



11月1日より開催されておりました【2021年11月メンバーズ VOICE】にご参加いただきましてありがとうございました。

今回のメンバーズ VOICE の中で「21年12月賞与要求案」については審議決定事項として、支部大会で可決後に、会社に要求を行っています。

支部大会と、労使協議会の内容について報告いたします。

11月15日(月)支部大会 開催報告

支部大会にて議案内容は満場一致で可決！
ご意見等をふまえ労使協議会にて要求していきます



イングちゃんも
参加したうさ！

IMGU 公式キャラクター
イングちゃん

・11月1日から15日までをメンバーズ VOICE 期間とし、各所属において議案書を用いた VOICE の実施、また説明動画を活用し議案内容の共有を行ってきました。質問やご意見などは専用のホームページに投稿出来るよう整備し、執行部内で共有しております。

・今回の支部大会は会場に加え新型コロナウイルス感染予防対応からリモートでの参加も含め計13名の方が参加されました。

こうやって
審議されるうさね！

<エムアイフードスタイル支部 支部大会議事日程>

第一号議案：エムアイフードスタイルを取り巻く環境（報告事項）

第二号議案：21年12月賞与要求（審議決定事項）

第三号議案：その他労使通年協議の取組み（報告事項）



会場+リモート併用での開催。
所属からもリモートで参加いただいています。

議案の提案を行う
安川副執行委員長

質問に立つ
評議員の竹内さん（小石川店）

<メンバーズ VOICE・大会において役員やメンバーからいただいた意見> ※抜粋

I. 取り巻く環境について

- ・自店、自部門の業績については認識があったが、全社業績、また上期終了時点で EBITDA 予算を超えていることについては今回の VOICE で初めて知ったという人もいた。
- ・業務構造改革により生産が上がり効率的な働き方が出来てきていると感じているが、業務量が増え疲労感を感じている声もあった。
- ・飛沫防止パネルや休憩所をきれいにするなど、働きやすい環境への設備改修をお願いしたい。
- ・EC ショップの取組みが始まり、期待している。運営がどのようにされているのか等も関心がある。

II. 21年12月賞与要求、今後の賞与の考え方について

- ・今回の要求内容についてはよく理解出来た。
- ・今期も予算達成に向けて努力してきている。今の頑張りが報われるような賞与水準を、今後期待している。
- ・予算達成することで業績連動賞与が支給されるということについては理解している。

III. その他労使通年協議について

- ・直接雇用年齢引き上げについては対象者の健康面・業務面の実態把握を踏まえ会社成長を見据えた中長期的な視点で協議を重ねてほしい。
- ・更衣時間の労働時間化については、対応できるか不安。事前に運用方法などをよく知りたい。
- ・働き方の部分では、ルール遵守の観点でまだ改善が必要だと感じている。
- ・マルチジョブなど進む中、これまでと違う仕事を任されることに不安や戸惑いもある。どういった働き方をすべきか、改めて説明してほしい。

<今回の審議決定項目>

- 21年12月賞与要求について



ご意見・ご質問をいただき、議論が行われました。
審議事項については、議長2名、議事運営委員1名を差し引いた支部大会構成員10名により採決を行いました。
賛成10名、反対0名、態度保留0名の満場一致で可決されました。

可決された21年12月賞与要求案をもって、19日に行われる労使協議会で会社へ賞与要求を行います。
今回は審議決定項目へのご意見に加え、労使通年協議項目においていただいた質問や意見、自社環境について、また今後の賞与の方向性についても多くご意見をいただきました。
今回のメンバーズ VOICE でいただいた声も、労使協議会の場で会社に伝えてまいります。
※VOICE 動画は HP 上で引き続きご視聴いただけます。



ID:ia●●●●●●●●
(8桁の従業員番号)
パスワード:im

組合要求書を会社に提出。会社から満額回答を頂きました！
VOICEでメンバーから頂いた声もお伝えしてまいりました！



労使協議会ではメンバーズ VOICEでお伝えしております『2021年12月賞与』について会社に要求を行い、会社から要求内容に対し満額回答をいただき即日終結致しました。
またメンバーズ VOICE・支部大会でみなさまメンバーから頂いた声を会社側と共有・提言を行いました。

出席者 会社：雨宮社長・金取締役・石川執行役員・笹執行役員・伊藤執行役員・大原部長・片淵担当長
組合：白井・小山・大本・松下・片淵・小川



21年上期業績や各事業部の振り返りと今後の取組についても確認してきました！

■ 上期全社業績 (4月—9月累計)

	予算比
売上	101.4%
差益率	▲0.11%
販管費	95.7%
営業利益	150.0%
EBITDA	129.8%

予算に届かなかったものの店舗・工場でのロス率減、高差益商品の販売などにより前年から約1ポイント改善

人件費をはじめ販管費は予算・前年比ともに大きく下回っています

日々の取組みが奏功し業績指標であるEBITDAは予算を上回りました。

■ 10月単月全社業績

	予算比
売上	95.5%
差益率	▲0.15%
販管費	95.8%
営業利益	77.5%
EBITDA	83.3%

コロナ規制緩和で外出・外食が増え特に店舗では客数・売上減少など情勢の変化が現れています

消費行動変化や競合店対応として今後ポイント施策で売上確保を行ってまいります。

営業利益・EBITDAは今期7月以来の予算未達となりました。

上期でおこなってきた取組みを下期も継続・深化させながら、売上だけを追うのではなく効率的な働き方・店舗運営をおこない収益改善を行い予算達成に向け歩を進めてまいります。

店舗

さらなる販売力の強化に向けてスピード感×徹底力を！ PCを活用した要員の適正化へ

- 20年度以降のコロナ禍という経験したことのない環境下の中において、戦略商品を売り込む力や、要員が限られる中で生産性高い働き方ができるようになったということが、上期の業績へと結びついたので感じています。
- 下期以降も引き続きスピード感と徹底力による「販売力の強化」に向けて取り組んでいきます。
- 特に本社⇒店舗のマネジメントツールとして導入したライブカメラの活用により、人が張り付かなくとも時間帯別の展開が確認できるようになったことでチャンスロスや値引きロスを防ぎ「ロス率の改善」につながっています。
- 下期以降はコロナ規制緩和などにより売上確保に苦戦することが想定されます。プロセスセンター・工場を活用した「店舗業務の効率化」を図ることで経費コントロールをおこない、予算達成に向けて一丸となって取り組んでいきます。

商品

戦略商品・PB シェア拡大により店舗の売上・差益確保へ

- 商品部では、今年度「戦略商品シェア拡大」「PBの売上シェア拡大」「仕入れ構造改革」「惣菜・ベーカリーの新規商品の開発」による店舗の売上・差益確保の取り組みと、PCの出荷高をあげることで「店舗の業務負荷軽減」につなげる取り組みを中心に行ってきました。
- とくに戦略商品・PB商品のシェアは掲げていた目標を上回っており、差益確保に貢献できたと感じています。
- プロセスセンターの出荷量については、畜産は計画通りの出荷ができています。下期以降、水産の出荷高をあげるための取り組みをおこなってまいります。

新規販路のさらなる拡大進む

工場は管理担当による数値管理の徹底と商品部との連携を

- これまで種をまいてきた新規営業が実を結び、自社製造商品の社外における販路が拡大しました。これにより、売上向上や工場の稼働効率を高め収益改善にもつながっています。
- 工場では、外部コンサルによる経費構造の見直しを図ってきたことに加え、この4月より工場の中に「生産管理」「工場管理」といった担当を設置しました。管理担当を軸とした工場の数値管理が進みロス率についても大幅に改善をしてきました。
- 今後、自社店舗へ商品を卸していくことが増える中で、管理担当を軸とした商品部とのコミュニケーションを図ってまいります。

外販

インフラ

EMアイカードの割賦法対応と顧客管理システム導入に向けて

- 昨年度、法改正に伴い他社クレジットカードの決済方法が変わりましたが来年の2月からはEMアイカードの決済方法も変更となります。変更に伴い顧客管理システムも自社でもつこととなるため、導入までの教育等のスケジュールを整えていきます。また今後は、物流倉庫の効率的な活用にもむけても議論を深めていきます。

人事

働きやすい会社を目指し、さらなる生産性向上・職場環境の整備を

- 今年度は、少ない要員の中で「どのようにしたらオペレーションが回せるのか」といった経費コントロールの意識が高まったと感じており、それが今期の上期業績へとつながったと感じています。下期についてはコロナ規制緩和により売上確保に苦戦することが想定されます。そのよう条件がある中で、アウトパックやプロセスセンターの活用・マルチジョブ・部門間連携などを進めることでさらなる生産性向上に取り組んでいきます。
- 「働きやすい会社」を目指す上では、生産性向上の取り組みと併せて ①正しい労務管理 ②ハラスメント撲滅 ③労災の撲滅 の徹底に取り組んでいきます。
 - ①正しい労務管理…上司が部下の業務量を正しく認識し適正なマネジメントへつなげ「働くときは働き休む時は休む」といったメリハリある働き方へつなげていきます。
 - ②ハラスメント撲滅…「相手を尊重した指導の仕方」を進めるとともに、上司や周囲の仲間に相談できる環境・注意し合える環境づくりへつなげていきます。
 - ③労災の撲滅…今年度に入ってから大きな労災が発生しています。職場の安全衛生委員会を効果的に実施し、安心・安全な職場環境づくりへつなげていきます。

◇ 雨宮社長から、メンバーへのメッセージ ◇

- 従業員の皆さま、連日ありがとうございます。この度、12月賞与については満額で回答しておりますが、共有いただいたメンバーズ VOICE の声もふまえ、お話をさせていただきます。
- 上期が終了し、現時点では EBITDA 予算に対して貯金が出来ている状況となっております。1年前をさかのぼってみると、「EBITDA とは何だろう？」といった意識の従業員が多かったのではないのでしょうか。それが、昨年度の予算を達成し、6月には過去にない水準で業績連動賞与が支給され、今期も全社 EBITDA 予算達成に向けて、各事業部が取り組みを進めています。こういった経験を重ね、全社予算への意識は着実に高まってきたと感じています。
- 私が着任してから『チャレンジをしよう』『スピードを高めていこう』ということをお伝えしてきました。成果は着実にあらわれていますが、この2つの言葉に加えて【徹底力】も必要であると思います。【徹底】するにはどういったことが必要でしょうか。自分だけで行っていると、「やっているつもり」になることもあるかもしれません。徹底力を高めるには、周囲とコミュニケーションを取り、また「いつまでに」「どこまでに完了させる」というスケジュール感を明確に持つことが必要です。
- 10月に入り、社会環境も変化が見られています。お客さまの流れの変化も皆さま感じられていると思います。緊急事態宣言も解除され外食する方が増えてきたためお客さまの購買意欲が変わってきていることも事実ですが、全ての飲食店が元通りになっているわけではありません。お家時間を過ごしてきたお客さまに対して、私達は今一度「家でゆっくり過ごしませんか？」といった【お家で過ごすことの良さ】をアピールし、働きかけていければと思っています。
- 11月からは EC ショップもスタートしています。今までやっていなかった新しいことに取り組み作り上げていくことも大事ですが、今までやってきたことを見直し、やり方を変えてみたり、止めてみたり、新たな要素を加えてみたりしてより良くしていくことも必要です。固定概念にとらわれず考え、成長につなげていきましょう。
- 下期は間もなく最繁忙期を迎え、また自社にとっては厳しい環境下となりますが、健康管理や職場の安全に気を付けながら、引き続き皆でコミュニケーションを取り、今期の予算達成に向けて取り組んでいきましょう。

◇ 回答を受けて白井執行委員長のコメント ◇

この度は要求に対して満額の回答をいただきましたこと、従業員を代表して御礼申し上げます。今回の VOICE 等を通じて感じていることを大きく3点、お伝えさせていただきます。

1. 業績や取り組みを踏まえたメンバー認識と職場の状況

予算への意識はここ数年で大変高まり、各部門チーフが部門経営者として経費面にも意識を持ち日々従事する風土が醸成されていると感じております。このマインドは利益を生み出すために重要であり、今後も更に醸成していくことが必要だと考えています。その一方、様々な取り組みスピード感を持って検討・実行に移される中、受け手とのコミュニケーション・スケジュール感等の共有不足により、せっかく成果が出ていても成果として感じ取れていない、また労力による疲労の積み重ねが疲弊に変わってしまっている状況が増えてきていると、今回の VOICE 等でメンバーと直接対話した中で感じた次第です。また今後中長期的に目指す姿・数値に対して、今の地点はまだ途上なのか、ゴールに近づいているのか…成果に一定の実感・期待もある一方、この先の計画が見えていないので不安と疲弊が先行してしまうといった声もいただくことが増えてきています。

2. 組織内や事業部間のコミュニケーションや相互理解

部署・事業部を超えた取り組みがスピード感を持って進められる今こそ、相互の共通認識・理解、そして相手への配慮とコミュニケーション、感謝や労いの声掛けをより意識的に対応することが必要ではないかと考えています。悪い話や噂はなぜか簡単に広がるものですが、良い話や良い噂は意識しないと広がらないものだと思います。メンバーの疲弊を疲労に、疲労の中にもやりがい・達成感をより感じられる風土醸成がより必要になっています。また、経営の皆様の考えや思い・計画等をダイレクトにメンバーに届けていただくことで、より正しく・スピード感を持って取り組みの方向性の理解・浸透も図られると思っておりますので何卒宜しくお願い致します。

3. 「家族に誇れる会社」を目指した取り組みに向けて

今期は中期計画最終年度の大きな目標達成に向けてメンバーは邁進しています。次年度以降に向けては、労使で処遇体系の構築・働き方改善・心理的安全性が保たれた職場風土や環境構築等の取り組みやステップ感を描き、提示・実行に移し、従業員がこの会社で働けて良かった、この先も働き続けたい、と実感してもらうことが、結果的に今後の成長とその成長を実現するためになくてはならない人財の定着と成長にも繋がると考えています。

また先ほどのお話しにもありました、「正しい労務管理」「ハラスメント撲滅」「労災の撲滅」については組合としても今期注力的に取り組んでいきたいと思っています。「正しい労務管理」については、コンプライアンス遵守の上で業務量の把握とマネジメントを行っていくことがメリハリある働き方を目指す上で大切だと考えています。コンプライアンス遵守については、組合としても今回の議案書での啓発をはじめ、今後も継続的に取り組みを行っていきたくと考えています。

また、ハラスメント撲滅に向けては業種業界による人の特性などあるかもしれませんが、ハラスメントの定義等においては、特性は関係ないかと思っています。一方、撲滅に向けた打ち手に関しては、特性・実態を踏まえた対応の検討が必要だと思いますので、引き続き労使で進めていきたいと思っています。

今後も緊張感の中にも信頼関係ある労使関係を構築し、従業員が家族に誇れる会社を共に目指して協議させていただければと思っております。

何卒宜しくお願い致します。

◀ お詫び：11月メンバーズ VOICE 議案書内の記載不備について ▶

11月メンバーズ VOICE 議案書内にて、エルダー社員の21年12月賞与支給細則の記載が漏れておりました。大変申し訳ございません。

対象のエルダー社員で社内アドレスをお持ちの方には、既にお詫びと訂正をお送りしております。

また、訂正内容については、メンバーズ VOICE 動画・議案書掲載ページ下部に掲載しております。（本紙1ページ目下部のQRコードからご参照ください）

※支給細則とは：賞与支給における算出方法等の詳細。期中入社や転換、欠勤等のある方は特に参照いただく必要があります。