

社外秘

21年11月メンバーズ VOICE 議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフードスタイル支部

労働組合では、様々な制度や働く環境について、年間通して会社と協議を行っています。また、協議内容や進捗については各種 VOICE 活動で、メンバーの皆さまに報告し、頂いたご意見を協議や活動に反映させています。

11月メンバーズ VOICE においては、21年度に協議中の項目と21年12月賞与（月給者対象）の要求案について報告いたします。

今回のメンバーズ VOICE は、「所属でのリアル開催」と「議案書説明動画の視聴」二つの方法での開催とします。所属のメンバーズ VOICE ポスターをご確認いただき、いずれかの方法でご参加ください。

- ①所属で開催の VOICE に参加 → この議案書を持参のうえ、VOICE にご参加ください
- ②議案書説明動画を視聴 → 右記の QR コードから、組合 HP【www.imgu.or.jp】にログイン（ID：ia+従業員番号 8 桁の合計 10 桁 PW：im）



①所属での参加、②動画視聴、いずれの方法でご出席の場合も、右記の URL もしくは QR コードより、必ず出席報告をお願いいたします【<https://forms.office.com/r/hAR3vnsiFt>】



<配布対象者>

社員、社員 CI、社員 CII、スタッフ社員、エルダー社員 I・II・III、エルダースタッフ、スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ

目次

1. エムアイフードスタイルを取り巻く環境【報告事項】	全雇用区分対象	P 2
2. 環境認識を踏まえた、組合の考え方【報告事項】	全雇用区分対象	P 5
3. 労使通年協議の取り組みについて【報告事項】	全雇用区分対象	P 6
4. 21年12月賞与要求・今後の賞与制度について【審議決定事項・報告事項】	月給者対象	P 7
5. その他 労使通年協議事項について【報告事項】	全雇用区分対象	P12
6. 働く環境の整備【報告事項】	全雇用区分対象	P17

上記の目次に記載のとおり、議案書内容には「審議決定事項」「報告事項」があります。
特に今回の審議決定事項「21年12月賞与要求案」については、メンバーズ VOICE での意見集約後、
以下に記載の組合支部大会にて審議決定を行い、11月19日（予定）労使協議会にて会社に要求を行います。

《 エムアイフードスタイル支部大会 議事日程 》

1. 開会宣言	支部書記長
2. 議長団選出・登壇	支部書記長
3. 書記任命	支部大会議長
4. 議事運営委員選出	支部大会議長
5. 成立確認・資格審査報告	支部大会議事運営委員長
6. 議事日程発表・承認	支部大会議事運営委員長
7. 議事開始宣言	支部大会議長
8. 提案	
■ 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）	
9. 質疑応答	支部大会議長
10. 採決	支部大会議長
11. 議事終了宣言・議長団降壇	支部大会議長
12. 執行部代表者挨拶	支部執行委員長
13. 閉会宣言	支部書記長

◆支部大会 開催概要

- 日程 : 2021年11月15日（月）19:30～20:30（予定）
（19:00 受付開始）
- 会場 : ビジョンセンター新宿 903
- 出席者 : 支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員

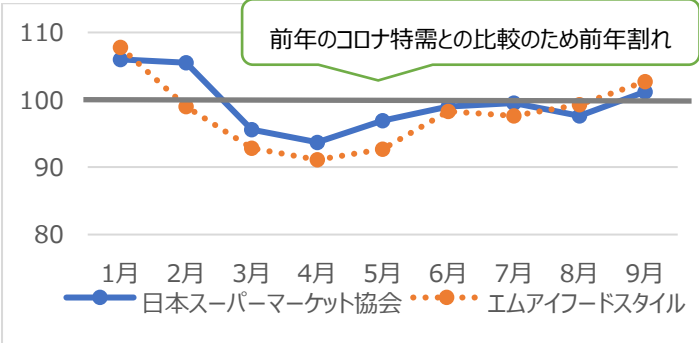


1. エムアイフードスタイルを取り巻く環境

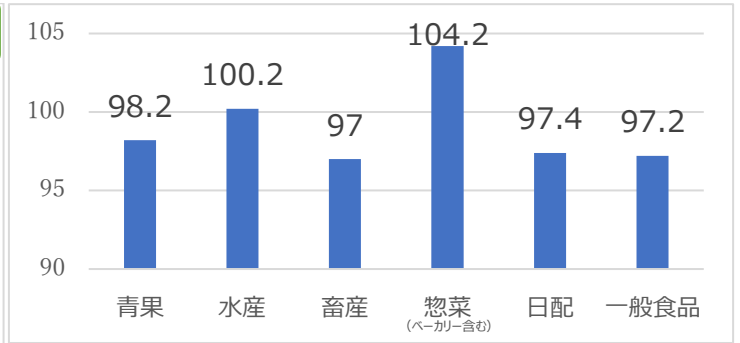
1. 業界動向

(1) スーパーマーケット

■既存店売上前年同月比推移



■21年上半期(1~6月)全国部門別既存店売上前年比



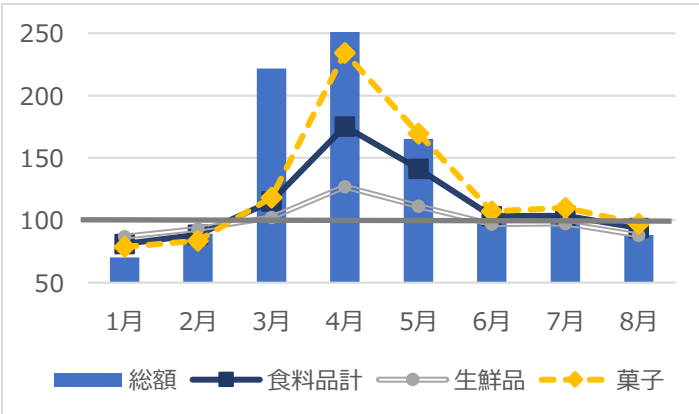
出所：日本スーパーマーケット協会「スーパーマーケット販売統計」

長期的な緊急事態宣言、オリンピック無観客開催は緩やかな追い風になりましたが特需は薄れている傾向にあります。コロナ禍以前の19年度比では業界・自社ともに大きく上回っており、外出自粛、飲食店の時短や酒提供自粛などの要請が続き、酒などの嗜好品、即食ニーズによる惣菜など家庭内消費需要は堅調に推移しています。

感染拡大状況による消費行動の変化や、長雨や気温の大幅低下による季節商材の不振や相場の乱高下など刻々と変化する環境への柔軟な対応が求められています。

(2) 百貨店

■全国百貨店売上高推移(前年比)



出所：日本百貨店協会「百貨店売上高」

前年の反動が見られるも依然として業界全体でコロナ前の水準に戻らず厳しい商況が継続しています。一方ラグジュアリーブランドなど高付加価値商品などは好調でロイヤリティ顧客が下支えています。

各社今後を見据え EC 販売やデジタル活用の戦略を急速に進めています。食料品に関しては自宅需要による回復傾向が見えるも感染対策による人流抑制の規制などマイナス影響もあり環境に大きく左右されています。

三越伊勢丹 HDS の IR についてはこちらからご覧ください⇒



2. エムアイフードスタイルの動向

今年度も成長し続ける企業として EBITDA20 億円の予算を掲げ全社で予算達成にむけ下記取り組みを中心に注力していきます。

(1) 今期各事業の方針

利益の最大化に向け PB 商品をはじめ高差益商品の徹底販売やロス管理など売上・差益率向上の施策、また人件費をはじめとする販管費の適正化など生産性向上にむけた基本の徹底と併せ、抜本的な構造改革が進められています。

店舗運営	60 選・戦略商品の販売強化	内食需要への対応	ロス率の削減
商品	PB 新規商品の開発	戦略商品のシェア拡大	仕入構造改革による差益率改善
外販・製造	新規販売先の開拓	工場の稼働最適化	プロセスセンター (PC) の活用
スタッフ (後方部門)	現場起点の営業支援	コスト削減	

(2) 業績結果

■全社業績（4月—9月累計※速報値）

全社業績 (4月—9月)	予算比 (新会計基準)
売上	101.4%
差益率	-0.11%
営業総利益	101.0%
販管費	95.7%
営業利益	150.0%
EBITDA	129.8%

- 上期はコロナ感染拡大による緊急事態宣言が続き、特需は薄れつつも SM 店舗を中心とした売上の牽引がありました。PB 商品開発が進められ、店舗での販売強化により PB シェアがアップ、差益は前年比で約 1 ポイント改善しています。
- 販管費については予算・前年ともに大きく下回り、特に人件費については生産性向上の取組と並行して、時間管理の取組みが寄与し予算を下回っています。
- **売上・差益の確保と継続的な経費コントロールにより上期時点での営業利益・EBITDA は予算を上回っています。**

■事業部別業績 出所：上期方針説明会資料

事業所別業績（4月—8月）新会計基準表示						
予算比	売上	売上総利益	営業利益	EBITDA※1	コメント	
SM	103.1%	102.2%	133.5%	129.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・客数の伸び悩みがあるも販売強化による単価・打点数アップが売上・差益確保につながっています。 ・生産性向上への取組みや人件費など販管費コントロールが利益創出に大きく寄与しています。 	
百貨店	98.1%	99.4%	115.9%	115.6%	<ul style="list-style-type: none"> ・売上に苦戦した昨年度からの収益構造の改善により売上増によって利益確保できる体制基盤が整っています。 ・8 月は全国的な感染拡大による食品フロア入場制限などのマイナス与件に対し販管費コントロールで利益確保を行っています。 	
外販	営業	98.0%	89.4%	69.7%	69.7%	<ul style="list-style-type: none"> ・営業による PB 商品や自社工場製造商品の販路拡大が進められ売上・差益向上にむけ工場稼働の最適化に取り組んでいます。 ・PB や OEM 製造の販路拡大により総和でレトルトの出荷が増す一方で菓子はホテル業などへの販路に苦戦しています。 ・製造（工場）は前年と比較すると稼働、出荷が増え収益改善が現れ、ベンダーも人流増加により前年を上回っています。下期にむけて更なる向上に取り組んでいます。
	製造	59.2%	※2	※2	※2	
	ベンダー	—	—	80.0%	80.0%	

出所：経営懇話会資料

※1 EBITDA（イービットディーイー）とは：営業利益+減価償却費を指しています。投資により販売管理費（経費）が上昇し、営業利益を圧迫することがありますが、投資部分の減価償却費が加算された EBITDA で投資に影響されない業績指標を用いています。 ※2 予算に対してマイナス、実績もマイナスのため無記載

下期にむけて前頁の方針を継続的に、より精度を高めながら進め予算達成を目指していきます。持続的な成長を遂げるためには売上や差益だけに目を向けるだけでなく所属における技術や経費面など運営体制の基盤をより強固にしていく必要があります。

(3) 取り組みトピックス

【商品面】

■PB 商品の新規開発・シェア拡大

独自性の高い商品力ある PB 商品を開発することで、他社との差別化や企業・店舗のブランドイメージを高め来店きっかけにもつながります。また自社工場の活用により高差益であり PB 全体で 43.4%の差益率となっています。店舗での展開・販売力の高まりが PB・戦略商品のシェアを高め数量シェアでは前年から 5%上回り 24.3%を占めています。今後も新規開発を進めることで差益貢献度が高く収益向上につながるため各部門開発数 UP に取り組んでいます

PB 合計	8 月時点	前年差
金額シェア	21.8%	4.7%
数量シェア	24.3%	5.0%

主な PB 商品は自社 HP からご覧いただけます → → →
掲載以外にも生鮮・惣菜、ベーカリーにおいても PB 商品を扱っています



■外販 自社製造商品の販路拡大

社内において THE FOOD 商品が好調に推移し安定した売上を作っていますが、社外にむけた販路拡大によって更なる利益向上や工場の稼働活性を行うため【新規開拓担当】が昨年 2 月に設置され PB・自社工場製造商品の販路拡大に取り組んでいます。自社工場製造の THE FOOD のレトルト商品を同業スーパーであるライフ・オオゼキなどへ、立飛工場製造のベーカリー商品を三浦屋へ卸すなど他社においてもこだわり商品として評価されています。

また他社ブランドの商品製造を請け負う OEM の受注でも成城石井の PB カレーやライフの PB 冷凍スープなど総和工場で製造するなど様々な OEM 受注強化に取り組んでいます。これらの取り組みが売上向上や自社工場の稼働率を高め収益向上・改善にもつながっていきます。



◀『オオゼキ』の広告に THE FOOD 商品が目玉商品として取り上げられています (オオゼキ HP より画像引用)



◀10月11日より『三浦屋』へ立飛工場製造商品が自社パネルとともに展開されています



◀▲『成城石井』PBのカレー2種類を総和工場で製造。

参考：上期外販売上金額・実績一例 THE FOOD：【オオゼキ】322万【ライフ】1754万
OEM(製造請負)：【ライフ】983万【成城石井 OEM】1188万

【運営面】

■水産部門 船橋プロセスセンター (PC) によるアウトパック製造

21 年 4 月よりパック作業や加工を船橋工場で集約し、店舗での作業削減を行い生産性向上と利益創出にむけプロセスセンターが導入されました。畜肉と比べ水産物は相場が安定せず仕入れ値の変動も大きく難易度の高い取り組みですが、店舗の作業効率が高まるなど一定の効果が生まれています。店舗とセンターが連携して出荷・売上を高められるよう、課題を改善させながら取り組まれています。

■惣菜部門強化

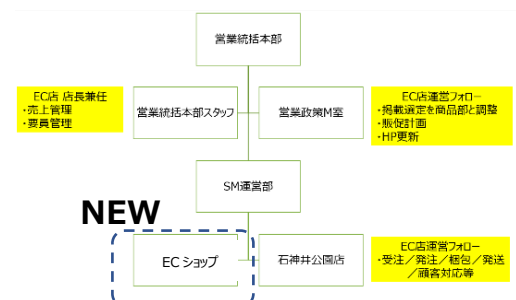
ライフスタイルの変化が反映され近年成長拡大してきた惣菜ですが 20 年度は外出自粛から家庭内調理機会が増加し惣菜カテゴリーが市場・自社ともに落ち込みました。コロナ禍でバラ売り・試食販売が行えない中ですが 21 年度は近年の簡便・即食の傾向が自社でも回復し、コロナ禍以前の 19 年度比でも売上が伸長しています。戦略商品の売上施策として時間帯で品出し優先商品を全店共通で設定した朝の『Morning 6』と夕方からの『Must6』で徹底販売。解像度の高いライブカメラが導入されている店舗では本部からリアルタイムで修正指示が行えるため売上・ロス率改善につながっています。今後も食生活において欠かせないカテゴリーとして強化していきます。

■新規事業『EC ショップ』

近年のスマホ普及やコロナ禍における急速なネット化により店舗中心だった流通構造は大きく変化し、自社においても新規顧客開拓と既存顧客の流出防止を目的に新たなサービスとして 11 月に EC ショップが開業予定です。PB 商品・バイヤー厳選商品など自社ならではの商品を展開し石神井公園店内で EC ショップの運営が行われ受注・発注・梱包など行われます。

今後においてはお客様への利便性向上にむけて現在店舗で行っている予約販売も EC サイトから手続きできるようにしたり、ロイヤルカスタマー向けの限定商品の案内などサービス強化などが行われていく予定です。

また、近隣に店舗がない従業員に対しても社員割引を適用した PB 商品の販売が行えるなど、より多くの方が自社の商品を購入できる機会を創出していきます。



会社資料より引用

2. 環境認識を踏まえた、組合の考え方

■現在の会社環境に対する捉え方

- 2021年度は、4年にわたる中期計画の最終年度です。昨年度は新型コロナウイルスの影響がありつつも、環境変化への対応・利益拡大の取組みが寄与し、過去最高益を達成しました。今期20億のEBITDA予算が掲げられていますが、上期は堅調に推移をし、21年度も「3期連続予算達成」に向けて着実に歩みを進めています。
- 過去と比べると、業績は飛躍的な改善を遂げることができました。そこに至るには、予算達成への強い意識を持ちながら、業務構造改革や要員の自社雇用への置き換えによる要員生産性向上、PB・戦略商品の開発と販路の拡大、また一人ひとりの時間管理やロス管理等意識向上など、様々な要因が寄与しています。新型コロナウイルスの影響だけでなく、自らの力で収益性をあげてきた結果が出ていると、組合としては捉えています。
- 一方で、今後も安定して利益を確保し、成長し続ける企業を目指すうえでは、収益性はまだまだ伸ばしていく必要があります。また、上期時点では堅調な業績も、直近のコロナ感染の縮小による世の中の動向の変化により厳しくなることも予想されます。今後の外部環境の変化と、業績への影響を注視しつつ、現在の取組みを緩みなく進めていく必要があると考えています。

■現在の組合の取組みと、環境踏まえた労使通年協議への考え方

- 今期の予算は容易な目標ではありませんが、メンバーの日々の努力により着実に達成に向かっていきます。
- 組合としては、「正しい勤怠管理」「安心して働ける環境」が、目標達成の前提であると考えています。利益の確保を重視しつつも、あるべきルール遵守・安全衛生を軽視することはありません。今の成長の時期こそ、働く環境への取組みを重視し、引き続き役員や所属長と連携した職場環境改善や、会社への提言を続けてまいります。
- 会社の成長にともない、労働条件の維持・向上についても、目指す姿を描き、中長期的視点を持った協議を行います。処遇面では、賞与・そして本給制度、また働く環境においても、総実労働時間の削減の取組みをすすめ、「家族に誇れる企業」に向けて段階的に協議を行っていきます。
- 企業として変革期の今こそ、組合活動においても【経営対策活動により、成長性を正しく見極め】【労働福祉活動により、労働条件の維持向上に向けた取組みと、安心して働ける環境の創出】、この2点に特に注力し、またメンバーの皆さまとの接点・対話を更に強化をしながらすすめることを方針の軸に置いています。
- 引き続き目標達成への強い思いを持ちつつ、今年度だけではなく、今後のエムアイフードスタイルの更なる成長とわたしたちの幸せのためにメンバー一丸となって取り組んでいきましょう。

3. 労使通年協議の取り組みについて

21 年度労使通年協議の考え方

(1) 通年協議を行うにあたっての現状認識

- エムアイフードスタイルとしての中期経営計画(18 年度～21 年度)達成に向けて、会社は取り組みを進めてきました。新型コロナウイルスによる業績の上向きはありますが、生産性向上の取組みによる利益拡大も大きく寄与しています。
- 一方で、業界内水準と比較した IMFS の利益水準はまだ低く、現在も成長の途上であると捉えています。



引き続き「継続的な成長性」に主眼を置き、段階的な処遇の向上に向けて優先順位をつけ、協議を行ってまいります。

■ 今年度の協議の重点ポイント

- ① 目指すべき処遇水準に向けた段階的な協議（本給・賞与制度では、今期はまず賞与に比重を置いた協議）
- ② 会社方向性や取り組みを正しく理解し、ルール遵守された環境の構築
- ③ 安心して働くことの出来る環境に向けた取り組みの推進と啓発活動の実施

■ 労使通年協議項目とスケジュールのイメージ

21 年度は、主に以下の項目について労使で協議を行っています。

協議内容については、雇用区分ごとに以下に記載の該当のページでご確認ください。

	月給者	時間給者
2021 年度 に労使合意を 目指す事項	社員 CI・CII 扶養家族手当導入 P12	土日祝日手当の見直し P12
	更衣時間の労働時間化に向けた対応 P13	
	22 年度賞与支給表の検討 P9	
2022 年度 継続協議	カムバック型再雇用制度の導入 P14	無期雇用の延長に関わる対応 P14
	雇用区分別のあるべき人事賃金制度に向けた検討（ステージ A/B 人事賃金制度改定含む） P15	
	短時間正社員制度拡大の検討 P16	元日手当の見直し P13
	直雇用年齢の引上げ P15	

※働く環境の整備（ダイバーシティ推進含む）に関する取り組みは、P17～記載

4. 21年12月賞与要求について 【対象：社員・社員CI・社員CII・エルダー社員】

1. 現在の賞与制度の考え方 報告事項

(1) 現行の賞与制度の位置づけ

現行の賞与制度は、年間の基本支給カ月が全雇用区分平均 2.5 カ月に加え、6月賞与にて業績連動分（※社員・社員CIのみ）の加算をする仕組みです。

12月賞与	6月賞与 年度業績により 加算
支給対象者 平均 1.25カ月	支給対象者 平均 1.25カ月

■ 現行の賞与制度（※21年12月・22年6月賞与まで、支給表の審議決定済）

	評価反映期間	基本カ月	位置づけ	要求時期
12月賞与	上期の評価を反映	基本賞与支給対象者年間平均 1.25カ月（B評価平均）	目標管理制度における、 達成度合いに対する報い	秋頃
6月賞与	下期の評価を反映	基本賞与支給対象者年間平均 1.25カ月（B評価平均）	目標管理制度における、 達成度合いに対する報い	春頃
	通年の全社業績を反映 ※社員・社員CIのみ	EBITDA 予算達成度合いなどに応じた支 給カ月の加減算	全社業績の賞与への反映	

- 21年度賞与は、年度予算の達成に向けた意識醸成のため、21年3月の春の交渉時に支給表の審議決定を行い、年度初めに賞与水準を示してきました。また、グループの賞与交渉フローの変更に伴い、環境変化に対応した都度交渉ができるよう、半期要求に変更しています。

2. 21年12月賞与要求案 審議決定事項

(1) 21年12月賞与について

- 21年12月賞与については、既に3月の春の交渉にて支給表の審議決定を行っています。
※全雇用区分平均の水準は、前年同様 1.25カ月です。（個別の支給カ月は、雇用形態と評価により決まります）
※P7に記載のとおり、12月賞与は、個々の上期評価を反映するものです。業績の反映は6月賞与で行うことが、現行制度の基本的な考え方です。
- また、21年度9月末時点での業績は、全社 EBITDA 予算比で 129.8%です。
上期はコロナの影響が続く中で全社売上は 101.4%、差益アップ・ロス削減の取組みや経費コントロールが寄与し、全社利益の確保ができました。上期業績は堅調な推移であり、支給表の見直しを行うような、大きな環境の変化は生じていないと組合としては判断しています。
- 以上の観点をふまえ、21年12月賞与については、支給表に基づき支給することを要求します。

(2) 21年12月賞与 各雇用区分支給表

※各雇用区分の支給細則は、P10に記載しています。

期中入社者・転換者の対応、また制限勤務（短時間勤務）者や期中に欠勤のある場合についても細則を参照ください。

1) 社員ステージ B・マイスター社員

■21年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

評価	支給カ月
S	1.98
A	1.68
B	1.38
C	1.08
D	0.78

2) 社員ステージ C

■21年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

支給カ月	職務別評価別定額 (単位:円)				
	評価	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
0.95	S	180,000	160,000	140,000	120,000
	A	150,000	130,000	110,000	90,000
	B	120,000	100,000	80,000	60,000
	C	90,000	70,000	50,000	30,000
	D	60,000	40,000	20,000	5,000

3) 社員 CI

■21年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給カ月〈職務別評価別支給カ月〉				
評価	職務 I	職務 II	職務 III	担当
S	1.425	1.375	1.325	1.275
A	1.325	1.275	1.225	1.175
B	1.225	1.175	1.125	1.075
C	1.115	1.075	1.025	0.975
D	1.015	0.975	0.925	0.875

4) 社員 CII

■21年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給カ月〈職務別評価別支給カ月〉				
評価	職務 I	職務 II	職務 III	担当
S	1.30	1.25	1.20	1.15
A	1.20	1.15	1.10	1.05
B	1.10	1.05	1.00	0.95
C	1.00	0.95	0.90	0.85
D	0.90	0.85	0.80	0.75

5) エルダー社員

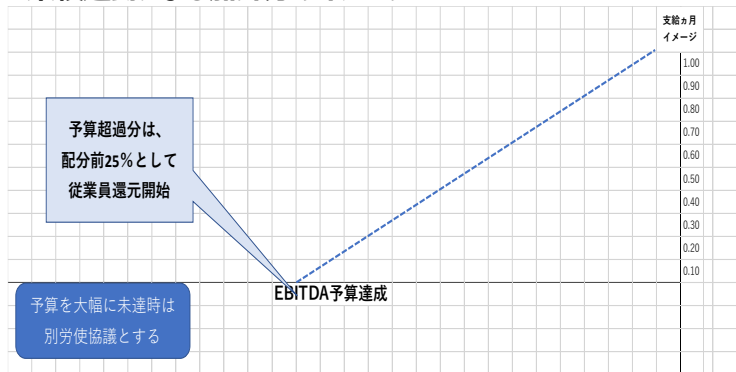
■ 21 年 12 月賞与支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給カ月
一律 0.975 カ月

3. 22 年 6 月賞与について 報告事項

- 22 年 6 月賞与は基本の支給カ月に加え、社員・社員 C I については 21 年度業績を踏まえた業績連動分の要求を行います。
- 業績連動分については、20 年度業績連動賞与時（21 年 6 月支給）の考え方である「EBITDA 予算達成時より支給すること」「超過時の 1/3 還元（配分前 25%）」を基本的な考え方として構築していきます。
- 一方で現行の賞与要求フローにおいては、半期毎に交渉・要求を行うこととしています。①社会・営業環境の変化、②企業環境、以上 2 点を総合的に勘案したうえで、引き続き今期の環境を注視しつつ、22 年 6 月賞与については 22 年春に会社への要求を行います。

■ 業績連動による加算分のイメージ



- ①社会・営業環境の変化
 - ②企業状況
- 等も勘案し、要求を行います。
※22 年春 要求予定

4. 22 年度以降の賞与について 報告事項

■ 現行の賞与制度に対する組合の考え方

- 現行の賞与制度の年間水準（基本 2.5 カ月+業績連動）は、2018 年度中期計画スタート時に改定を行っています。この改定時のポイントは、①基本支給カ月引上げによる、年間支給カ月の回復、②全社予算達成意識の醸成 です。
- 特に、全社予算達成時を加算の起点とする業績連動は、全社業績に対する意識向上に寄与し、結果として 2 期連続の予算達成という成果にも繋がりました。業績の回復・成長に大きく寄与してきた仕組みであると、組合としても考えています。
- 制度導入時と比べても、会社の業績や社会環境は変化を続けています。成長の途上ではありますが、現在の業績水準や社内環境に適したあるべき賞与制度については、現行制度をベースとしつつも、22 年度以降に向けて協議を続けていく考えです。

22 年度以降賞与制度については、以下 3 点をポイントに協議を続けてまいります。

- ①中長期的な視点であるべき人事賃金制度のロードマップを描き、目指すべき水準の達成に向けた段階的な協議
- ②現在の業績や社内環境・この先のコロナ等社会環境の変化を踏まえた、賞与交渉プロセスの構築
- ③より生産性高く成果発揮をした方への報いの観点から、支給に対するメリハリの創出

■参考：過去からの賞与制度の変遷

年度	EBITDA 予算比	会社取組み	賞与のポイント	賞与支給カ月
2016	※ 1		◆年間要求 ・業績連動の分配率低減、基本賞与へ原資の振り向け	2.3
2017	※ 1	・事業構造改革の実施 ・株式譲渡の発表	◆半期要求：先行き不透明な業績への対応 ・12月賞与の減額要求	2.0
2018	94.4%	・新会社エムアイフードスタイル ・中期計画スタート	・基本賞与水準の回復 ・業績連動賞与の改定	2.5
2019	106.0%	・9年振りの予算達成 ・年度末よりコロナ影響	◆年間要求：支給に対する安心感 ・業績連動は予算を支給基準とし、より強い 予算達成意識の醸成へ	2.5+0.154
2020	147.5%	・過去最高益の達成 ・一時金の要求		2.5+1.2
2021	(上期時点) 129.8%		◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に	2.5+a

※ 1 指標は営業利益。マイナスのため表記なし

5. 21年12月賞与 支給細則

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

【社員：賞与支給細則】

社員の2021年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員の2021年12月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、勤務実績あり)

・2021年12月賞与：2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2021年12月賞与：本給及び資格は2021年9月30日現在とする

※2021年4月1日から2021年12月1日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2021年10月に社員C1から社員に転換したステージCの21年12月の初回賞与は、転換前区分・職務に基づくA評価相当分以上とする
支給月日は別途記載の通りとする。

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

○社員ステージB <制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤のない者

・2021年12月賞与 本給（資格給+役割成果給）×平均1.38ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給（資格給+役割成果給）×平均1.38ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給（資格給+役割成果給）×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ニ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

○マイスター(M)社員

イ) 期間中に欠勤のない者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給（資格給+役割成果給）×平均1.38ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給（資格給+役割成果給）×平均1.38ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給(資格給+役割成果給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他:細部については労使協議の上、決定する。<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

○社員ステージC

イ) 期間中に欠勤のない者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.95ヵ月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.95ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・2021年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ ※

二) その他:細部については労使協議の上、決定する。

【社員CI:賞与支給細則】

社員CIの2021年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員CI 2021年12月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2021年12月賞与:2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2021年12月賞与:本給及び資格は2021年9月30日現在とする

※2021年4月1日から2021年12月1日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2021年10月に社員CIIから転換した社員CIの21年12月初回賞与は、転換前区分・職務に基づくA評価相当分以上

※2021年10月にスタッフ社員から転換した社員CIの21年12月の初回賞与は0.975ヵ月

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

イ) 期間中に欠勤のない者 <制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×職務別評価別支給ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×職務別評価別支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他:細部については労使協議の上、決定する。

【社員CII:賞与支給細則】

社員CIIの2021年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員CII 2021年12月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2021年12月賞与:2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2021年12月賞与:本給及び資格は2021年9月30日現在とする

※2021年4月1日から2021年12月1日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2021年10月にスタッフ社員から転換した社員CIIの21年12月の初回賞与は0.85ヵ月とします。

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

イ) 期間中に欠勤のない者 <制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×職務別評価別支給ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×職務別評価別支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

・本給(職務給+基本給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他:細部については労使協議の上、決定する

5. その他 労使通年協議事項について

1. 社員 C I C II への扶養家族手当導入について【対象：社員 C I・社員 C II】 報告事項

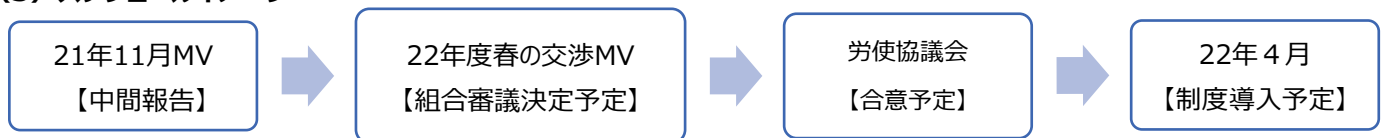
(1) 内容について

- 現行では、社員ステージ C に扶養家族手当を支給しています。
- 同一労働同一賃金の考えに基づき、社員 C I・社員 C II への導入を労使で検討してきました。
※同一労働同一賃金に：同一企業・団体において正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者など)との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

(2) 改定イメージ

現行制度		改定後
制度対象	所得税法上の扶養者認定を受けているステージ C	社員 C I・社員 C II まで拡大
支給対象	①満 18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子 ②重度障害(1 級・2 級)のある者 ③障害のある子	<div style="border: 2px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> 詳細については 継続協議中 </div>
支給金額	対象者 1 名につき 9,000 円 (最大 4 名まで)	

(3) スケジュールイメージ



2. 土日祝祭日手当の見直しについて【対象：スタッフ社員・エルダースタッフ】 報告事項

(1) 現行制度と課題

- 土日祝祭日手当は、採用競争力強化の面や一般的な休日への出勤に対する手当の観点で設定されています。
- 金額は全事業所一律となっており、地域や事業部によって異なる採用環境や曜日による繁忙への対応には課題がありました。
また、現行は労働協約に記載しているため、所属毎の実態に即した迅速・柔軟な対応の難しさがありました。

【参考：現状の土日祝祭日手当について】

土曜・日曜・祝日	50 円 / 1 時間あたり
----------	----------------

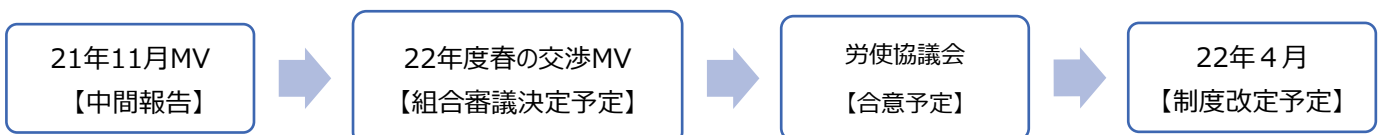
(2) 今後について

- 22 年 4 月の労働協約改定時に、労働協約の記載事項から外すことを検討しています。

【改定後】土日祝祭日手当変更のフロー (イメージ)



(3) スケジュールイメージ



3. 更衣時間の労働時間化について【対象：全雇用区分】 報告事項

(1) 社会的背景と実施の目的

- 労働基準法では「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を労働時間と定めています。
- 制服の着替え時間が労働時間にあたるかは、明確な定めはされていませんが、過去の判例などをみると「会社が制服の着用を命じている場合は、着替えは労働時間に含む」という見方がされつつあります。

(2) 今後の対応

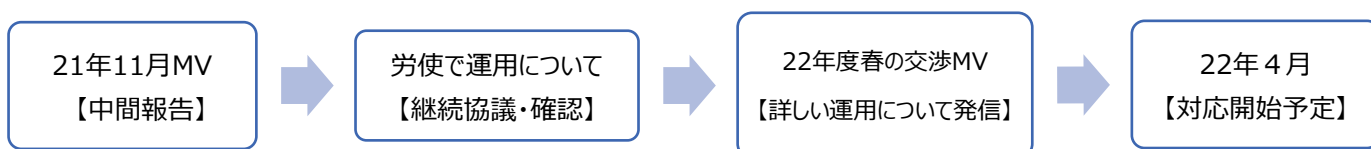
- 現在、IMFS ではほぼ全所属で「制服への着替え」は業務時間外に行われています。



コンプライアンスの観点からも、「更衣時間を労働時間に含める」よう対応を行う方向性です。

※運用面の対応については、引き続き労使で協議を行います。

(3) スケジュールイメージ



4. 元日出勤手当の見直しについて【対象：全雇用区分】 報告事項

(1) 現行制度について

- 元日出勤した者に対して、元日出勤手当を 10,000 円支給する制度です(労働協約より、全雇用区分対象)
- 元日という特別な日に、出勤することに対する手当の位置づけです。
- 当日の勤務時間の長短に関わらず、一律金額での支給となっています。

(2) 今後の方向性

- 「元日出勤する」ということへの報いの面はありつつ、働いた時間の長短を加味すべきか否かについても議論していきます

(3) スケジュールイメージ



5. 無期雇用年齢の延長に関わる対応 【対象：全雇用区分】 報告事項

(1) 現在の状況について

- 60歳未満は、国の指針を踏まえ、全雇用区分において無期雇用としています。
- 60歳以降は基本1年毎、65歳以降は半年毎に契約を取り交わす有期雇用としています。

参考：現行の雇用区分と、年齢による雇用期間

～60歳		60歳～65歳		65歳～67歳	
社員	無期	エルダー社員ⅠⅡⅢ	基本 有期 (1年)	有期 (半年)	
社員CI	無期				
社員CII	無期				
スタッフ社員	無期※	エルダースタッフ		エルダースタッフ	
スペシャリティスタッフ	無期※	エルダースペシャリティスタッフ		エルダースペシャリティスタッフ	

※スタッフ社員・スペシャリティスタッフは2回目の再契約後より無期雇用

(2) 今後の方向性

- 安心して長く働ける制度の視点、またグループや国の指針を踏まえ、無期雇用年齢の引上げを行うことを検討します。
- また、無期化に付随する制度整備の観点で、傷病休職手当やストック有休等のあるべき姿についても検討し、協議を継続します。

■ 関連して検討する内容

時間給者	傷病調整手当の導入	社員に導入している傷病調整手当の、 時間給者への拡大の検討
	60歳以上の無期化に伴う休職期間の延長	無期化に伴った傷病休職期間の延長の検討
月給者	エルダー社員へのストック有休の持ちこし	社員からエルダーになる際に ストック有休を持ち越す対応の検討

上記の内容についても、あわせて協議を継続していきます。

協議にあたっては、①安心して長く働ける、セーフティネットの観点、②会社の要員構成や、制度導入が所属のオペレーションに与える影響 の両面を見つ、労使で検討をしていきます。

(3) スケジュールイメージ



6. カムバック型再雇用制度 (仮称) の導入について 【対象：社員】 報告事項

(1) 現行の再雇用制度 【対象：社員・社員CI・社員CII】

- ライフイベント（結婚・育児・介護等）を理由に退職をする際に会社に登録をしておき、12年以内であれば月給制社員として再雇用することができます。（復職時は雇用区分・処遇はマッチングにより決定）

(2) 今後の方向性

- 雇用流動性が高まる中、社内経験や社外キャリアを積んだ人材が活躍できる制度について検討しています。
- ライフイベントに限らず、離職した方（円満退社であることを前提）を対象とするカムバック型再雇用制度の新設について協議します。

(3) スケジュールイメージ



7. その他 継続協議項目について 報告事項

(1) 雇用年齢の引き上げについて【対象：全雇用区分】

①目的とこれまでの経緯

- 採用難を背景とした人手不足が深刻化する中、社内で得た経験やスキルを持った人材の確保の観点から 19 年 4 月に直接雇用年齢を 65 歳から 67 歳まで上げました。
- その後、採用から定着・離職防止の取り組みが推進されてきていることや、採用環境の変化を確認しつつ、雇用年齢上限に関する事項については協議を継続してきました。

②今後の議論のポイント

- 国の指針としては、70 歳までの雇用が努力義務として示されています。
- 社内では業務構造改革により、要員構成についても今後変わっていく可能性があります。必要な業務の変化に伴い、業務の幅を広げることや、マルチジョブを推進することも同時に必要です。
→人材確保に加え、高齢者雇用の観点でも、今後継続して協議を続けていきます。

③スケジュールイメージ



(2) ステージ A・ステージ B 人事賃金制度改定について【対象：社員】

①これまで議論してきた内容と課題について

- 会社成長と今後の目指すべき姿を描きながら労使で自社環境にあった人事制度構築に向けて労使で議論してきました。
- 特にステージ B については課題感があり、グループ方針も鑑みながら制度構築してきました。

※参照 20 年度春の交渉メンバーズ VOICE 議案書より抜粋

項目	ポイント
公平・公正	役割に応じた手当支給にすることで役割に対する納得性・公平性を高める
チャレンジする風土	成果積み上げ分を維持することで新たな領域へのチャレンジ可能な仕組みにする
中長期のやりがい・働き甲斐	これまでの課題と、今後の企業戦略を踏まえ見直すことで就業意欲に繋げる
専門性人材のキャリア形成	専門性人材の更なる活用と優位性の確保に向けた賃金体系整備
グループ指針	ステージ A 賃金制度についてはグループ共通化を進める

②今後について

- 各雇用区分、役職別にポイントを確認し、今後も継続して労使協議を進めていきます。
- また、社員ステージ A・B に限らず、各雇用区分の人事賃金制度全体においても課題を整理し、中長期的にあるべき姿へ整える協議を行っていきます。

③スケジュールイメージ



(3) 短時間勤務制度の拡充について【対象：社員】

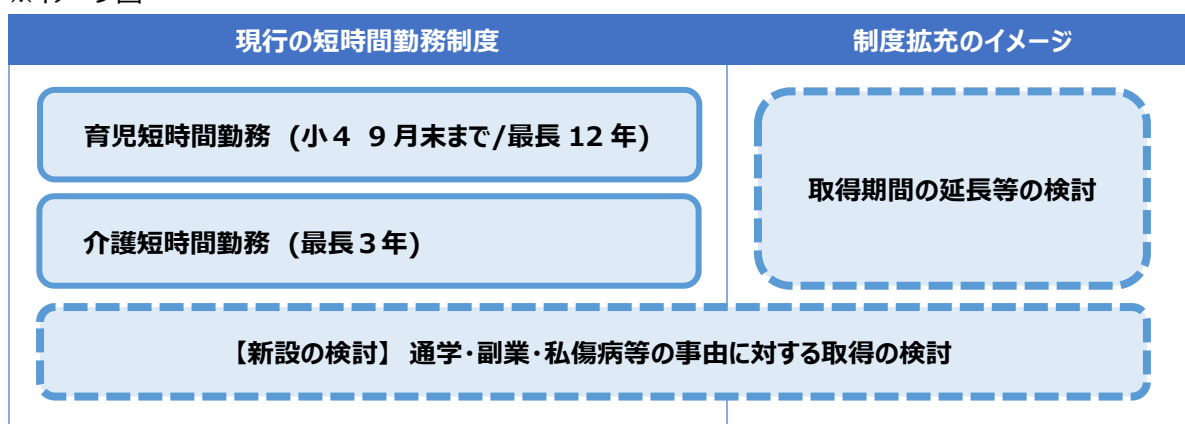
①制度拡充の狙い

- 現在の短時間勤務制度の利用対象者は、【育児】【介護】【要保護※傷病からの復職時等】の事由がある人に限られています。
- 就業意識の多様化が見られる中、①自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方の実現
②様々な制約によって就業の継続が出来ない・就業の機会を得られない人達の実業の継続や就業を可能とする
以上2点を目的として、短時間勤務制度の拡充を検討しています。

②拡充イメージ

- 現在の育児・介護・要保護勤務以外にも、短時間勤務制度の取得事由拡大を検討していきます。
- 現行制度についても、期間の延長の必要があるか検討をしていきます。

※イメージ図



③課題と今後について

- 自社環境やオペレーションに与える影響、他社での導入事例等も参考にしながら、労使で検討を重ねていきます。
- 合わせて、現在短時間で勤務している方の環境も確認し、短時間勤務者の環境改善や、より活躍できる風土づくりに向けても取り組んでいきます。

④スケジュールイメージ

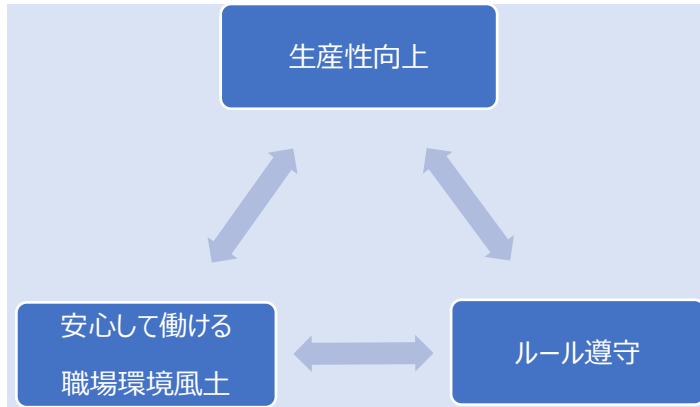


6. 働く環境の整備

1. 21年度の取り組みについて 報告事項

(1) 21年度の目指す姿

一人ひとり職場において不安なく、やりがい働きがいをもてる環境づくりを目指して

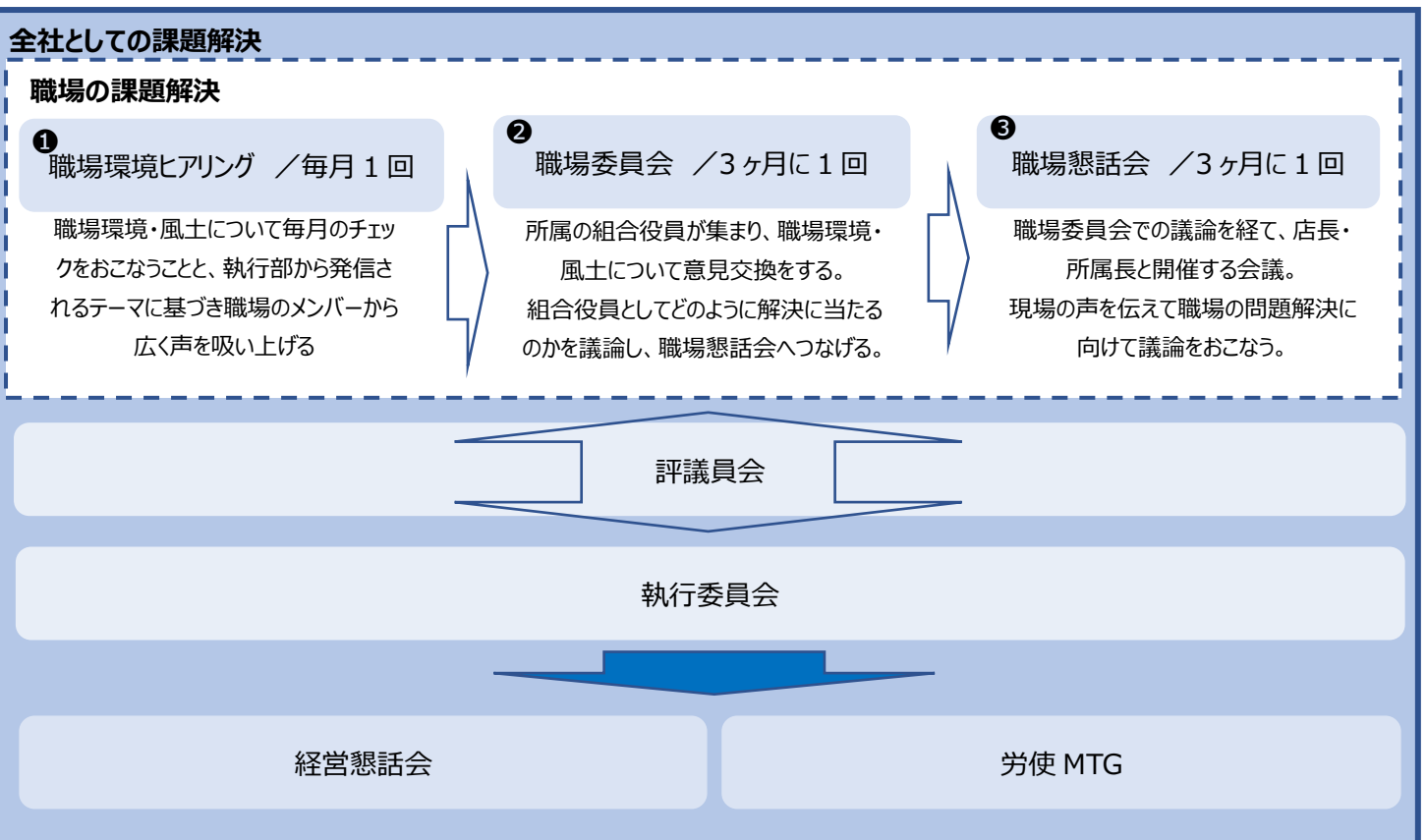


21年度 EBITDA 予算達成に向けて、業務構造改革をはじめとした「生産性向上」の取り組みが進められています。今後さらに生産性高い働き方につなげていくためには、その土台としてある「安心して働ける職場環境・風土」・「ルール遵守」をより強固なものにすることが必要だと認識しています。今年度は、職場委員や所属組合役員との意見交換をおこないメンバーの声を吸い上げ、職場環境の実態を把握し、課題改善に向けたアクションにつなげてまいります。そして、

休む時は休み働くときは働くといったメリハリある働き方を実現し、総実労働時間短縮へとつなげていきます。

<メンバーの声を吸い上げと課題解決に向けたアクション>

21年度の働く環境の整備においては、職場環境ヒアリング・職場委員会と連動したメンバーの声を吸い上げが活動の根幹にあり最も重要な取り組みです。



よりタイムリーにメンバーの声を吸い上げることができるよう職場環境ヒアリング①の実施をおこなっています。その上で、職場委員会②において問題解決に向けた議論をおこない、職場懇話会③へとつなげ所属長と共に解決に向けたアクションにつなげます。職場懇話会においても解決が難しい全社的な課題については、組合役員が集まる会議(評議員会・執行委員会)にて、さらに議論を重ね、労使 MTG の場や経営懇話会における提言につなげていきます。

(2) 21年度取り組みの進捗

分野	項目	21年度の取り組み	取り組みの進捗と課題	21年度中に実施すること	会社	組合	
全体	従業員全体の意識の把握と課題の抽出	・従業員意識調査の実施	・20年度分析結果については動画解説をおこなった ・実施時期や項目数など運営面に改善が必要	・実施予定(21年度中)		●	
ルール遵守	実態の把握	・内部監査による定点観測			●		
		・所属巡回・職場委員会/職場懇話会による実態の把握	・職場環境ヒアリング・職場委員会の定期実施をおこない、声の吸い上げがタイムリーにできるようになった ・一方で、各会議体との連動や課題解決については課題を残した	・継続実施 ・本社フレックス勤務者対象アンケートの実施(10月)		●	
	制度・ルール周知	・有休取得の啓発		・計画的な有休・連休取得にむけて、労使での実態の確認	●	●	
		・勤怠運用ルールの発信と把握		・勤怠ルール・所属の好事例などについては動画や冊子をつけて周知を図る	●	●	
課題解決に向けた会社への提言	・変形労働の活用促進に向けた周知			●	●		
職場環境・風土改善	安心して働ける風土醸成	・安全衛生委員会の実施(中央・各事業所)	・中安衛は21年1月・6月定期実施 ・各事業所の安全衛生委員会については依然として議事録のみの運用となっているケースが多い	・コロナ対策等について引き続き議論 ・各事業所の安全衛生委員会については、出席者を明確にし開催を定着化させる。	●	●	
		・ハラスメント防止対策委員会	21年7月実施	・年間で4回の実施(21年度中に後3回実施予定)	●	●	
		・e-ラーニング実施(パワハラ・セクハラ)	21年8月～9月実施		●		
		・ストレスチェックの実施	21年9月実施		●		
		・双方向コミュニケーションの促進		・マネジメント層への目標管理制度研修の実施 ・面談時以外での声掛け促進	●		
	・ポスターでの啓発		・職場でのコミュニケーションを促すためのポスターや動画を発信予定	●	●		
	ダイバーシティ推進	・制度の周知	ブログ・サポート百科・動画などに情報はまとまっているものの、必要な手に届いていない	・組合掲示板の活用・組合員向け冊子のリリースなどによる周知		●	
・相互理解の風土醸成			(育児) 男性の育休取得促進 (育児・介護) コミュニケーションシートの運用状況確認(障がい) マネジメント層を対象とした講習会の実施を検討		●	●	
生産性向上	目的の理解浸透	・会社取り組み目的等の発信	・経営懇話会時に確認し、ユニオンメッセージをつかってメンバーへ共有	・継続実施 ・LINE@の活用し、メンバーへ広く周知する	●	●	
	課題認識と会社への提言	・巡回や兼任役員を通じた把握し会社への提言へとつなげる	・メンバーの声を提言に変え労使会議(経営懇話会・業務構造改革MTGなど)において提言	・より会社への提言力強化のため組合役員のスキルアップの取り組み		●	
	運営オペレーションの検討	シフト時間設定やシフト数の見直し	・労使協議事項として労使で議論	・継続実施	●	●	
	社内情報ツールの運用整備	社内情報ツールの運用整備		・様々な社内情報ツールの運用ルールの統一化に向けて会社と議論をスタートする	●		
	業務の多能化推進	・マルチジョブの取り組み(例:自部門+レジ)			●		
	業務構造改革	・アウトバック化による業務工程の削減				●	
		・PCセンター(畜産・水産)稼働				●	
		・惣菜・ペーカリー部門での取り組み				●	
	設備投資や修繕	・船橋工場や総和工場をはじめ各店舗優先順位を鑑み継続				●	
要員計画の見える化	・作業割当AID導入(シフト管理ツール)の全所属導入・運用の徹底				●		
スキル進捗の平準化と見える化	目標設定への落とし込みとさらなる定着				●		

・会社の取り組みとして、発信・実施が行われるものではあるが、メンバーへの働き方関わる事項については、組合として運用実態の確認(テーマ別VOICE・ヒアリングなど)をおこない、適宜労使会議の場などで確認していく。

2. 21年度下期以降の重点取り組み

(1) ルール遵守

- 従業員意識調査や職場環境ヒアリング・職場委員会による実態把握を継続的におこない、メンバーへの正しいルールの周知と共に会社への提言をおこないます。

① 本社勤務者対象アンケートの実施

店舗や工場においてはマルチジョブや業務改善の取り組みが進んできています。一方本社の働き方改善については具体的な打ち手へとつなげることができておりませんでした。本社勤務者アンケートの実施により勤務実態の把握をおこない、業務改善へとつなげていくことを目的として実施します。

② 時間管理ルール・各所属での好事例の共有について、広報物(動画・ポスターなど)の作成

経費削減の意識向上の反面で「時間外をつけてはいけない」といった間違った認識が社内風土として私たちに根付いてしまっていると考えます。正しい時間管理ができた上で本質的な業務改善といった取り組みへと進むことができます。今年度は、正しい時間管理ルールをメンバーへ広く周知することを目的として動画やポスターの作成をおこないます。

③ メリハリある働き方の実現に向けた有休連休の実態の確認

所属において計画的に有休を組み込むといった運用がみられ取得に対しての意識があがってきていると認識しています。今期は、メリハリある働き方の実現のため連各休の取得状況含め労使で実態の確認をおこないます。

<労働時間管理について正しく認識しよう>

打刻のルール

- 各人の職場に最も近いタイムレコーダーを使用して打刻をすること
- 始業直前・終業直後に打刻すること
- 時間外勤務を行った場合は、必ず時間外登録すること

ご自身の業務をおこなっていた時間を明確にするためにも必ず打刻をしましょう



労働時間に関する労使協定のルール

- ① 時間外追加勤務協定(事前・事後)
…月間 30 時間を超える時間外が計画されている場合
- ② 休日勤務協定(事前・事後)
…月間で 4 回各個休日が取得できていない場合
- ③ インターバル休息協定
…終業から翌日の始業の間隔が 12 時間を下回る場合

協定書は出すことが目的ではなく、該当するような働き方が続かないようにするためにはどうしたら良いのか、所属内・部門内で対策を考えることが大切です。



このようなことはありませんか？

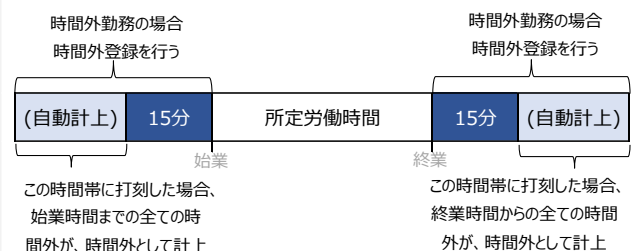
- × 今日の残業の予定時刻をすぎってしまったけど、まだ仕事が残っているので打刻をしてから続けよう
- × やり残してしまった作業があるから、明日朝早くきて始業の打刻前にやっておこう

時間外勤務のルール

- 時間外勤務をおこなう際は、個人の判断で行わず、上司の指示を受けて行うこととする。やむを得ず上司の指示なく時間外勤務をおこなった場合は、必ず上司に報告をおこなう
- 所定労働時間を超えて業務をおこなった場合は全て時間外労働したものとする。
- 業務終了後は、必ず時間外登録をして速やかに退勤すること

時間外自動計上について【月給者】

- 所定のシフトの開始前 15 分・終了後 15 分を超えて打刻すると、時間外が自動で計上されます。
- ➔ 15 分を超えるまで時間外が発生しないというものではありません。自動時間外計上の時間帯であっても業務指示のもと業務についていた場合は時間外申請のもと時間外登録をおこないます



ルールに基づいた打刻・時間外申請をお願いします。「経費のことを考えて…」と良かれと思っての行動でも、ルール違反は懲戒の対象となってしまいます。メリハリある働き方を実現していくためにも、まずは一人ひとりが正しくルールを理解することが大切です。

(2) 安心して働ける職場環境・風土

- 所属の安全衛生委員会の効果的な実施により、安心・安全に働くことのできる環境を整えます。
- 職場のコミュニケーションを促すことで風通しの良い職場環境づくりにつなげてまいります。

① 中央⇔所属の安全衛生委員会との連動(安全衛生)

所属の安全衛生委員会議事録をタイムリーに Teams にてアップしていくことで、職場の課題についてタイムリーに把握し、全社としての課題感に対して中央安全衛生委員会での議論につなげていきます。

② 職場のコミュニケーション促進ポスターや動画を作成(ハラスメント防止)

コミュニケーションを円滑におこなうための工夫ポイントなどを定期発信していきます。「ハラスメントのない風通しの良い職場環境は誰かがつくってくれるものではなく一人ひとりの意識・行動によってつくりあげていくもの」ということを全従業員が認識することを目的としています。

③ 相互理解の風土醸成(ダイバーシティ)

育児・介護の分野では、これまで導入してきた「コミュニケーションシート」の運用状況について、継続的に確認をおこないます。また、障がいの分野では、マネジメント者への教育をおこない本人と周囲が円滑なコミュニケーションのもと働ける環境整備としてマネジメント層向けの研修を労使で検討しています。

(3) 生産性向上

- 会社取り組みの目的・方向性について確認しながら、取り組みが進む中でのメンバーの受け止め方を把握し、双方をつなぐことでメンバーがより納得して取り組める環境を目指します。

① 広報⇔現場活動の連携強化

会社の方向性や取り組みについては経営懇話会において確認し、組合広報「ユニオンメッセージ」において定期的に発信をおこなっています。また VOICE 開催時には対話や動画視聴によりメンバーの理解促進の取り組みをおこなっています。今後は、ブログ・LINE@の活用によりメンバーへの周知強化をおこなうことで、メンバーが組合活動への関心を持ち意見を伝えるといった好循環へとつなげてまいります。

① 作業割当 AID の活用に向けて、正しい目的の理解促進と課題の吸い上げ

作業割当 AID は 2021 年 4 月から全所属に導入されているシフト管理ツールです。作業割当表の作業負担軽減と適正な部門人件費管理につなげ、人件費管理レベルの向上を目指しています。しかしながら、事前登録の手間や柔軟性のある操作がしにくいなど、所属によっては活用状況にばらつきがあると認識しています。今後、会社発信状況を確認しながら、メンバーへ課題感の吸い上げを検討していきます。

職場環境改善ポスター(案)



組合からのお知らせ



組合第9期の活動が、10月よりスタートしています

※組合では、10月から翌年9月までを1期として活動を行っています

今期も引き続きメンバーの皆さまからの声をもとに活動を推進し、
会社とメンバーの皆さまをつなぎ、一体となって、会社のさらなる成長、
メンバーの働きやすい環境の構築に向けて取り組んでいきます。

第9期は、以下の考え方を骨子に、重点施策を中心とした各種活動の計画・実施をしていきます。

【中長期的な視点を持った労使協議】：この先の変化も見据えつつ、あるべき姿を労使で描き、協議を継続

- ・会社の成長を正しく捉える為に経営対策を強化。変革期にメンバー皆が納得性を持ち取り組める環境を目指します。
- ・賞与制度をはじめ会社の成長に応じた制度変更について労使で目指す姿に向け優先順位をつけ協議を進めます。

【全メンバーが一体となり取り組む】：メンバーとの絆を強化し、同じ方向を向いて取り組める環境へ

- ・全ての活動とメンバーとを結ぶ広報活動を強化。まずは組合活動の周知と正しい理解につなげます。
- ・働きやすい環境の整備に向け、情報発信強化や活動周知を行い、方向性を一つにし、職場風土改善に取り組みます。
- ・改善に向けては組合役員が自身の役割を理解し、目的達成に向けて同じ方向性のもとに主体的に活動していきます

運動方針に沿って組合活動を計画、実施をしていきますが活動は大きく8つの分野に分けることができます。
その中でも下記3つの項目を重点項目として取り組んでいきます。

【会社のさらなる飛躍や環境変化を想定し、制度の見直しや働く環境の整備に取り組む】労働福祉活動

【会社の成長と社内環境の変化に際して、パイプ機能とチェック機能の更なる強化を図る】経営対策活動

【会社状況や組合活動における正しい理解・周知を目指し、広報活動との連動を高めメンバーとの接点強化に取り組む】現場活動

詳しい活動内容や進捗につきましては組合HPや広報物において発信していきます。引き続き組合活動にご理解・ご協力をお願い致します。



★LINE@でタイムリーな情報を発信しています★

労働組合では、LINE@を使って毎週1～2回、情報を発信しています。

ブログ更新のお知らせや、共済会やバネフィットステーションの
お得情報、介護等の情報など…知って得する内容がたくさん！
是非お友達登録をお願いいたします★



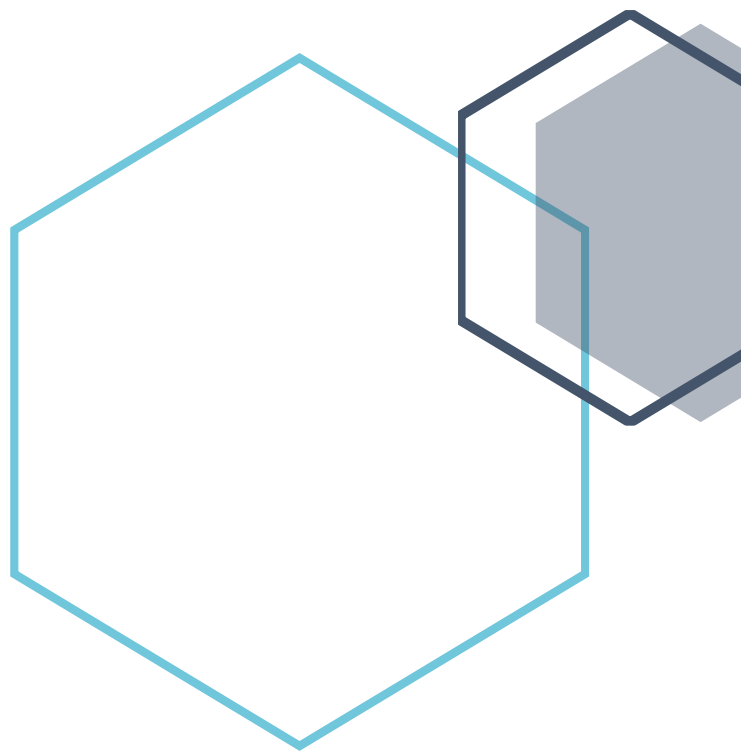
★スマホから簡単に、組合へお問い合わせいただけます★

エムアイフードスタイル支部では、組合に直接気軽にお問い合わせいただける窓口を開設
しました。ご意見・ご質問・ご相談など、なんでも構いません。

- ◆制度のことでちょっと聞きたいときに
- ◆職場で困っていることがある など
お気軽にお問い合わせください！



« memo »



お問い合わせ：三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフードスタイル支部 03-5273-5165