96.6%、60歳以上社員:46.9% の提出がありました。

弊社の取り組み⑤ キャリアプランシート

4. 高齢者の活用事例

- 64歳 Tさん チーフ
社内でも特殊なポジションに従事。
本人記入欄に「今後もできるだけ長く同じ業務に携わりたい」との意向があり、**現在はPT社員として同職場に勤務。**
- 61歳 Tさん バイヤー(仕入れ担当者)
本人記入欄に「定年を見据え、後進育成に励む」とコメントあり。**徐々に役割が変化していることを再認識する機会に。**
- 63歳 Yさん 役職なし
本人記入欄に「定年まで上司のサポートに努めたい」とコメントあり。店長からも改めて「〇〇と〇〇の点で特にサポートをお願いします」と**動機づけを実施。**

キャリアプランシート

店舗 (部)		部門 (グループ)		記入日
役職		等級		
社員番号		氏名		

●あなたはどのようなキャリアを目指していますか？

(1) あなたのユニバースにおけるキャリアのゴールイメージ

(2) そのために次に経験したい部署・ポジションと実現したい時期
(例：将来的に店長を希望しており、本年にも部門異動して他部門を経験したい)

(3) 自らのキャリアを実現するために身につけたいスキル・能力・資格

(4) 自らのキャリアを実現するために会社に望むこと (任意記入)

(5) 会社を知っておいて欲しい自身の強みや保有資格や職場で努力していることなどが
ありましたら教えてください。(任意記入)

●あなたの身上について確認いたします。

母店		限定社員制度	
----	--	--------	--

私生活について会社を知っておいて欲しいことがありましたら記入ください。

<上司記入欄>

上司氏名		面談日	
面談内容			
上司所感			

弊社の取り組み⑥ 作業負荷の軽減

1. 電子棚札

設備投資前：売価変更時、1枚1枚人の手でPOP(値札)を作成・印刷・入れ替え

設備投資後：売価変更時、本部で一括入力→各店舗に自動反映されるように

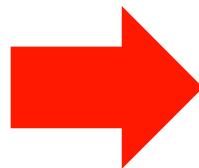


弊社の取り組み⑥ 作業負荷の軽減

2. スライド棚

設備投資前：最下段の棚は、大きくのぞき込んで品出し・賞味期限チェックを実施

設備投資後：棚を引き出すことで、楽な姿勢で作業ができるように



弊社の取り組み⑥ 作業負荷の軽減

3.その他に行っている設備投資・実験

- ・**食洗器**の導入(デリカ部門)

設備投資前：調理器具は1つ1つ手洗い

設備投資後：食洗器で一括洗浄

- ・**スチームコンベクションオーブン**の導入(デリカ部門)

設備投資前：焼鳥は焼き台、かつ重はホットプレートなど、商品によって製造方法にバラつき

設備投資後：様々な商品をスチコン1台で調理できるように。

- ・**BRナビ**の実験導入

実験導入前：バックルームで在庫を探す際は、目視 & 担当者の記憶だより

実験導入後：商品名で検索すると、在庫の場所をBRナビが教えてくれるように

弊社の取り組み⑦ 健康増進

1. 対お客様・地域の皆様

- ・健康関連商品の品揃えを拡充しています。
- ・無償提供の醤油について、通常の醤油・減塩醤油を取り揃えています。
- ・メーカー様と協働し、イートインスペースを活用したイベントを行っています。
- ・各種ウォーキングイベント等への協賛を行っています。



弊社の取り組み⑦ 健康増進

2. 対従業員

- ・メーカー様と連携した各種イベントを実施しています。

大塚製薬様

熱中症予防や女性の健康についての
社内セミナー開催



サントリーフーズ様

社員間で合計歩数を競うイベント開催
(入賞者には特茶等を進呈)



弊社の取り組み⑦ 健康増進

2. 対従業員

- ・消防署と連携して**普通救命講習**を実施しています。
お客様の急病や、従業員本人・ご家族の急病に対応できる知識・技能の獲得を図っています。
現時点で、社員・PT社員合わせて約**1,500名**が修了証を保有しています。



八戸ニュータウン店 人命救助活動に対する感謝状をいただきました

総務部 総務グループ 福田 由香人

2月14日(金)、八戸ニュータウン店のATMコーナーにてお客様が突然倒られるという緊急事態が発生しました。店内放送で医療従事者に協力を呼びかけるとともに、AED(自動体外式除細動器)を迅速に準備し、上野副店長をはじめとする従業員7名と、居合わせた医療従事者の方の計8名により、人命救助活動が行われました。

胸骨圧迫やAEDによる適切な処置が施された結果、倒られたお客様の脈拍が回復し、現在は以前と変わらぬ日常生活を送られているとのことでした。

呼吸と心肺が停止するという非常に深刻な状況下において、関係者の迅速な判断とチームワークによって尊い命を救うことができました。この功績に対し、関係各位に感謝状が贈られました。

上野副店長からは、「今後もお客様の安心・安全を第一に考え、日々の業務に取り組んでまいります」というコメントをいただきました。



上野副店長(前列左から2人目)

弊社の取り組み⑦ 健康増進

2. 対従業員

- ・健康診断の追加項目の費用補助を実施しています。
法定の健診項目以外に、本人の希望に応じて、
詳細な血液検査や腹部超音波検査を、実費より安価に受診することが可能です。
- ・健康に関するメール相談窓口(外部)を設置しています。
福利厚生サービスを提供する企業と契約し、
専門資格を持った医師に、24時間いつでも相談可能なサービスを導入しています。

弊社の取り組み⑧ 労災防止策

1. 熱中症予防

夏期は、定時で水分補給を促す
店内放送を行っています。

(お客様にもご理解いただけるよう
店内掲示も実施しています。)

また、フライヤー等の熱気がこもりやすい
デリカ作業場等では、ネックリング装着を認めています。

2. 腰痛・腱鞘炎予防

定価よりも安価で、腰・手首・ひざの
サポーターを社内販売しています。

立ちっぱなしが多いレジ担当者の足元に、
厚みのあるマットを敷き、足腰の負担を軽減しています。



弊社の取り組み⑧ 労災防止策

3. 転落防止

踏み台の幅が広く、安定性の高い脚立を導入しています。

4. 転倒防止

水や油で床が滑りやすい生鮮部門では、会社から短靴を支給しています。
その他の部門についても、労働組合で安全作業靴の購入補助を行っています。
とくに油で滑りやすいデリカ部門では、滑りにくい床材を導入しています。

5. メンタルヘルス対策

公認心理師の有資格者を自社で雇用し、電話相談窓口や職場巡回を実施しています。
メンタル不調の早期発見の他、社内研修でのセルフケア・ラインケアの啓蒙や
メンタルクリニックへの受診同行、休職者の職場復帰サポート等を行っています。

ご清聴ありがとうございました。
