



◇ 2022年度1月業績について ◇

2月25日に行われた経営懇話会で1月業績の確認を行いました

1月全社業績 (EBITDA) 予算達成！各事業部で更なる利益創出に向けて取り組みが行われています

		1月単月 業績 (新基準)			
項目/予算比	売上	売上総利益	営業利益	EBITDA	
全社	94.7%	96.2%	※1	157.9%	
SM	95.5%	95.0%	101.0%	100.8%	
百貨店	93.9%	96.4%	104.6%	104.5%	
外販	営業	84.3%	89.5%	-291%	-291%
	製造	227.9%	157.9%	142.9%	155.4%
	バンダー	※2	※2	96.4%	96.4%

※1 実績はプラスですが予算がマイナスのため予算比表記なし

※2 会計新基準においてはバンダー売上・売上総利益計については計上されません。

- 下期以降 (10~12月) 全社 EBITDA は予算未達の苦戦が続いていましたが1月は予算比 157.9%と好転しました。
- 後半以降の感染急拡大により SM では路面店の売上・客数の伸張がみられる一方、駅ナカ店舗の苦戦などもあり売上予算には届いていませんが経費コントロールによる利益確保で EBITDA は予算を上回りました。
- 前年 TV 放映で異常値となった PB 商品 (コーンスープやおでんなど) に対しては“ベストヒット商品”など販促物で再アピール、新商品・戦略商品の量販でカバーしました。
- 百貨店では客数減少に苦戦する中、新宿店が健闘。全体としても差益向上の取り組みや経費の適正化が利益確保に寄与しました。
- 外販製造における自社 PB 製造などの出荷が増え予算を上回ることができました。今後も外販の取り組みを強化し全社業績の寄与度を高めていきます。

1月時点で累計業績 (EBITDA) は今年度予算に到達しました。利益の維持向上にむけて、環境変化に応じた対策の強化や事業部毎の方針を着実に遂行し、今期の施策は緩みなく継続していきます。



◇ 次年度に向けた、組織と人材の取組み ◇

経営懇話会では、次年度に向けた人材の取組みについても確認をしてきました。

先日2月16日には人事異動が発令されています。例年は4月で実施していた人事異動を早期に行うことで、組織内のコミュニケーションを高め、より良い状態で年度スタートを迎えることを目的に、昨年度同様の時期に異動が行われました。人事異動の大きな目的としては【人の成長】と【組織の成長】です。

個人のキャリア形成を意識しながら、次年度目標達成に向けた適材適所の配置を行うとともに会社としても強化をしていく工場や外販営業の強化をポイントとして実施されています。

今後求められる役割

月給者	時間給者
部門や組織をまとめ時間給者の育成を行いながら「マネジメント」を行うことが求められます。	業務の幅を広げるマルチジョブを推進し、より生産性を高めることが求められます。

気になる！

時間給者に求められる「マルチジョブ」とは？

時間給者の今後求められる役割として、「マルチジョブ (多能工化)」が発信されています。一言で表すと【一人ひとりが複数の業務をこなすスキルを持ち、状況に応じて適所の業務を行う】ことを意味する言葉です。部門内だけでなく、部門間においても、業務の幅を拡大し所属全体の生産性向上を図っていく取組みです。※詳細は組合メンバーズ VOICE 議案書 P22 もご確認ください。

なぜ、【マルチジョブ】の取組みが必要？

それは、エムアイフーズスタイルが持続的に成長し業界内で勝ち残っていくためです。

すでに社員においては多岐にわたる業務に精進し各所と連携をとる役割を担っていますが、今後の企業成長と、従業員の働きやすさ・休みやすい環境などワークライフバランスの実現や労働条件向上のためには全社でマルチジョブを進め、生産性を高め利益を創出させることが必須です。

成長のために必要なこと

ひとりひとりの
業務範囲の拡大



業務の質 向上



効率的な業務



マルチジョブ化へのご理解・ご協力をいただき、全社一丸となって取組みを進めて参ります。

■ 部門内

特定の人しかできない業務があったり、人によって業務量の偏りがある状態を、星取表を活用しながら業務の幅を広げるとともに平準化していきます。

■ 部門間 (所属内)

各部門の繁閑にあわせて基本的な作業の応援ができる状態を目指し、部門間での作業負荷の偏りを少なくします。

組合としても、時間給者のマルチジョブが推進されていくことは大きな変化だと捉え、今回の春の交渉では「時間給者に対するベースアップ」を要求しています。今は所属により推進度合いも異なりますが、今後は全社取組みとして進められていきます。引き続き所属の状況はヒアリング等行いながら、取組みの確認を行っていきます。

デリカ部門が設立されます

部門収益の最大化を目的に、即食に関わる部門 (惣菜・ベーカリー) を統合し、新たに【デリカ部門】が4月より設立されます。一部店舗ではトライアルも行ってきましたが、作業の親和性の高い両部門でのマルチジョブなどを進め、また効率化により創出した時間で利益の高い商品製造を行うなど、生産性向上が見込まれます。変化への不安はあっても、「新しいことにチャレンジ出来る」といった前向きな声もいただいています。デリカ部門スタートにあたっては、組合も働く環境や運営状況について定期的な確認を引き続き行っています。

- ① 要員の適正化 (ローコストオペレーション) (ベーカリーレジの撤去、空き時間の有効活用)
- ② 要員のスキルアップ (マルチジョブ)
- ③ ベーカリー部門の黒字化
- ④ ベーカリー工場の活性化

収益の最大化

◇ 2021年度第2回 中央安全衛生委員会報告 ◇

経営懇話会と同日に、2021年度第2回中央安全衛生委員会を実施しました。
今回は右に記載の2点について労使で議論してまいりましたのでご報告させていただきます。

第2回中央安全衛生委員会 議題

- (1)2021年度の振り返りと課題
- (2)2022年度の重点取り組みについて



(1)2021年度の振り返り

■ 労災防止

- ・各事業所安全衛生委員会が効果的に実施できるよう運用スキーム(2021年度毎月テーマ・リスクアセスメント表)を発信。
- ・年末年始の繁忙期に向けて労使それぞれからメッセージを発信

まだ各事業所安全委員会実施についてはばらつきがみられる。
労災の発生理由として多かった「マニュアルの徹底不足」については減少傾向にあるものの、発生件数は依然として横ばい。

■ メンタル疾患予防

- ・今年度は、メンタル疾患予防として「未然に防ぐ」取り組みを中心に実行

働き方・ハラスメント防止・コミュニケーション醸成といった観点からのアプローチが必要

■ 働き方改革(打刻ルールの徹底・有休取得)

- ・有休取得促進に向けた労使それぞれからの発信
- ・計画的な時間外労働に向けて、毎月10日・20日と勤怠締め後に時間外の状況を各所属に発信
- ・打刻啓発ポスターの掲示(12月～)

未打刻・打戻りは、現状まだ多く発生していると認識している時間外については所属差や部門差が、有休・連休所得については、ステージA・Bやチーフ職の方の取得率が低い傾向にある。

(2)2022年度の重点取り組みについて

2021年度の取り組みと見えてきた課題を踏まえ、2022年度は労使で以下の取り組みに注力してまいります。

①ルール遵守

- …引き続き、ポスターの掲示などを活用して、ルールの周知を図る
- …未打刻の多い所属については所属への個別アプローチを検討

②労災の撲滅

- …各事業所安全衛生委員会の高位平準化をはかるため Teams を活用し各事業所の議事録とりまとめや労災発生内容について共有化を図る

③働き方改革

- …時間外数の発信にとどまらず所属や部門の傾向を分析し、組織全体での業務改善に取り組む
- …相互理解の風土醸成に基づく「心理的安全性」の高い職場づくりに取り組む

当日は、こんなやりとりをしました

■ 計画的な時間外労働について

所属でも意識は高まっており変形労働時間の活用などが進んできていると感じるが、一方で活用方法については改めて正しいルールの周知が必要ではないか。

■ 工場の働き方について

これまで工場の出荷量増に伴い時間外が増加する傾向にあったが、多能工化による働き方改革の取り組みをおこなってきました。今後は、月給者のマネジメント力を向上させることで、さらなる生産性向上に取り組めます。

■ ストレスチェックの傾向について

マネジメント者は、売上の管理だけでなく、一緒に働く部下・同僚に対するメンタル面などを含めたマネジメントが求められている。今後傾向を分析してさらなる改善に取り組む必要があると感じる。

雨宮社長からのメッセージ

- 今年度も残り1ヶ月となりますが、ここまでを振り返ると昨年度に続いてコロナによる影響大きく受けてきた1年でした。
- 特に最近では、今までにない規模でコロナ感染者が増えており、所属の中でも欠員が目立ちました。そのような状況の中でも営業・稼働継続に向けて従業員ひとりひとりご尽力いただいたことが、現在の業績につながっていると感じます。
- 今年度も残り1ヶ月となりますが、施策の手を緩めることなく全社一丸となって予算達成に向けて取り組んでいきたいとおもっています。
- 「組織を強くする」ためには「個人個人の力を強くする」ことが必要であり、そのためにはコミュニケーションが一番大事です。
- 部下を指導・指示する場合、言葉が足りないことですれ違いが生じやすくなります。具体的に・わかりやすく伝えることを心がけましょう。
- また、自分の業務の範囲を自分自身で決めてしまうのではなく、会社の取り組みに当事者意識をもち自ら主体的に考えて提案・行動することが会社という組織がさらに成長していく上では必要です。
- 2/16に定期人事異動が実施されましたが、新年度を迎える前のこの期間にぜひコミュニケーションを深め4月から好スタートにつなげていければと思っています。

◇ 組合からのお知らせ ◇

22年度 春の交渉

開催方法はいずれか選択

- 所属での対面説明
- 説明動画の視聴

↓

出席・視聴後は指定QRコードから
出席・視聴報告を送信

メンバーズ VOICE 開催中

期間3月18日まで
みなさまの“声”をお寄せください

説明動画はコチラから

組合HPログイン ID: ia従業員番号8桁
パスワード: im

■ 編集後記 ■

- 現在組合ではメンバーズ VOICE を開催しています。既にご参加いただいた皆様、ありがとうございました！参加・動画視聴報告は、3月10日時点で約360名の方に送っていただいています。引き続き、これからの方も必ず出席・または動画視聴をお願いいたします。
- そして、議案書は裏表紙にもご注目！今期は広報活動の強化を掲げ、組合LINE@を多くの方に登録いただけるよう取り組んでいます。お得情報を受け取れるだけでなく、18日までの限定企画、LINE登録キャンペーンも実施中☆是非お忘れなくご応募くださいね！

<p>3月18日まで ステップ1</p> <p>こちらから ↓友達登録を行って下さい</p> <p style="font-size: 8px;">22年3月18日(金)までの登録者が対象です</p>	<p>3月19日～3月25日まで ステップ2</p> <p>3月19日(土)に LINE配信される 入力フォームに送達先を ご回答ください (プレゼント送達には所属・部門・お名前が必要です)</p> <p style="font-size: 8px;">締切: 3月25日(金) 厳守</p>	<p>4月上旬以降 各所属宛てに プレゼントをお届け!</p> <p style="font-size: 8px;">プレゼント商品はお楽しみに!</p>
---	---	---