

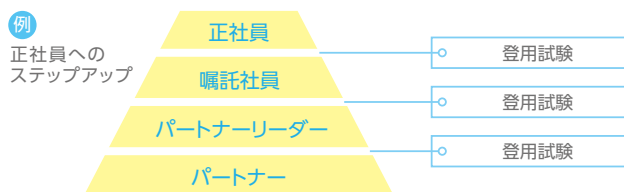
人材育成



キャリアステップ

当社では、社員やパートナーのキャリアアップを目的に、さまざまな教育や研修を実施しています。社員は入社後、社内試験で昇格を目指し、ステップ段階に応じた研修や勉強会でさらに能力を高め、将来の店長などを目指します。

パートナーもリーダー登用から、嘱託社員を経て、社員登用の制度もあり、ヤマナカで働くすべての従業員にキャリアアップを目指す体制が整っています。また、社内資格試験において必要要件となる公的資格(日商簿記3級や、第二種衛生管理者、甲種防火管理者など)の取得にかかる費用も、会社負担で行っており、それぞれの担当職務に必要な資格の整備も行っております。



社内研修会

当社が掲げる「中期3ヵ年計画」のビジョン達成のための経営課題「働き甲斐のある職場づくり」推進のため、職場で働く人材育成にむけたさまざまな研修会・塾を開催しています。

店長、副店長を対象とした「店長塾」では、店長マネジメントのスキルアップ、次期店長の育成を主な目的とした研修を実施、商品部門のチーフを対象とした「チーフ塾」では改善能力と部門運営能力のアップを目的とした研修を実施しました。また昨年より引き続き開催しました「コーチング研修」では、コーチングスキルやコーチングマインドを身に着け、それを発揮することで従業員ひとりひとりの意欲向上、気持ちよく働ける職場環境づくりを目指しています。

「成光塾」ではクレーム対応セミナーを実施し、社内講師により対応の基本やロールプレイングを行い、よりよいお客様対応に向けて勉強しています。

Voice
社員の声



アルテ津新町 店長
後藤 康博

店長塾に参加して

店長就任と同時に店長塾に参加出来たことは、店長に求められる役割を理解していく上で非常に勉強になり、「考える」&「動く」ことが最も重要であることを学びました。店長という仕事の責任の重さを知り、それ以上に大きなやりがいを見出せることができました。現在、1年間で学んだことを生かし、より良い店舗運営ができるようがんばっています。今後は常にまわりの方々と向き合い、コミュニケーションを大切に、皆で地域一番店を目指していきたいと思っております。



コーチング研修



成光塾(クレーム対応セミナー)

小集団活動

ヤマナカの小集団活動は、各店舗・部署・部門単位で、お客様に満足していただけるお店づくりや作業改善による効率化を図る活動です。これらの活動は定期的に開催される全社発表会において事例報告され、各従業員が共通認識することで、ヤマナカの活気付けにつながっています。

チェッカーフェスティバル・接客コンテスト

ヤマナカでは、お客様に接客に対しての満足度・信頼度を高めていただけるよう、お客様視点に立った「感じの良い」接客を目指しています。日頃の業務の質の向上のために、接客技術の共通認識、さらなる向上を目的としたチェッカーフェスティバル・接客コンテストを開催しています。また、優秀賞に選ばれたチェッカーは、オール日本スーパーマーケット協会が主催するチェッカーフェスティバルにヤマナカ代表として出場しています。



チェッカーフェスティバル



接客コンテスト



表彰式

自己育成サポート

当社では、オール日本スーパーマーケット協会が行う通信教育の受講費用について補助を実施しています。会社指定の講座を受講終了した場合、受講料の全額支給を行っています。

講座も担当業務にかかわらず、自己啓発に向けた講座も多数あり、受講することができます。



ワークライフバランス

仕事とは、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、少子高齢化、長時間労働などこれからの社会が抱える問題がある中、この2つのバランスを保つことを重要視しなければならない時代となっています。

ヤマナカでは、法令にそった育児や介護制度を設けておりますが、独自の制度も運用し、女性の多い職場として、また定年後も働き甲斐のある職場となるよう、更なる制度の見直しを目指しています。

育児・介護休業等に関する制度の一例

育児・介護休業制度

育児

1歳に満たない子と同居し養育する従業員に対する休業制度。1歳6か月まで延長の措置あり

介護

要介護状態の家族を介護する従業員に対する休業制度

育児・介護短時間勤務

育児

小学校3年生修了時までの子を養育する従業員が希望する場合は、所定労働時間より短時間勤務に変更できる

介護

要介護状態の家族を介護する従業員が希望する場合は、所定労働時間より短時間勤務に変更できる