



メインテーマ

執行評議員
ユニオンスクール
開催

2013年度上期営業条件を踏まえて… 育児勤務者対象テーマ別VOICE報告

大西社長のご講演—三越伊勢丹グループが中期に目指す方向性
「百貨店のあるべき姿の実現」に向けて、
経営として考える全体像について

今号の内容

- ★組合教育活動報告
- ★レク活動報告／ボウリング大会
- ★USR活動報告／愛の募金活動
- ★新役員紹介

2013年度上期営業条件を踏まえて…育児短時間勤

『2013年度上期営業条件』の概要

【基本営業時間】

店舗名	階層	基本営業時間
新宿店	全館	10:30～20:00
日本橋店	4階以上	10:00～19:00
	3階以下	10:00～19:30
銀座店	全館	10:30～20:00
立川店	全館	10:00～19:30
浦和店	2階以上	10:30～19:30
	1階以下	10:30～20:00
松戸店、相模原店、 府中店、千葉店	全館	10:00～19:00

三越伊勢丹は近年「あるべき営業条件」に向けて様々なトライアル(店休日設定や営業時間短縮など)に取り組んでおり、昨年8月には10時間営業の5店舗(新宿店、日本橋店3階以下、銀座店、立川店、浦和店)において営業時間の短縮を行いました。

上記のような取り組みを踏まえ、会社より『2013年度上期営業条件』についての申し入れがあり、労働組合は11月のメンバーズVOICEの場で、8月の検証結果及び会社申し入れ内容*について説明し、その後の組合基幹会議を経て『2013年度上期営業条件』は右記のように決定致しました。

テーマ別 VOICE 開催要項

目的

- 2013年度上期営業条件における、育児短時間勤務者の働き方(勤務シフト/退出管理など)について
- 育児関連諸制度の見直しについて
- 組合としての育児サポートの取り組みについて

対象

新宿店、銀座店、浦和店の育児短時間勤務者



参加者の代表的な意見

4月からの変更について

- 4月以降の対応で開店時間が10時半からになる店舗では、5時間30分勤務、6時間30分勤務が設定されることは有り難いと思う。

勤務体系・シフトについて

- 出勤時間を早くしても対応できるので、業務内容によって勤務体系をスライドできると良い。
- (土)(日)など家族の援助がある日は遅番勤務も可能である為、曜日によって長い時間働けるようなシフト勤務ができると良い。
- 20時閉店店舗で遅番勤務をした場合の帰宅時間を考えると、フルタイム勤務への復帰は正直躊躇してしまう…。子供の年齢などを加味して早番固定の勤務ができるとう嬉しい。



務者対象テーマ別VOICE報告

(*会社申し入れ内容抜粋)

店舗休業日	府中店を除く全店で店舗休業日を2日間(府中店は1日間)設定 *具体的な日程は2013年度上期クリアランスの日程が決定次第
繁忙期延刻営業	中元、クリアランス対応として延刻営業日を設定 *具体的な日程は2013年度上期クリアランスの日程が決定次第
棚卸日、棚卸日営業時間	棚卸日は2013年9月2日(月)閉店後～3日(火)開店前 棚卸日営業時間は、全店基本営業時間通り *申し入れにあたっての会社の考え方については、 「2012年11月メンバーズVOICE議案書」をご参照下さい。



4月より10:30開店に変更される3店舗(新宿店、銀座店、浦和店)の育児短時間勤務者の方々を対象としたテーマ別VOICEを昨年12月に開催しました。VOICEの場においては、4月以降の働き方について意見交換をするとともに、育児関連諸制度の方向性などの説明を行いました。参加された約140名の方々からは、同じ立場で働くことによる共通点がある一方で、店舗や所属特性、家族構成や育児への支援体制などの違いによる意見もありました。

メンバーサポート活動の一環として組合より発行



育児諸制度関連について

- 子供の人数や年齢などを踏まえて小学校就学まで育児短時間勤務が取得できるようにしてほしい。
- 賞与評価について、フルタイム勤務ではない為仕方ないと思う反面「短時間勤務だから」ということでC評価という運用になっているように思う。限られた時間内で仕事をする中、あくまでも仕事の内容を見てほしい。
- 年度末まで育児短時間勤務が取得できるようにしていただくと、保育園の手続きもスムーズになり有難い。
- 育児短時間勤務者にはやる気のある方も多く、自ら希望することが前提となる職務任命はモチベーション向上に繋がると思う。
- 契約保育所は新宿以外の事業所も設けてほしい。

現状の働き方を通じて…

- 現場運営と育児関連制度のバランスを図ることが重要だと感じる。
- フルタイム勤務への復職支援の充実や業務内容の工夫などが必要だと思う。

労働組合としては、いただいた意見、質問についてVOICEの場での対応とともに、今後の労使協議において反映してまいります。

併せて、職場は様々な立場や役割を踏まえたメンバーで組織されておりますが、各人が「お互い様」という気持ちを持って、チームワークを意識して働くことが重要だと考えます。

大西社長のご講演

三越伊勢丹グループが中期に目指す方向

「百貨店のあるべき姿の実現」に向けて、 経営として考える全体像について

1月22日(火)執行評議員ユニオンスクールにおいて、(株)三越伊勢丹代表取締役社長執行役員の大西さんによるご講演を開催致しました。当日は、熱い思いを解りやすくユーモアも交えながらのお話にて、参加した組合役員は熱心に耳を傾け、予定された時間ギリギリまで質疑応答をして大変有意義な時間となりました。その概要についてご報告致します。



百貨店を取り巻く環境と課題について

円安、株高の傾向ではありますが、経済環境は不透明であり、消費全体が拡大することは期待できない中、135兆円規模の小売業界において百貨店の売上は6兆円強、消費ニーズの5%程度の期待しかされていない業界と言えます。一方で、EC業界の伸長は目覚ましく数年後には百貨店の2倍ほどの売上規模になると考えられます。また今後は、シニア層の増加・大都市の人口集中やデジタル化の拡大など、様々な変化へ迅速に対応できなければ業界として衰退してしまうことを実感しています。

百貨店のあるべき姿の実現に向けて

百貨店のあるべき姿とは、「**お客様のライフスタイルを創造**することをお手伝いし、まだお客様が気づかれていない**新たな価値の提供**をして差し上げることにより、お客様にとって「**マイストア** 私のお店、だと思っていただけのこと」だと思えます。その姿を実現するには、当社の強みである**新宿・日本橋・銀座の基幹3店舗を磨き上げること・支店や国内の地域百貨店を活性化**することが重要です。そ



のためには、再開発・再構築ができる体制を作るうえで、百貨店事業の収益力向上に向け、**仕入構造改革(サプライチェーン改革)**や**生産性の向上(要員適正配置と新MD業務フローの推進)**に取り組みます。

百貨店事業の収益力向上に向けた取り組みとは…

百貨店事業は、仕入構造や要員体制などから利益率が低い業態です。但し、企業運営(株主配当、リモデル投資など)のため、従業員の皆さんが安心して働ける労働条件のためにも収益確保は必須であり、中期的にグループ企業として営業利益500億円を目指すうえでは利益率を上げることが重要です。一方で利益を確保する為、お客さまがお買いになる商品の価格(上代)に反映されてしまう流通の仕組みを改善させることも百貨店の役割として取り組むべきことだと思ひ、その施策として「**仕入構造改革**」を行うのです。具体的には、**自主企画商品(買取品)**や**自主運営売場(ユニット)のシェアを増やすこと**だけに留まらず、**販売力を強化してプロパー消化率を上げる**ことで利益確保に結びつけ、**適正な価格でお客様に商品をお買い上げ**いただけるようにしたい、ということなのです。



シーズンMD展開のあるべき姿とは…

当社には、週ごとに四季や気温、歳時記・オケーション、お客さまのニーズなどを踏まえて計画・展開する52週のマーチャンダイジングカレンダーがあり、これに基づきジャストシーズン商品を展開しています。

例えば、夏の最盛期・冬の最盛期にはその時にふさわしい価値ある商品が充実した品揃えになっていて、お客さまに適正な価格でご提供でき、企業としても収益の向上に結びつけることができる。そのためには、7月の初めや1月の初めにマークダウンをして販売することは適切では無いと思い、夏・冬のクリアランス開始時期を遅くしました。今後もこの取り組みは継続していきます。

生産性の向上と人材育成の取り組み

生産性には、一人あたり・平米あたりの売上という「量の生産性」という意味がありますが、本来は「質の生産性」をいかに向上させるかが重要であり、人材が育つことが「質の生産性向上」につながるのだと思います。

「質の生産性向上」に向けては、**MD業務フロー改革**、**販売力の強化**を行い、具体的にはセールスマネージャー（SM）主導の業務フローによるスタイリストの皆さんのスキルや能力を最大限に発揮できる仕組みや、SMのマネジメントや人材育成に特化した研修の新設、目標設定面接・フィードバック面接の充実などに取り組みます。また、販売力強化に向けてはIMHの教育プログラムの拡充、採用・キャリアパスの見直しなどを行います。

大西さんへの質疑応答（抜粋）



質問 基幹店の一つである三越銀座店の売上を現状の600億程度から更に伸ばしていくためにスタイリストへ期待することは何でしょうか？

大西さん リモデル後固定顧客が増えてはいますが、銀座は街自体に集客力があり、回遊されているお客さまにどれだけ銀座店でお買い上げいただけるかが大事だと感じています。

また、銀座はラグジュアリーブランドなども数多くありますので、三越銀座店にしか出来ない平場感覚の独自性あるお買場展開をして、今以上に**顔が見える お名前と呼べるお客さま**を増やしていくことが必要だと思います。

質問 三越日本橋店は、今後どのような顧客を対象としたお店にしていきたいと考えているのでしょうか？

大西さん 日本橋店にはロイヤルティの高いお客さまが大勢来店されていますが、このようなお客さまを大切にする気持ちを忘れずに、年代的には今後のことを思えば新たに30代～50代の顧客層を作っていくことは重要になります。新たな顧客への仕掛け作りや商品提供をするなどの取り組みも必要だと思います。

秋の組合教育のご報告

組合では、『日々の業務から離れた所で自分について見このページでは9月～11月にかけて、組合で開催した教

メイト社員セカンドプラン

セミナー概要

- 《参加者》入社6年目メイト社員280名【2007年入社】
- 《開催日程》2012年9月～11月
- 《開催場所》ハケ岳エレガンス
- 《形態》1泊2日宿泊研修
- 《カリキュラム》
講義 「三越伊勢丹グループを取り巻く環境」
「キャリア・コミュニケーション講義 なりたい自分に向かって」
「メイト社員人事制度について」「マネープラン」

セカンドプランは後輩を指導する立場となる入社6年目のメイト社員を対象に開催しています。のれんを超えた開催は今年で2回目となります。

コミュニケーション講義は現場のASMである清川さんが講師となり、現場の体験に基づいた講義をしています。

グループに分かれ個人の気持ちを言葉にし、ビジョンを明確にしながらか講義を進めました。参加者からは普段疑問に思っている事や悩みの解決に繋がったと感想をいただきました。

清川さんの講義を真剣に受けている様子



キャリア・コミュニケーション講義
「なりたい自分に向かって」講師
清川洋美さん
(旧伊勢丹相模原店・紳士)

今年でセカンドプランの講師を引受けて3年目となります。

セミナーでは「なりたい自分」の明確化や各自が「気付きの発見」を体感し説得されるのではなく納得し行動に移せるように、私自身の経験と現

メイト社員フレッシュプラン

セミナー概要

- 《参加者》2012年10月入社メイト社員95名
- 《開催日程》2012年10月
- 《開催場所》ハケ岳エレガンス
- 《形態》1泊2日宿泊研修
- 《カリキュラム》
講義 「三越伊勢丹グループを取り巻く環境」
「労働組合について」・「共済会制度について」
体験学習 グループディスカッション「入社後のビジョン」

体験学習を通してチームワークを学ぶ



入社後のビジョンについてディスカッション

10月入社のメイト社員は社内外での経験を経て入社されています。グループディスカッションでは各人がこれまでの経験を通し、入社後のビジョンについて話しました。参加者からは「仕事の取り組み方に刺激を受けた」・「同期に負けない様にはりきって仕事に挑みたい」と感想をいただいています。

グループディスカッションで入社後のビジョンについて話した後、半年後の自分への手紙を書きました。

参加者の皆さんはお手元に届いた手紙を読み返していただき、フレッシュプランで感じた事を思い出すきっかけになればと思います。

春の教育は『2013年入社新入社員』・『社員転換者』・『2012年10月11日～13年3月11日迄に入社をした
また、参加者と同じお買場・職場の皆さん

「つめ直し、キャリアなどを考える機会」「仲間同士の交流により刺激を受ける事」を目的に教育活動をしています。育の様子をご報告します。全ての教育を合わせ453名のメンバーに参加していただきました。



今後のビジョンを語り合う風景

《参加者の代表的な感想》
キャリア・コミュニケーション講義

- になりたい自分が明確になった。同期の前で語ったビジョンを実行したい。
- 職場の上司や同僚から手紙をいただき、周囲から期待されている事や評価してくれている事に改めて気づき、モチベーションが上がった。周囲の期待に応えられるように努力したい。

場目線でのアドバイスをしています。

コミュニケーションには技法がありツールがあります。「エゴグラム」で自分自身を知り、「4つのタイプ分け」では仕事に対する「価値観」や「物事の見方や考え方」をタイプ別に接し方の違いを説明しています。働く環境は誰かが作ってくれるものではなく、自分自身が「ポジティブ発想」により変えていくべきだと思います。相手を変えようとするのではなく、自分自身が相手を理解し相手に合わせたコミュニケーションを実践することで「思いやりの心」と「信頼関係」のある強いチームが築ける事を2日間のセミナーの中でお伝えしています。



マネー講義の様子

スペシャリティスタッフ
フレッシュプラン



労働組合へ期待する事についてディスカッション



6月15日に組合加入をしたスペシャリティスタッフを対象に初めてのフレッシュプランを開催しました。

参加者の皆さんから「組合加入をした事により、相談窓口が出来て嬉しい」「専門性のある仕事をしているので他の職場のスペシャリティスタッフと交流する場になった」と感想を頂きました。また、グルー

セミナー概要

- 《参加者》2012年6月15日組合加入78名
- 《開催日程》2012年10月
- 《開催場所》H&Iビル1階共用会議室
- 《形態》4時間の集合研修
- 《カリキュラム》
講義「三越伊勢丹グループを取り巻く環境」
「労働組合について」「マネー講義」
グループディスカッション「組合に期待する事」

ブディスカッションでは組合へ期待する事や日々の業務を通じ感じている事など多数ご意見をいただきました。いただいたご意見は今後の労使協議に役立てていきます。

スペシャリティスタッフとは…特殊な資格・技能・知識を有する方で雇用に当たり、一般の従業員と異なる労働条件を定めた方(ソムリエ・看護師・一級建築士など)

フェロー社員』を対象に開催を行います。対象の方には組合よりご案内を致します。ご参加をお待ちしています。も気持ち良く送り出して頂ければと思います。

USR 活動報告

「2012年冬 愛の募金活動」では、各分会の現場担当役員による従業員出入口での呼びかけや所属単位での活動などを通じて¥707,976円が集まりました。

お預かり致しました募金については、三越伊勢丹グループ労働組合として、国内外の災害による被害者や救援活動への支援として日本赤十字社をはじめとする各団体へ寄付をしています。また、使用済みタオル・切手・プリペイドカード、書き損じはがきなどもそれぞれの寄贈先へ送っています。

併せて、三越伊勢丹支部の各分会で支援する社会福祉施設への寄贈品なども行っています。今回もたくさんのご協力をいただき有難うございました。

レクリエーション活動報告

メンバー同士のコミュニケーションの場として、恒例のボウリング大会が昨秋各分会にて開催されました。スコアも気になりますが、とにかく投げて、笑って、化けて?大いに盛り上がりました。

府中
分会



相模原
分会



浦和
分会



新宿
分会



日本橋
分会



新しい組合役員を紹介します!

2月より、三越伊勢丹支部に新たな組合役員が選出されました。担当分会・職場区の皆さん宜しくお願い致します。

執行評議員

大会代議員



浦和分会
篠田 久美子



外商分会
森川 亜希子



新宿分会
第7職場区
安藤 桃栄



日本橋分会
第8職場区
染谷 圭祐



府中分会
岡本 良子



外商分会
長内 千草