

# 従業員とともに

「従業員」一人ひとりの尊重と成長のために

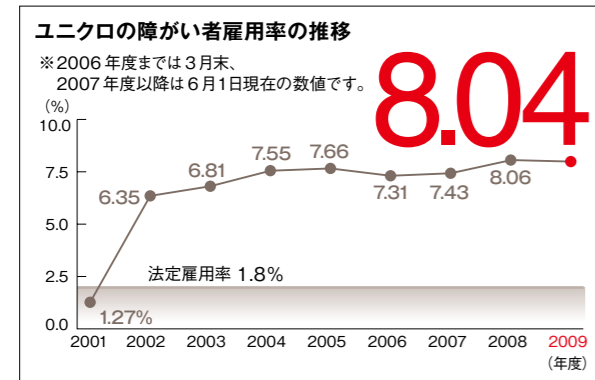
## 基本方針

ファーストリテイリングは、働きやすい職場環境の実現と、従業員満足度の継続的な向上を目指しています。一人ひとりを尊重し、会社と個人がともに成長できるよう、さまざまな環境を整え、グローバルな視点で、革新的な仕事をしていく人材の育成に努めています。

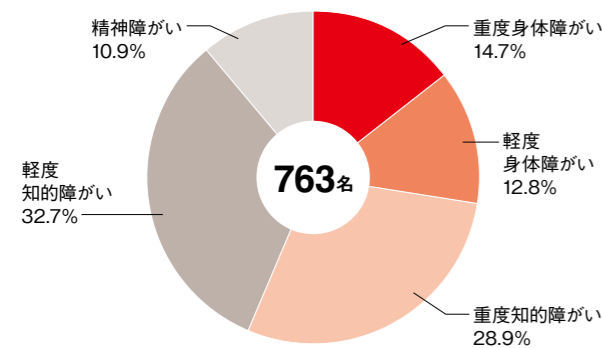
## 障がい者雇用の推進

ユニクロは、2001年より「1店舗1名以上」を目標に、障がい者雇用に取り組んできました。障がいのある従業員を複数のスタッフでサポートすることは、店舗スタッフ同士のチームワークを向上させることにもつながっています。現在は、約9割の店舗で雇用が進み、ユニクロ全社の障がい者雇用率は法定雇用率の1.8%を大幅に上回る8.04%となっています。

今後は、ユニクロの事例を参考に、グループ各社での雇用も合わせて一歩ずつ取り組みを進めていきます。



## スタッフの障がいの種類 (2009年)



# 145名

育児休暇取得者数

## ワーク・ライフ・バランス

ユニクロは、仕事とライフイベントとの両立を支援し、会社と個人が継続的に成長できる環境を整えるため、育児、介護休暇制度を改訂し、これまで以上に従業員が長期にわたって働き続けられる環境を整えています。育児休暇に関しては、子どもが満1歳の誕生日をむかえるまで、また、職場復帰後の育児短時間勤務に関しては、子どもが小学校4年生になる年の3月まで取得可能です。

## 育児、介護休暇の取得者数 (2009年)

	正社員	それ以外	計
育児休暇取得者数	28名	117名	145名
介護休暇取得者数	1名	0名	1名

# 23.3%

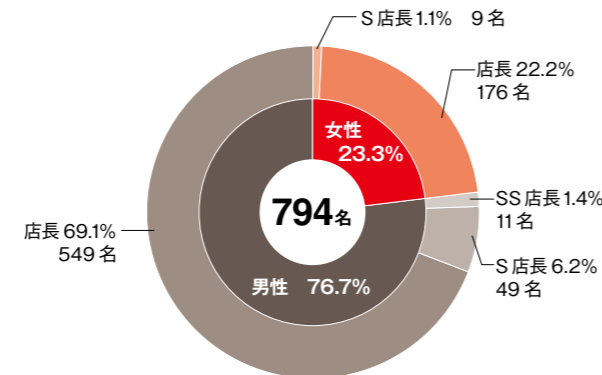
女性店長の割合

## ダイバーシティの推進

ユニクロは、本部において、女性や外国人、中途入社者など、多様な人材が能力を発揮できるよう、ダイバーシティに関するプログラムを推進しています。

また、ユニクロ店舗では、女性店長のキャリア開発のため、「女性店長プロジェクト」を2004年にスタートしました。定期的に男性従業員も参加する「ウィメンズフォーラム」を開催するほか、全国で働く女性店長を紹介する冊子『style』も発行しています。

## 店長の男女割合 (2009年)



※SS (スーパースター店長)、S (スター)店長: 一般の店長以上に責任権限が付与される店長の役割。全店の模範となり会社全体に影響を与えられる優秀な人材を登用しています。

# 13カ国以上

従業員の国籍

## 外国人留学生の積極的採用

事業のグローバル化に伴い、ファーストリテイリングには、日本国内だけでなく、米国、英国、フランス、カナダ、ロシア、中国、韓国、シンガポール、タイ、ネパール、ベトナム、モンゴルなど、世界13カ国以上のさまざまな国籍の従業員が在籍しています。

また、社内でのコミュニケーションを円滑に行うため、全従業員向けの資料に英語版を添付したり、英語や中国語などの語学研修を行うなど、職場環境のグローバル化を進めています。

# 週4日

ノー残業デー

## ノー残業デーの運用

ユニクロは、長時間労働を減らし、仕事の効率を向上することを目的に、本部において、週4日のノー残業デーを設定しています。定期的に全社に呼びかけを行ったり、残業の多い部署や個人を特定して、個別に指導も行っています。

その他、正社員を対象に通常の有給休暇以外に、年間16日の特別休暇を設定するとともに、計画的な休暇の取得を促しています。

従業員の健康管理については、毎月健康に関する情報をメールで発信したり、健康相談室を開設しています。また、メンタルヘルスに関しては、社外に相談窓口を設置しています。

# 386件

労働災害

## 労働災害

ユニクロは、通勤時や業務中などに怪我や事故が無いよう、従業員への注意喚起を行っています。今期、通勤時の事故が116件、業務中の事故が270件ありました。業務中の事故については、補正などの際に使用するミシンによるものが38件と一番多く発生しています。今後も社内の通達や店長研修などを通じて定期的な注意喚起を行い、再発防止に努めていきます。

# 200名

グローバル経営者  
育成目標人数

## 人材育成

ファーストリテイリングでは、グローバルに活躍できる経営者を育成するための機関「FR Management and Innovation Center」を設立、全世界の優秀な若者を国籍問わず、将来の経営幹部候補として採用しています。当取組みは、グローバル経営者200名の育成を目標としたもので、経営人材候補の成長を常に確認し、適切なチャンスを与え、自発的な成長を促す、全く新しい取組みです。

また、ユニクロは、2000年より、従業員向けの人材開発、教育を目的として「ユニクロ大学」を設置しています。店舗や本部で求められる人材像を踏まえ、新人店長研修やサービス研修、キャリアステップ研修など、従業員のキャリアアップを体系的に支援しています。例えば、従業員が独立して会社をつくり、ユニクロのフランチャイズ店舗として展開できる「社員フランチャイズ制度」、また一般の店長以上に責任権限が付与される「スーパースター店長制度」など、個人のキャリアに応じた制度を運用しています。

## ユニクロ大学の主なカリキュラム

- 新入社員研修 (対象: 新入社員 / 時期: 入社時 / 3回)
- リージョナル社員研修 (対象: 地域限定正社員 / 時期: 登用時 / 2回)
- 店舗管理者研修 (対象: 店長 / 時期: 店舗管理者昇格時 / 2回)
- 新人店長研修 (対象: 新人店長 / 時期: 店長昇格時 / 1回)
- 新入社員受入店長研修 (対象: 新入社員受入店長任命者 / 時期: 受け入れ時 / 1回)
- 店長研修 (対象: 全店長 / 時期: 半年 / 1~2回)
- 新人SV研修 (対象: 新人SV / 時期: SV昇格時 / 2回)

