



新宿分会



立川分会



日本橋分会



新宿分会



銀座分会



松戸分会



日本橋分会

メインテーマ

2012年度上期営業条件を 振り返ってみよう!

5店舗のASMの方々を対象にテーマ別VOICEを開催しました。

今号の内容

- ★写真で綴る夏の思い出「店休日イベント&団結会」
- ★「サムタイマー社員フレッシュプラン報告」・「フェロー社員制度の導入」
- ★「半月めぐりポスター」で制度を正しく理解しよう!

2012 年度上期営業条件を振り返ってみよう!

三越伊勢丹では「お客さまへの接客・サービスを向上させ、新しい百貨店モデルを構築していくこと」を目指して、営業条件においても様々なトライアルを実施しています。

2012 年度上期においては、8 月に百貨店店舗全店で店舗休業日を設けるとともに、新宿本店、日本橋本店をはじめとした 5 店舗で時間短縮営業のトライアルを実施しました。

労働組合としても、今回の営業条件のトライアルについて、お買場の A S M を対象としたテーマ別 V O I C E を開催し、トライアルを実施しての成果や今後、改善すべき課題の把握を行っています。今号では、テーマ別 V O I C E で寄せられた主な声などをお伝えいたします。

テーマ別VOICE (8月営業条件) の実施概要



- テーマ： 首都圏 5 店舗 8 月営業条件(時短営業・店舗休業日)について
- 目的： 時短営業時の働き方などについて、好事例および課題の把握を行い、今後の時短営業の本格導入までに、『好事例の共有』『課題の解決』につなげることで、営業条件見直しの効果を最大限発揮できる環境を整えること。
- 実施期間： 9 月上旬～下旬
- 対象： 新宿本店、日本橋本店、銀座店、立川店、浦和店勤務の主に A S M の皆さん(152 名参加)
- ヒアリング項目： 時短営業時の「働き方」「労務管理」「コミュニケーション」「お客さま対応」「福利厚生」「生活環境」などにおける好事例および課題

<参考>お買場販売体制の変化(2010年・2011年・2012年8月時短営業時の比較)

所定労働時間延長と時間短縮営業を組み合わせることによりお買場の販売体制は以下の通りとなります。

労働時間	営業時間	勤務シフト時間差	営業時間内での重なり時間	営業時間内での重なり率	勤務パターン:シフト	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
7時間25分 (休憩70分)	10時間	2時間5分	4時間10分	...	A	9:30~18:05			重なり	食事	重なり	休		重なり			
					B	11:35~20:10				食事		休					
									11:35~12:10	13:50~15:00			15:40~18:05				計4時間10分

労働時間延長
の効果により

労働時間	営業時間	勤務シフト時間差	営業時間内での重なり時間	営業時間内での重なり率	勤務パターン:シフト	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
7時間55分 (休憩90分)	10時間	1時間15分	5時間10分	60分増	A	9:30~18:55			重なり	食事	重なり	休		重なり			
					B	10:45~20:10				食事		休					
									10:45~12:00		14:00~15:00		16:00~18:55				計5時間10分

営業時間短縮
の効果により

労働時間	営業時間	勤務シフト時間差	営業時間内での重なり時間	営業時間内での重なり率	勤務パターン:シフト	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
7時間55分 (休憩90分)	9.5時間	45分	5時間40分	更に30分増	A	10:00~19:25			重なり	食事	重なり	休		重なり			
					B	10:45~20:10				食事		休					
									10:45~12:00		14:00~15:00		16:00~19:25				計5時間40分

【9.5時間営業】10:30~20:00 労働時間7時間55分 休憩1時間30分 勤務時間9時間25分

労働時間	営業時間	勤務シフト時間差	営業時間内での重なり時間	営業時間内での重なり率	勤務パターン:一直	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
7時間55分 (休憩90分)	9時間	0分	6時間	更に50分増	A	10:15~19:40			重なり	食事	重なり	休		重なり			
					B	10:15~19:40				食事		休					
									10:30~12:00		14:00~15:00		16:00~19:30				計6時間

【9時間営業】10:30~19:30 労働時間7時間55分 休憩1時間30分 勤務時間9時間25分

◎出席者の主な意見——時短営業について



<成果・働き方の工夫>

- ・時短営業にともない一直勤務となったことで、朝礼回数の削減や業務の引継ぎが軽減した。
- ・朝礼前の金バッジ集合の回数を減らしたり (ex. 毎日開催→週3日開催)、実施時間帯を変更(開店前→営業時間中)したりして、情報伝達と業務の効率化を両立した。
- ・上長より「勤務時間より早く出勤しないように」という指示があったので、2月の時短営業トライアルの時よりも15分は出勤時刻が遅くなった。一人ひとりの意識の切り替えは重要だと思う。

<改善すべき課題>

- ・一直勤務となったが、開店前の業務の進め方がシフト勤務の時と同様になってしまったため、結果、始業時間よりも早く出勤することもあった。



<成果・働き方の工夫>

- ・時短営業により要員体制に厚みが出て、販売体制をしっかりと取ることができた。またコミュニケーションもよくなったので伝達ミスも少なくなり、より丁寧な接客ができた。
- ・要員体制に厚みが出たため、棚卸しの準備や顧客名簿の整理など普段できない仕事もスムーズにおこなうことができた。
- ・一直勤務体制では、開店後から全員出勤しているの、出勤者の半数は商品勉強会に参加するようにした。

<改善すべき課題>

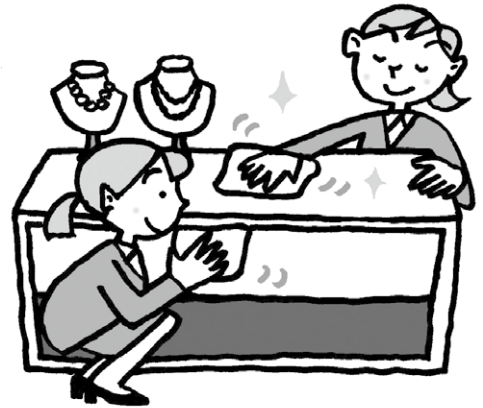
- ・フロア別に営業時間を設定する場合には、お客さまへのご案内をより徹底する必要があると思う。
- ・今回のテーマ別VOICEに出席して、営業部ごとに働き方の工夫の度合いや意識の違いがあることが良く分かった。意識を高く持って、働き方の工夫をおこなうことを今後、全営業部での取り組みにする必要があると思う。





<成果・働き方の工夫>

- ・清掃は基本的に閉店間際に終わらせることで、開店前は環境整備程度にした。
- ・一直勤務を基本としながらも、お客さま対応も含めて閉店後の業務に最低限、必要な人数はシフト勤務も活用して効率を高めた。



<改善すべき課題>

- ・閉店後のお客さまの滞留が普段以上に多かったため、今後は、お客さま対応を工夫する必要がある。



●出席者の主な意見——店舗休業日について

- ・店舗が営業していないので、業務の連絡がこないという安心感があり、心身ともにリフレッシュできた。
- ・店舗休業日があると他の営業日に要員の厚みが出るのでワークが組みやすく楽だ。
- ・施設のメンテナンスの効率化につながることや、バーベキューなどを実施することで仲間同士のコミュニケーションも取れるので良いと思うが、店舗休業日分の売上を取り返さなくてはいけないというプレッシャーもある。



●主な声も踏まえた、営業条件に対する組合の基本的な考え方

- ・組合として営業条件を検討する上では、「お客さま満足の向上」「従業員満足の向上」「業績の向上」を極力、高いレベルで達成しうる設定とすることが重要だと考えます。
- ・そのためにも、所属ごとにおこなっている働き方の工夫など好事例については、広く共有するとともに状況に応じてルール化も検討すること、また諸課題(働き方・労務管理・お客さま対応・売上など)が顕在化した場合には、その解決を着実に図ることで、取り組みの成果を高めていくことが重要になると考えます。

サムタイマー社員・フェロースタッフ

フレッシュプラン

報告

<参加者> 2012年4月11日に組合加入のサムタイマー社員・フェロースタッフ216名
 <開催日程> 2012年7月～9月
 <場所> 各店舗で実施
 <形態> 原則3時間(就業時間内で実施)
 <目的> ・労働組合や社内の制度について理解を深める
 ・三越伊勢丹で働く仲間同士や組合役員との対話を通して情報を交換する
 <主なカリキュラム>
 ・三越伊勢丹グループを取り巻く環境
 ・労働組合、共済制度、人事制度についての説明
 ・グループディスカッション



<参加者の代表的な感想>

●カリキュラムについて

- ・会社全体のこと、組合や共済制度など、普段聞くことのできない内容を知ることができた。特に共済制度が充実しているので、今後しっかりと利用したい。
- ・メイト社員へのキャリアパスについて制度や基準などを聞いて理解できた。

●評価・面談・昇給について

- ・面談や評価反映がいつ、どのように行われるのかわかりにくい。できれば入社時に説明してほしい。

●労務管理について

- ・契約時間よりも早く出勤して開店準備をすることが多い。労務管理ルールを徹底してほしい。
- ・接客で残業になった場合は何分から時間外を付けられるのか、引継ぎや事務作業で終業時間を過ぎた場合に時間外を付けられるのかが明確にされていない。
- ・後方部門(POPスタジオ、電話室、得意先)は就業時間通りに勤務できている。

●期待役割について

- ・遅番の時間帯で働いているが、レジ閉めなどの閉店作業はメイト社員と同様にやっている。
- ・どこからどこまでがサムタイマー社員の役割なのか、明確に示してほしい。

●その他(職場環境・安全衛生など)

- ・職場の皆さんは丁寧に仕事を教えてくださるので、とても働きやすい環境だと思う。
- ・ロッカーやトイレなど、老朽化しているところは改善してほしい。
- ・バックヤードや作業所が暑い。安全衛生点検にしっかり取り組んでほしい。

10月11日
サムタイマー社員と
フェロースタッフが統合し
「フェロー社員」となりました。

統合したフェロー社員の人事制度のポイントは右表の通りとなります。

(詳細は、本年2月に配布した「2012年度春の交渉議案書」または、組合教育「フレッシュプラン」時に配布した資料をご覧ください)

*サムタイマー社員・フェロースタッフの制度統合に伴い、「60歳以降サムタイマー社員」・「シニアフェロー」についても「エルダーフェロー」に制度統合されました。

◆フェロー社員																																						
	フェロー社員 I	フェロー社員 II																																				
契約区分	週20時間未満	週28時間以上35時間以内																																				
賃金構成	「ベース給」+「地域別職種給」 	「ベース給」+「地域別職種給」+「能力給」 																																				
昇給表	なし	<p><能力給改定表> (単位:円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ゾーン</th> <th>累積能力給</th> <th>SS</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>200~350</td> <td>25</td> <td>15</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>75~195</td> <td>35</td> <td>25</td> <td>15</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>0~70</td> <td>45</td> <td>35</td> <td>25</td> <td>15</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	ゾーン	累積能力給	SS	S	A	B	C	D	S	200~350	25	15	5	0	0	0	I	75~195	35	25	15	5	0	0	II	0~70	45	35	25	15	0	0				
ゾーン	累積能力給	SS	S	A	B	C	D																															
S	200~350	25	15	5	0	0	0																															
I	75~195	35	25	15	5	0	0																															
II	0~70	45	35	25	15	0	0																															
退職給付制度	算定式: 退職時の週契約時間×52 ×累積貢献度ポイント総数×支給係数 <p><貢献度ポイント></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>貢献度評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>貢献度ポイント</td> <td>2.0</td> <td>1.5</td> <td>1.0</td> <td>0.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>貢献度ポイントの累積上限は13ポイントとなります</p> <p><支給係数></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>再契約回数</th> <th>1回</th> <th>2回</th> <th>3回</th> <th>4回</th> <th>5回</th> <th>6回</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給係数</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>25</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <p>再契約回数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>再契約回数</th> <th>7回</th> <th>8回</th> <th>9回</th> <th>10回</th> <th>11回以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給係数</td> <td>40</td> <td>45</td> <td>50</td> <td>55</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	貢献度評価	S	A	B	C	貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5	再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	支給係数	10	15	20	25	30	35	再契約回数	7回	8回	9回	10回	11回以上	支給係数	40	45	50	55	60	なし
貢献度評価	S	A	B	C																																		
貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5																																		
再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回																																
支給係数	10	15	20	25	30	35																																
再契約回数	7回	8回	9回	10回	11回以上																																	
支給係数	40	45	50	55	60																																	
評価	A評価以上3割以上、B評価(およびC評価以下)7割未満の分布																																					
育児介護休業	育児休業期間: 子が満2歳に達するまで 介護休業期間: 1対象家族につき最長1年																																					
手当	元日出勤手当: 1,000円/時間(時給に上乘せ) 販売応援手当: 1日4時間以上で300円(事務系の職種の者が販売または販売関連業務に勤務した場合)																																					

コミュニケーション活動報告

団結会 納涼の夕べ

中本店長にもご参加頂きました！



豪華景品抽選会にみんな大興奮！



飛び入り参加で持ちネタ？の披露！

この夏に団結会や納涼の夕べを開催した店舗・事業所をご紹介します。それぞれに凝った企画・内容で大いに盛り上がり、皆さん最高の夜を過ごしました。

新宿店団結会

カラオケ大会也大盛り上がり！



北條販売推進担当長の一本締めで終了！



写真で綴る夏の思い出

日本橋店納涼の夕べ



抽選会のプレゼンターは三須本店長



ゆかた姿でおそろいの「お客さまサービス」担当の皆さんです



竹内常務の乾杯！



たくさんのメンバーが日本橋店の屋外に集まりました

バンド演奏やカラオケで熱気は最高潮！



**店舗休業日企画
バーベキュー大会**

8月21日の店舗休業日に合わせて、組合主催による神宮外苑にてバーベキュー大会を開催しました。天候にも恵まれ、参加された方々は笑顔満点の一日でした！！



日本橋店お得意様営業部の皆さんです

新宿店紳士の皆さんです



千葉店から参加の皆さんです



揃いのTシャツで参加。新宿店ベビー子供服の皆さんです



新宿店呉服美術の皆さんです



「店休日イベント&団結会」

松戸店団結会



「たーまやー〜」花火最高！

森元分会長の職人技！



三越伊勢丹通信販売納涼の夕べ



ビンゴゲームに大興奮！「リーチ！」



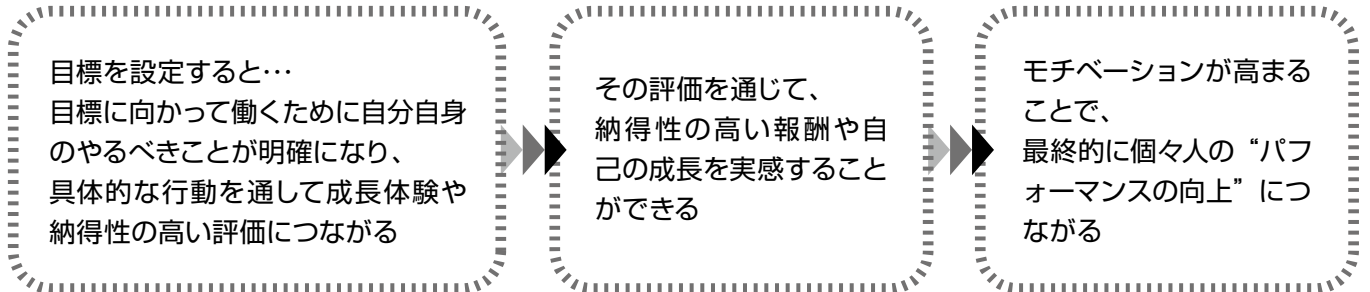
約100名が参加しました

制度内容を正しく理解・運用しよう！



今回は、**目標管理制度** について確認します

■ なぜ、上司との面談・目標設定が必要なのでしょうか？



■ 上記以外にも、面談を通して“上司に普段言えないことや確認したいことなどを話すことが出来る”“日ごろの思いを話すことで誤解などが解消され、共通の目標にむかって頑張ろうという気持ちになる”といった効果も期待できます。

■ 皆さんは評価フローのとおり、毎回きちんと毎面談を受けて（実施して）いますか？

■ 評価者の方はもちろん、評価される立場の方も目標管理制度の目的と評価フローを正しく理解しましょう。

そして、もしも面談が行われていなかったら、「面談をしてください！」と上司に積極的に働きかけていけるようにしましょう！

【 評価フロー 】

ステージB	ステージC・メイト社員
期首(4月): 目標設定面談	期首(4月・10月): 目標設定面談
期中(10月): 中間面談	期中(原則7月・1月): 中間レビュー面談
期末(3月以降): 年度末面談	期末(9月・3月): 期末面談

※必要に応じ、期中(原則7月・1月)にも中間レビュー面談を行う(ステージB)

フェロー社員については、毎年8月の再契約面談で、評価のフィードバックと次回契約内容の確認がおこなわれます。再契約面談の中で、上司(マネージャー)としっかりコミュニケーションを取りましょう！

“半月めくりポスター”でも、目標設定面談に関連した内容を掲載しています。

労働組合からのお知らせ 9月 ②

＜社員ステージC、メイト社員の皆さんへ＞

もうすぐ下期の期初面談が始まる時期です

あなたの成果評価シートの「成果行動目標」、こんな内容になっていませんか？

目標が高すぎる

具体的でなく、曖昧な内容

頑張らなくても達成できる

周りのメンバーが皆同じ内容

～評価期間終了後に「出来た」「出来なかった」が評価できるような、明確な目標設定を行なうことがポイントです～

【半月めくりポスター】 お問い合わせ:三越伊勢丹グループ労働組合三越伊勢丹支部 河野・内田 内線001-23-911

労働組合からのお知らせ 10月 ②

社員、メイト社員の皆さんへ

下期の上司との面談は終わりましたか？

【評価期間:10月～来年3月】

賞与は、「個別の成果行動評価」と「計数目標の達成度」への評価で決まります

今年下期の評価によって、来年6月の賞与支給額が決まります。

皆さん自身で、積極的に自分の目標を考えていきましょう！

【半月めくりポスター】 お問い合わせ:三越伊勢丹グループ労働組合三越伊勢丹支部 河野・小松 内線801-23-911

メンバーズ VOICE 開催のお知らせ

開催時期： 2012年11月10日(土)～25日(日)【予定】

*専門館、サテライト各店は上記日程より先行して開催します。

*各分会の開催スケジュールについては、10月下旬に掲載する組合HPやポスターなどをご確認ください。

提案内容： 2013年度上期営業条件(案)について (審議決定事項)

今後の人事賃金制度の方向性について (報告事項)