

社外秘

異物混入防止のため、
作業場への持ち込みは
お控えください

2022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

《今回の主な内容》

❖ エムアイフードスタイルの動向

👉要チェック👉 事業部や全社の業績と、上期の社内取組みについてお伝えします。

❖ 22年12月賞与要求について

👉要チェック👉 今回は6月に支給表改定して初めての賞与要求です。支給表に基づいて要求します。

❖ 22年度通年協議項目進捗について

👉要チェック👉 人事賃金制度のあるべき姿に向けて、改定を進めています。雇用年齢の上限や、ステージBの本給・賞与制度、目標管理制度など・・・労使の協議状況の報告です。

❖ 働く環境の取組みについて

👉要チェック👉 働き方・働く環境アンケートの結果報告や、メリハリある働き方に向けた休日数の協議進捗などを報告します。



みんなのこれからの働き方に
関わる、大事な内容うさね！

ステップ
I

① 所属で開催の VOICE に参加 → この議案書を持参のうえ、VOICE にご参加下さい

② 11/10より 動画でも説明をご覧ください

→ 右記のQRコードから、組合HP[<https://www.imgu.or.jp/>]にログイン
(ID : ia+従業員番号8桁 パスワード : 生年月日 西暦8桁)

動画は11/10から



ステップ
II

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、
下記の 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/Med8xX3EU5>



<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

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合

<目次> 2022年11月メンバーズVOICE議案書(案)

		対象雇用区分 ※下記SSはスペシャリティスタッフの略称					
		社員 社員CI 社員CII	スタッフ 社員	SS	エルダー 社員	エルダー スタッフ	エルダー SS
I. 取り巻く環境							
1. 社会環境	P3	●	●	●	●	●	●
2. スーパーマーケット業界	P3	●	●	●	●	●	●
3. 三越伊勢丹グループ動向	P3	●	●	●	●	●	●
II. エムアイフードスタイルの動向							
1. 昨年度までの振り返り	P4	●	●	●	●	●	●
2. 2022年度目標	P4	●	●	●	●	●	●
3. 営業概況	P4	●	●	●	●	●	●
4. 取組みトピックス	P7	●	●	●	●	●	●
III. 環境を踏まえた組合の考え方							
1. 環境を踏まえた組合の考え方	P9	●	●	●	●	●	●
IV. 22年12月賞与要求について							
1. 現在の賞与制度について【振り返り】	P10	●			●		
2. 22年12月賞与要求案【審議決定事項】	P11	●			●		
V. 22年度労使通年協議について							
1. 今年度の労使通年協議の考え方【報告事項】	P17	●	●	●	●	●	●
2. 期待役割の再定義【報告事項】	P18	●	●	●	●	●	●
3. 雇用年齢の上限見直し【報告事項】	P20				●	●	●
4. ステージB・ステージA 人事賃金制度改定【報告事項】	P21	●※1					
5. エルダー社員本給表改定【審議決定事項】	P23				●※2		
6. 元日出勤手当における現行制度の継続【報告事項】	P25	●	●	●	●	●	●
7. 目標管理制度の運用精度向上に向けて【報告事項】	P26	●	●	●	●	●	●
8. その他の通年協議項目について【報告事項】	P27	●	●	●	●	●	●
VI. 働き方・働く環境に関する取り組み							
1. 2022年度の目指す姿【報告事項】	P29	●	●	●	●	●	●
2. 総実労働時間削減に向けて【報告事項】	P30	●			●		
3. その他の取り組み【報告事項】	P31	●	●	●	●	●	●
第10期エムアイフードスタイル支部について							
エムアイフードスタイル支部 第10期運動方針について	P37	●	●	●	●	●	●
組合役員紹介	P40	●	●	●	●	●	●

※1：対象者はステージBとステージAの方

※2：対象者はエルダー社員Ⅲの方

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。

今回の審議決定事項「22年12月賞与要求案」については、メンバーズVOICEにおいて意見集約を行い、11月21日22日に開催される支部評議員会にて審議を行った後、11月25日の労使協議会にて会社に要求を行います。

I. 取り巻く環境について

1. 社会環境

■ 経済成長

4～6月期の実質 GDP 成長率は前期比年率+3.5%と3四半期連続のプラス成長。個人消費は活動制限の緩和を受け、外食や宿泊などのサービスを中心に回復しています。

■ 物価指数

世界情勢や円安が影響し価格高騰が続き、9月の消費者物価総合指数は前年同月比 3.0%上昇。企業における商品価格への転嫁や消費者の節約志向の高まりで慎重な消費行動が続く見通しです。

■ 雇用環境

景気が持ち直すなかで、雇用環境はやや改善。有効求人数は緩やかに増加する一方、求職者数は横ばいにとどまっており、人手不足感 は徐々に強まっています。

トピックス：最低賃金

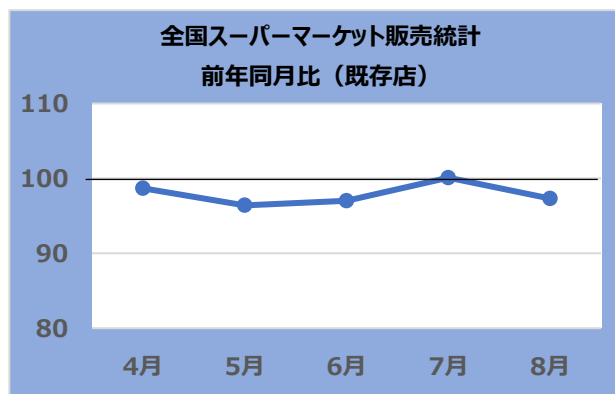
22年10月改定の全国加重平均額は961円。
前年度からの上げ幅は31円で過去最大となりました。

2. スーパーマーケット業界

外出・外食の再開気運による内食需要の低調や、食品値上げなどの影響を受け前年を下回る状況が続いています。

7月についてはコロナ感染再拡大に伴い備蓄や内食需要の回復が見られるも、猛暑の影響で日中の客数減少など外部環境による販売動向が変化しています。

惣菜カテゴリーにおいては21年以降、前年を上回る傾向が続き、時短・簡便化ニーズが現れています。



出所：全国スーパーマーケット協会スーパーマーケット統計調査（月次）速報値

3. 三越伊勢丹グループ動向

中期経営計画では「お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中核とした小売りグループ」を掲げ初年度となる本年は「再生」の確度を高め、「結実」を見越した「展開」を仕込む1年として位置づけ、従来の百貨店事業モデルからの変革と早期事業回復にむけた取り組みを推進しています。

【参考】中期経営計画について
22年3月期決算説明会
動画はこちら▶



■ 三越伊勢丹 HDS 21年度結果と22年度計画 ※業績 出所：IR 情報

単位：億円 端数切捨て	2021年度結果			2022年度計画(5月発表)			2022年 第1四半期実績			単位：億円 端数切捨て	2022年度計画(8月発表)		
	※実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	実績	前年比	前年差		予測	前年比	5月計画差
売上	9,121	111.8%	+961	10,500	115.1%	+1,378	2,428	123.7%	+465	10,500	115.1%	-	
売上総利益	2,436	107.1%	+161	2,780	114.1%	+343	621	124.0%	+120	2,790	114.5%	+10	
販売管理費	※ 2,377	95.7%	-107	2,640	111.0%	+262	581	103.7%	+20	2,620	110.2%	-20	
営業利益	59	-	+269	140	235.7%	+80	39	-	+99	※ 170	286.2%	+30	
当期純利益	123	-	+534	170	137.8%	+46	56	-	+143	190	154.0%	+20	

※21年度結果は1月発表の修正予想に対し売上高は-109億円。一方で販売管理費などの経費削減が進み営業利益は+29億円。

※22年の当期純利益には株式会社エムアイフーズスタイルの株式再取得に伴う特別利益（段階取得に係る差益）約39億円を計上予定

■ 三越伊勢丹 22年度4月～8月上実績

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店 (MD 00-89)	102,597	144.3%	113.5%
日本橋本店 (MD 00-89)	48,332	131.2%	102.9%
両本店計	150,929	139.9%	109.9%
銀座店	27,515	143.8%	99.2%
立川店	11,529	117.7%	85.0%
浦和店	14,050	107.0%	95.1%
支店計	53,094	126.2%	94.7%
新宿店 スペシャルティストア営業部	830	129.2%	104.0%
日本橋店 サテライト営業部	3,045	104.1%	102.0%
外商統括部計	13,065	134.2%	109.1%
三越伊勢丹計(営業本部計 ※除く リーシング)	228,128	134.2%	105.3%

【HDS】業務改革が進んだことと売上の回復で21年度黒字へ転換し22年は百貨店業も各社ともに黒字への転換の予測を発表。三越伊勢丹グループは第一四半期時に22年度の営業利益を上方修正で発表しています。

【三越伊勢丹】構造改革に加え、新宿・日本橋の外商顧客やエムアイカード上位利用顧客による売上が牽引し、ラグジュアリーブランド、宝飾等の高額品の売上が好調に推移し21年度は黒字に回復。AIによるデータ分析を加えた新セールスネットワーク構築を推進し幅広いニーズを的確に把握し、提案力を向上させたことで客数・客単価が伸長。一方で支店の売上については予算に対して依然厳しい状況が続いています。

Ⅱ. エムアイフーズスタイルの動向

1. 昨年度までの振り返り

昨年度までの中期事業計画（2018年～2021年）では、業務構造改革や販路拡大など各事業部の取り組み推進の結果、収益力が高まり利益向上し、黒字化の定着で財務体質が改善し安定しています。

2. 2022年度目標

2022年度の経営目標は昨年度目標同様、EBITDA20億の予算を掲げています。

今年6月には三越伊勢丹グループの100%子会社となりました。変わらず今後も成長し続ける企業として様々な改革を推進、実行していきます。

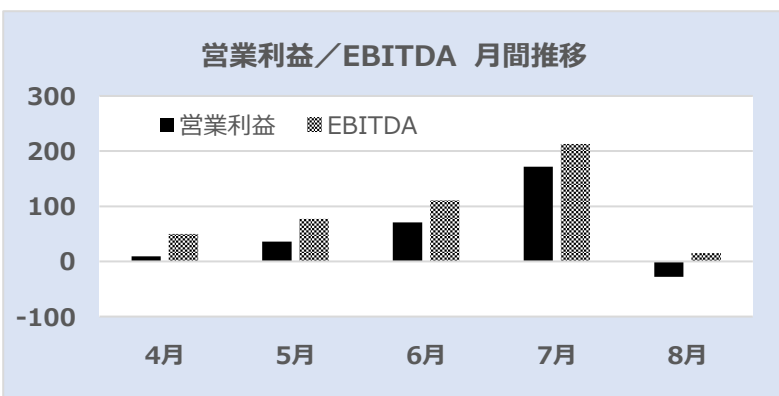
3. 営業概況

■全社業績結果（2022年4月～8月累計）

単位：百万	売上高	予算差	前年差	営業利益	予算差	前年差
4月-8月 累計	14,973	▲1,134	▲1,265	260	▲351	▲522

■全社業績予算比/前年比（2022年4月～8月累計）

単位（%）	予算比	前年比
売上	92.3	92.2
売上総利益	91.0	91.0
差益率 (予算差・前年差)	▲0.94	▲0.38
販管費	96.8	100.9
営業利益	42.5	33.2
EBITDA	55.9	47.0



出所：経営懇話会資料【月次業績報告】数値より組合試算・作成 ※各表・グラフ内数値は新会計基準

8月までの業績

8月累計では予算に対して、売上 92.3%、営業利益 42.5% EBITDA55.9% と厳しい商況です

▶購買行動の変化や原料・仕入れ値の高騰など社会環境の変化が収益に影響しています。

全社売上シェアの高いSM店舗での客数減による売上・利益の伸び悩みの継続が全社業績に大きく影響しています。

▶一方、百貨店においては行動規制緩和で客数が増え収支改善、また外販による新規開拓・販路拡大、PB商品・高差益商品の開発・製造・販売強化が利益創出に寄与し、各事業部の収益向上にむけた取り組みが着実に進んでいます。

▶販管費においては水光熱費の高騰による上昇が避けられない中、計画的な時間管理、マルチジョブなどによる生産性向上の取り組みが寄与し予算を下回っています。

▶SM店舗の苦戦が継続しており上期（4月～9月）全社業績結果においては厳しい商況が継続し予算に到達しない見込みです。

【SM・百貨店】



新規出店へ向けた
取組みの推進

①既存店のブラッシュアップ

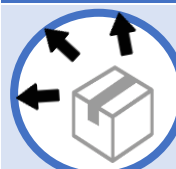
- ・QSCの徹底
- ・売上総利益の拡大
- ・販管費のコントロール

②顧客接点の拡大

- ・EC拡大 ・接客レベルの向上
- ・新しいお客さまサービスの進化
- ・小型店舗フォーマット開発

予算比	売上	営業利益	EBITDA	コメント
SM	91.7	51.7	57.7	行動規制緩和や競合店の影響を受け、客数減・売上苦戦が続く、集客施策が行われています。販管費は水光熱費の上昇があるものの、人件費は時間管理の取り組みが寄与し予算・前年ともに下回っています。QSC（品質・サービス・清潔感）の徹底や、星取表・スキルチェックの活用でお客様満足度や生産性向上にむけ取り組んでいます。
百貨店	94.4	102.6	102.6	館全体の売上復調傾向もあり高価格帯を中心に売上前年比は104.0%と伸長。自社においては売上予算に届いていませんが、価値の高い商品の展開に注力しながら集客をおこなっています。差益向上の取組み、販管費コントロールが寄与し営業利益、EBITDAは予算を上回っています。

【外販：営業】

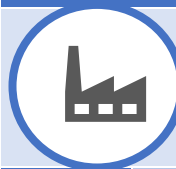


下請け企業からの脱却
個から「チーム」へ

- ①「THE FOOD」、PB商品を他社に売り込む
- ②得意先チャネルの拡大
- ③マーケティング力、チーム力の強化

予算比	売上	営業利益	EBITDA	コメント
営業	97.4	78.5	78.5	OEM受注や新規販路獲得の結果が寄与し、前年に対して売上104.0%、EBITDA105.6%と上回っています。今期さらなる販路拡大にむけ高い予算に挑戦している中予算には未達も、サービスエリアでの催事など幅広いフィールドで販路の開拓に注力しています。

【外販：製造】



当たり前をやり抜き
EBITDA±0(コストセンター)

- ①商品原価の改善
- ②生産効率の改善
- ③労働生産性の改善

予算比	売上	営業利益	EBITDA	コメント
製造	実績マイナス値、予算にマイナスのため算出なし			工場全体で19年度から4億円以上出庫高は増えており、多能工化（マルチジョブ）が進められており生産性向上につながっています。営業による受注増により総工場のレトルトは前年から伸長。3工場全体の売上予算・EBITDA予算に対しては百貨店ギフト不調や立飛商品の伸び悩みなどが影響し下回っています。

【外販：ベンダー】

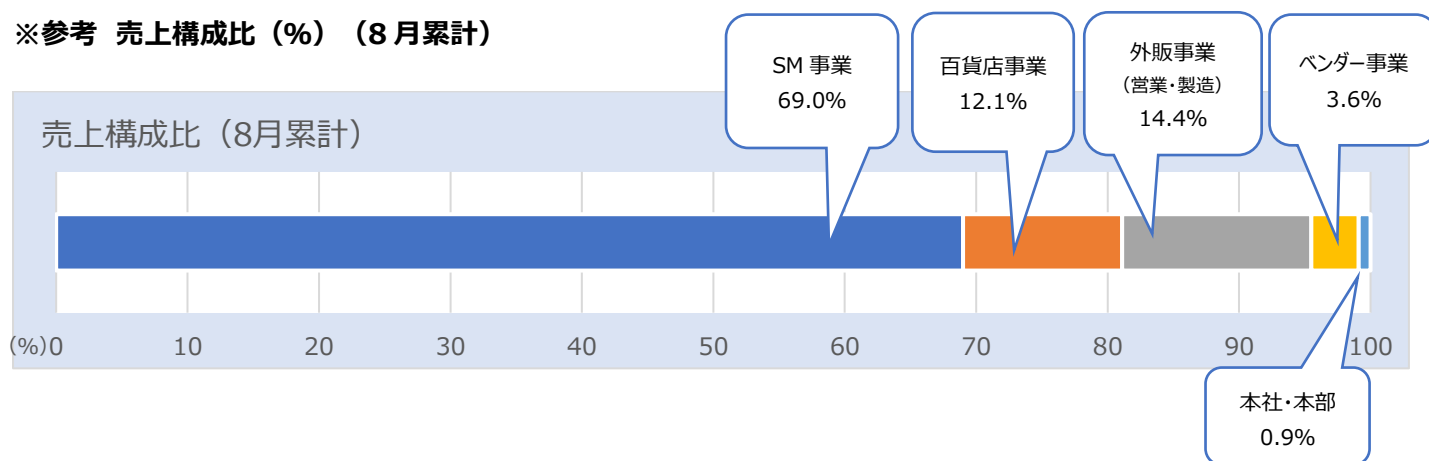


営業利益4億円復帰へ向けた
プロセスの推進

- ①最大利益を獲得できる条件での契約更新
- ②自動販売機設置場所の拡大

予算比	売上	営業利益	EBITDA	コメント
ベンダー	新会計基準では計上なし	104.5	104.5	コロナ前の19年度比では売上71%（※旧会計基準）と依然厳しい状況にあるものの人流増加により前年を上回っています。飲料以外のカテゴリーにおいても提案・交渉を行い設置場所の拡大や契約条件向上の交渉を行っています。

※参考 売上構成比 (%) (8月累計)



出所：経営懇話会資料【月次業績報告】数値より組合試算・作成 ※各表・グラフ内数値は新会計基準

下期にむけて

年度予算の営業利益予算 14 億、EBITDA 予算 20 億の必達にむけて取り組みを進めていきます

2022 年度 EBITDA 予算 20 億の達成にむけ歩みを進めていくことは変わりません。

上期予算との差異を踏まえ見直した下期予算に対し、全事業が全社視点での効率的な働き方・運営を図り、各事業方針に基づく利益の最大化を目指す必要があります。

今後、SM 店舗における購買行動の変化に対応した施策や顧客情報の活用をしながら集客施策などを講じ、売上回復・収益改善に注力していきます。また優先度に応じた投資計画の見直しや、EC 事業・外販事業の売上・販路拡大の取組みを強化し収益向上につなげます。

4. 取組みトピックス

(1) SM 店舗：営業時間変更について

8 月以降、下記店舗において営業時間変更の取り組みが行われています。

変更の目的

【お客さまの購買行動・ライフスタイルの変化】

過去からライフスタイルが変化し午前中の売上が伸びている一方、過去に比べ夕方から夜間にかけての売上縮小

【競合環境の変化】

環境変化に合わせて同業他社の 7 割以上が 9 時台開店の実情（都内では 8 割程度）

→これらの実態から自社においても環境変化に対応するため開店時間の変更を迅速に行う必要があると判断しました。

状態	店舗	変更前営業時間	変更後営業時間
8 月からの トライアル期間を経て 10 月から正式変更	笹塚	10:00-22:00	9:30 - 21:30
	仙川		
	石神井公園		
	北浦和		
	小石川		
10 月から トライアル期間中	白金高輪	9:30 - 22:00	
	武蔵境	9:30 - 22:00	
	目白	9:30 - 21:30	

【8 月からの 5 店舗の検証結果】

■ お客様の声

閉店時間繰り上げや開店後の品揃えへのネガティブな声もありますが、多くがポジティブな声

- ・9 時半開店はとても助かる。通年行ってほしい
- ・空いている時間に楽々買い物できた
- ・午前中だったがいつもより品揃えが良かった

■ 数値

- ・午前中売上構成比アップ
- ・5 店舗計の売上は目標比で 9 時 149%、21 時台 147%と想定以上に伸長

→お客様ニーズに確実に対応できている

変更に伴い各店舗が開店前・日中・夜の作業などオペレーションの見直しに取り組んだ結果、お客様からポジティブなお声を多くいただき顧客満足度向上につながっています。また正式変更した 5 店舗の検証結果からは収支改善や業務改善意識の高まりによる生産性向上などプラスの効果が得られています。現在トライアル店舗においては顧客特性や店舗収益への影響など検証し判断していきます。

組合では正式な時間変更に至る際、会社からの申し入れを受け組合内の議決機関で審議を行います。今回準備期間が短いことに対しては抗議をしましたが、10 月に正式変更した 5 店舗については検証結果やお客さまニーズを鑑み取り組みの必要性を理解し審議決定をしています。

(2) SM 店舗：クイーンズ伊勢丹公式アプリ リニューアル

公式アプリがリニューアルし、10 月 20 日よりお客さまのご利用がスタートしました。

クイーンズ伊勢丹カードとの連携に対するお客さまからのご要望にお応えし、カード忘れ防止や情報取得のしやすさなど利便性向上が図れます。また、顧客情報に基づき、条件を絞った顧客に、お客さまに合わせた情報をお届けできるようになります。新規入会はアプリ登録をおすすめし、既存のカード会員にもアプリ連携を促進していきます。

▶アプリでできること

- ・クイーンズ伊勢丹カードの会員証バーコードをアプリで表示
- ・ポイントを貯める・使用できるほかに、新たにポイント数をリアルタイムに確認
- ・キャンペーン情報、店舗情報、最新チラシの取得
- ・オムニ EC や各種 SNS への誘導で、顧客との関係性を強化

クイーンズ伊勢丹 公式アプリ

もっとおトクに! 便利に!

1 クイーンズ伊勢丹ポイントがたまる! つかえる! 確認できる!

2 アプリ限定クーポンがもらえる!

3 キャンペーン情報や最新チラシをCHECK!

10/20 THU **リニューアル!**

(3) 外販事業：製造小売業としての強み

「ISETAN MITSUKOSHI THE FOOD」などの自社 PB 商品は社内における売上シェア 19.3%を占めるほど成長してきています。

自社は工場がある強みを活かし、企画から製造一貫してコントロールする製造小売業（SPA）として他者にはない独自性ある商品の開発・製造に力を入れています。また、PB だけでなく、ブランデーケーキ「シベール」、レトルトカレー「Santa」などひとつのブランドのメーカーとしての機能や、同業他社などからの依頼を受け他社 PB の製造をするなど OEM メーカーとしても注力しています。

要望の高い商品企画の設計や、中間物流業者を挟まないことで利益を確保しやすい強みがあり販売をすることで差益向上につながっています。

社内での PB 販売だけでは販売数に限度がありますが、社外でこれらの販路拡大を進めることで売上・利益を伸長させることができるため外販営業部による販路拡大の取り組みが強化されています。



(4) 外販事業：三越伊勢丹グループとの取り組み

従来からギフトなどグループとの取り組みが行われていましたが、22年6月のグループ子会社化以降、さらに進展しています。

三越伊勢丹グループは百貨店事業のほか金融業、不動産業、人材サービスや物流業、情報システムなど様々な分野の企業があります。この幅広い分野の事業組織の強みを生かせるようグループ連邦戦略を図り、百貨店事業とグループ会社のネットワークを構築しています。

その一環として自社においても外販事業部を中心に、自社 PB 商品のグループ内外にむけた販路や OEM の紹介などが進められ外販事業の業績向上につながっています。

一例

- ・地域百貨店、サテライト等に THE FOOD 商品の展開
- ・百貨店ラウンジでの THE FOOD 緑茶/ほうじ茶、焼菓子の提供
- ・グループ内外での自販機の設置場所紹介
- ・コロナ自宅療養者向け食料セット（東京都）

(5) 人事：人事管理システム【タレントパレット】導入

全社で人財育成の意識を高め、将来に渡り活躍出来る人財を輩出するために、月給制社員（※エルダー社員ⅠⅡⅢを除く）を対象に、人事管理システム「Talent Palette(タレントパレット)」を導入し、採用・配属・育成・評価・活躍など人財データを可視化させ、掛け合わせることで人財育成、最適配置、評価などにおいて人事戦略を行います。

■導入目的

《導入で期待されること》

- 一人ひとりが『ヒト』に興味をもつ風土を醸成すること
- 人財育成に対する意識を高めること
- エンゲージメント（会社に対する愛着心）が高く、やりがいを持って働ける従業員を増やすこと

達成することで

<会社ミッションの実現>

「価値ある体験」「ささやかな感動と喜び」を
将来に亘って提供できる
エムアイフーズスタイル人を育てる

現在、個人に紐づく様々な情報が一元化されておらず過去の人事異動や評価が把握しづらくキャリア設計や評価のしにくさに課題があります。今後は閲覧者に権限をつけながら個人情報、人事制度（異動、目標管理、自己申告など）やスキルチェックなど一元化・可視化されたデータをもとに評価やキャリア、人財育成に活用していきます。

▶e-learning LMS において目的・効果、操作マニュアル動画が閲覧できます。

対象者は必ず閲覧ください。※人事部からの発信⇒タレントパレット（人材管理システム）

URL: <https://im-food.hito-learning.com/#/logi>



▲自社の製造小売業（SPA）としての取り組みが新聞記事に取り上げられました。

Ⅲ. 環境を踏まえた組合の考え方

エムアイフードスタイルは、昨年度は過去最高の EBITDA22 億円を達成し、今年 6 月には株式の買い戻しによって再び三越伊勢丹ホールディングスの 100%子会社となりました。2018 年度に危機的な業績から再生計画をスタートしてから現在に至るまで、予算を達成し続け、着実に成長してきました。

しかし今期に入り状況は一変し、8 月までの EBITDA 実績は予算の 6 割程度にとどまっています。新型コロナウイルスの感染状況と消費者行動の変化に加え、円安・物価高などの外部環境も、業績に大きな影響を与えています。

組合としては、昨年度より企業の成長に応じた労働条件の向上と、働き方の改善に重点的に取り組んできました。今年 6 月には賞与支給表を改定し、月給者の処遇水準の引上げも行っています。また、時間給者においても所属内での柔軟な働き方の推進を反映し、マルチジョブを理由としたベースアップを実施しました。

社内環境を見ると、現時点の業績は厳しくはありますが、過去と比べて収益体質は改善をしています。予算を組みなおし、22 年度目標を達成できるよう取組みを推進していきます。また、組合としても労働条件の向上と、働き方の改善を重点取組みとする基本的な姿勢は今も変わりません。

今年度も人事賃金制度では、中長期的なあるべき姿に向けて、本給制度の見直しの検討を始めています。各雇用区分の役割の見直しはその第一歩といえます。また、働き方の取組みの中では、ルール遵守の再徹底を行いつつ、休みやすい環境づくり、年間休日数の見直しも図っていきます。このような協議が労使でできるのは、メンバーの努力によりエムアイフードスタイルが成長を遂げることが出来たからだと捉えています。生産性を高め、ここまでの成長に繋がられたことを改めてメンバーの皆さまに感謝いたします。一人ひとりの取組みと成果は、着実な労働条件の向上に繋がっています。

予算を達成し成長を続けるのは容易なことではなく、一部メンバーからは疲労の声が聞かれることも事実です。要員、コミュニケーション、育成や評価など原因は様々ある中で、まずはメンバーの声を聴き、解決のサポートを行う活動を強化していきます。

組合としては、職場単位・全社単位での声の吸い上げから改善へのサイクルをより回していけるよう計画しています。また、対話を通じて取組みの背景への理解を深め、前向きに働ける風土ややりがい・働き甲斐の創出につなげたいと考えています。そのためにも、経営との対話を更に深め、メンバーへは分かりやすく身近に発信することを目指していきます。10 月より新たにスタートした組合第 10 期では、そうした思いを持って新たに運動方針を策定してきました。

今期も各事業部で、取組みが着実に推進されています。更なる環境変化への対応を行いつつ、今期も成長を目指す姿勢は変わりません。メンバーの想いの中にある、今よりもっと良くなるヒントを見つけ、所属で・労使で話し合い、改善を図る。そのためにも所属や雇用区分問わず、声（VOICE）を拾えるよう 10 期の活動を推進していきます。所属で・全社で一体となり、今期予算の達成に向かっていきましょう。

IV. 22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. 現在の賞与制度について【振り返り】

(1) 現在の賞与制度

現在の賞与制度は月給者全雇用区分を対象に22年6月に賞与支給表改定を行っています。B評価以上の支給水準が上がるように改定しており、賞与支給対象区分(B評価平均時)は年間支給カ月平均2.5ヵ月から**2.7ヵ月**となっています。

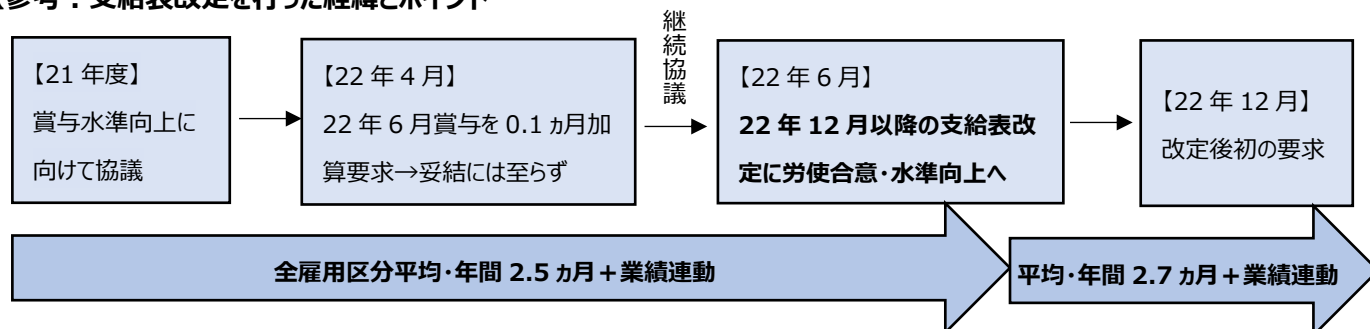
今回は22年6月に支給表を改定してから初めての賞与要求となります。

各雇用区分 B評価における年間平均支給カ月

雇用区分	22年6月 支給表改定前	22年12月以降 支給表改定後
社員ステージB	2.76	3.00
マイスター	2.76	3.00
社員ステージC(担当)	2.40	2.52
社員CI(担当)	2.15	2.40
社員CII(担当)	1.90	2.00
エルダー社員	1.95	2.00

22年12月賞与より
新たな支給表を使用します

【参考：支給表改定を行った経緯とポイント】



22年6月に実施した支給表改定では、支給表の課題の対応と役割・評価に応じたメリハリの創出を行っています。

- ・全雇用区分、年間平均支給カ月の2.0ヵ月への到達
- ・メリハリある支給表への改定（役割・評価が高いほど支給額も高くなる支給表へ）
- ・異なる体系である社員ステージCとCI・CIIの支給表は、支給カ月の差は設けつつ体系を揃える

上記3点について加味し支給表を構築しています。

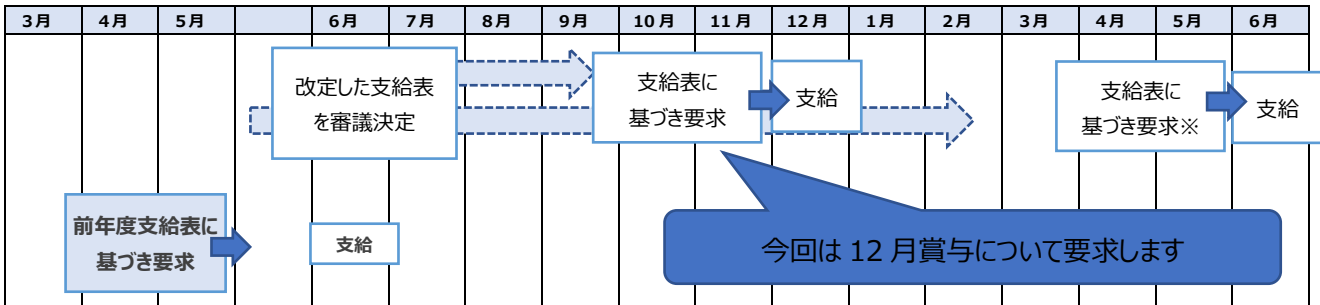
※改定時のポイント詳細は、22年6月メンバーズVOICE議案書参照

2. 22年12月賞与要求案 審議決定事項

(1) 22年12月賞与要求スケジュールイメージ

- 22年12月賞与については、既に賞与支給表の審議決定を行っています。
- エムアイフードスタイルでは、社内外の環境変化に応じた交渉・要求を可能とする目的で、賞与要求を行うタイミングを半期毎としています。基本は毎年3月頃の春の交渉時に労使で確認した支給表に基づき、要求は春と秋に行います。

■参考：22年度 賞与要求のスケジュール



※大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給か月の範囲で交渉する。

- 22年度からは業績評価指標※1として EBITDA 予算達成度に加え、全社方針の進捗度も確認をしていきます。

※1：業績評価指標について(22年6月メンバーズ VOICE 議案書より)

現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードがとても早い状況です。その様な中で基本支給表は決定するものの、約1年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため賞与は半期毎に要求を行い、基本支給表は決定しながらも、賞与要求時には労使で定めた「業績評価指標」を用いて、支給表見直しの有無を判断します。

■22年度 業績評価指標 (22年6月審議決定済)

定量的指標：EBITDA 予算達成度 定性的指標：全社方針の進捗度

※基本は期初に設定された EBITDA 予算の達成度を確認し、予算がローリングされた際は別途労使協議を行うこととしています。下期にローリング予算が組まれていますが、EBITDA 予算 20 億円については変更がされていません。今期については EBITDA 予算に変更がないことを労使で確認しています。

(2) 賞与要求の考え方

- **22年12月賞与については、以下記載の3つの理由から、支給表に基づき支給することを要求します。**

理由① 現在の賞与制度において、全社業績は基本的に6月に要求する「業績連動加算」で反映するものとしています。今回要求する賞与支給表の基本支給か月については、年度途中の予算達成度で加減算することは想定していません。※想定を超える大幅な環境の変化の場合を除く。

理由② 22年度8月末時点での業績は、EBITDA 予算比 55.9%となっており現時点では未達となっておりますが、下期に向けて施策や投資の見直しも行いながら、引き続き22年度 EBITDA 予算である20億円の達成を目指しています。

理由③ 定性的指標である全社方針の進捗度状況としては、SM 店舗においては客数アップに向けて毎週木曜青果の日施策の実施、営業時間の変更トライアルの実施、また外販事業部中心に自社商品の販路拡大に加え、売上のキャッチアップとしてグループ内からの受注の大幅拡大も行っています。時間管理の徹底やマルチジョブの推進による生産性向上の取組みも継続しています。

(2) 22年12月賞与 各雇用区分支給表

※各雇用区分の支給細則は、P13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

■22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	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80

2) 社員ステージ C

■22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。

基本	+	職務別評価定額				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
0.95		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
		D	60,000	40,000	20,000	5,000

3) 社員 CI

■22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。

基本	+	職務別評価定額				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
0.8		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
		D	60,000	40,000	20,000	5,000

4) 社員 CII

■22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。

基本	+	職務別評価定額				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
0.65		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
		D	60,000	40,000	20,000	5,000

5) エルダー社員

■22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1.0カ月

6) 22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2022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2022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)

・2022年12月賞与：2022年4月1日から2022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)

・2022年12月賞与：本給及び資格は2022年9月30日現在とする

※2022年4月1日から2022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。

※2022年10月に社員C Iから社員に転換したステージCの22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
支給カ月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)

・制限勤務者は、調整後本給にて算出する

○社員ステージB

イ) 期間中に欠勤のない者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 0.5カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

○マイスター(M)社員

イ) 期間中に欠勤のない者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2022年12月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 0.5カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

○社員ステージC

イ) 期間中に欠勤のない者

・2022年12月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.95カ月 + 職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2022年12月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.95カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ + 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

・2022年12月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.5カ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ + 職務別評価別定額 × 0.5 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ ※

二) 2022年4月新卒入社者

・2022年12月賞与 本給 × 0.95カ月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

【社員 C I : 賞与支給細則】

社員 C I の 2022 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 C I 2022 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)

・2022 年 12 月賞与：2022 年 4 月 1 日から 2022 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)

・2022 年 12 月賞与：本給及び資格は 2022 年 9 月 30 日現在とする

※2022 年 4 月 1 日から 2022 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。

※2022 年 10 月に社員 C II から転換した社員 C I の 22 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

※2022 年 10 月にスタッフ社員から転換した社員 C I の 22 年 12 月の初回賞与は 0.8 か月 + 30,000 円とする

■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)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +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

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}-\text{所定労働日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) 2022 年 4 月新卒入社者

・2022 年 12 月賞与 本給×0.8 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

【社員 C II : 賞与支給細則】

社員 C II の 2022 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 C II 2022 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)

・2022 年 12 月賞与：2022 年 4 月 1 日から 2022 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)

・2022 年 12 月賞与：本給及び資格は 2022 年 9 月 30 日現在とする

※2022 年 4 月 1 日から 2022 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。

※2022 年 10 月にスタッフ社員から転換した社員 C II の 22 年 12 月の初回賞与は 0.65 か月 + 30,000 円とします。

■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)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +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

・2022 年 12 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}-\text{所定労働日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) 2022 年 4 月新卒入社者

・2022 年 12 月賞与 本給×0.65 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

【エルダー社員：賞与支給細則】

エルダー社員の2022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。

- エルダー社員の2022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、かつ勤務実績あり》
- ・2022年12月賞与：2022年4月1日から2022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。》
- ・2022年12月賞与：本給及び資格は2022年9月30日現在とする
- 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》
- ・制限勤務者は調整後本給にて算出する。

イ) 期間中に欠勤のない者

- ・2022年12月 基本給×1.0ヵ月
- ・2022年12月 契約月例給(時間給×所定週労時間×52週÷12)×1.0ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

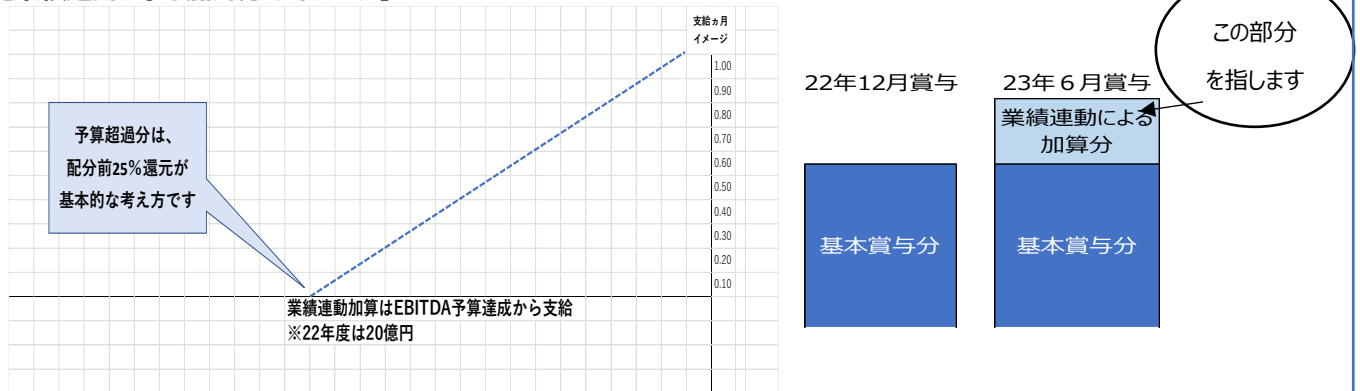
- ・2022年12月賞与 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・2022年12月賞与 契約月例給(時間給×所定週労時間×52週÷12)×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

参考：23年6月賞与に向けて 【対象：社員・社員CI】

- 23年6月賞与では、社員・社員CIを対象に業績連動加算があります。
- 業績連動賞与加算は【業績向上意識を高め、モチベーションの向上に繋げることを目的にしています。
- 業績連動分は、「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ます。
- 引き続き今期の環境を注視しつつ、23年6月賞与については23年春頃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】



■22年度業績連動加算分【22年6月メンバーズ VOICE にて審議決定済】

- ・目指すべき目標：22年度 EBITDA 予算の 20 億円
 ※前年度と同様、予算達成意識と報いの観点で全社 EBITDA 予算を目指すべき目標とします。
- ・目標達成時の配分：目標（EBITDA 予算 20 億円）超過分の配分前 25%（配分後 33%）を支給対象者に一律のヵ月で配分
 ※前年度と同様の配分率とします。
- ・対象者：社員・社員 CI
 ※前年度と同様、全社業績と責任に対する報いを鑑みた設定とします。

エムアイフードスタイルが誕生した 2018 年から、課題に対してよりスピード感を持って取組みを実行し、3 期連続で EBITDA 予算を達成してきた中、業績連動賞与の支給にも繋がっています。取組んできた営業力強化と販管費コントロールにより赤字からは脱却してきており、今年度も営業利益黒字ではありますが、8 月末時点では目標としている EBITDA 予算 20 億円達成までには成果の積み重ねがより必要な状況となっています。

私たちが行うことは、日々の取組みを継続しながらも今行っていることを当たり前と思わず、環境の変化に対応していくことです。例えば、SM 店舗では営業時間変更を行い、外販事業では魅力ある商品の販路拡大を行うなど、お客様の声に応え続けることが売上向上につながり、EBITDA 予算達成にもつながっていきます。

その先には組合として目指している年間平均支給ヵ月 3.0 ヲ月達成や私たちの労働条件の向上が見えてきます。全社一体となり、各部署が掲げている目標の達成に向けて、成長を続けていきましょう。

V. 22年度労使通年協議について

1. 今年度の労使通年協議の考え方

報告事項 対象：全雇用区分

労使通年協議とは？

会社と組合では、人事賃金制度の課題の解決やあるべき姿に向けて、各種制度の見直し、及び改定の協議を年間通して行っています。協議する内容は毎年労使で定め、メンバーズ VOICE で協議状況を報告しています。

(1) 人事賃金制度において目指す方向性

エムアイフードスタイルでは、『食を通じてお客様に感動と喜びをお届けし、お客様の生活を豊かにする』ことを目指して、食の製造・卸売・販売に関わる人財の採用・育成を行っています。会社の中長期の経営方針はこれから策定されていきますが、以下のような方向性に向けた人財の育成を目指して取組みを進めています。

- ◎食のプロフェッショナルとして、こだわりの商品の価値を提案できる人財
- ◎各事業部・各所属におけるオペレーションを、各々の役割の範囲で遂行できる人財

(2) 今年度の協議項目と考え方

22年度は、重点取組みとして

『成長を支える「人」の採用・育成強化とやりがい・働きがいの創出に向けた各種制度の整備』に取り組んでいます。

役割と賃金の納得性と、モチベーションの向上・前向きな風土の醸成を目指すにあたり、各種制度の整備を進めています。

■ 22年度協議項目のポイント

① 人事賃金制度 整備はまず期待役割から

様々な人事賃金制度を整備するうえでは、まず雇用区分の役割やあるべき賃金水準・人事制度などを描いて、中長期的に取り組んでいきます。そのため、まずは雇用区分の期待役割を明確にすることを目的に、P18～の期待役割の再定義の協議を行っていきます。

② 本給・賞与制度も段階的に見直し

昨年度から、月給者の賞与制度は見直しの協議を行い、今年6月に支給表の改定も行いました。現在は本給制度も含め、あるべき姿と課題への対応を検討しています。今年度、まずは課題感の強いステージB/ステージAから検討を開始しています。

■ 22年度労使通年協議項目

目的	協議項目
労働条件の向上と 人事賃金制度の課題部分の改善	<ul style="list-style-type: none"> 期待役割の再定義 ステージB/ステージA 人事賃金制度改定 エルダー社員 本給表改定【今回審議決定】
メンバーが力を発揮しながら 安心して働き続けられる制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> 雇用年齢上限の引上げ 無期雇用年齢の上限引上げ 評価の納得性向上に向けて
働きやすい環境とワークライフバランスの実現	<ul style="list-style-type: none"> 無期雇用区分へのストック有休の導入 働き方・働く環境への取組み
その他 制度で課題がある部分への対応	<ul style="list-style-type: none"> 元日出動手当 現行制度の継続

2. 期待役割の再定義 報告事項 対象：全雇用区分

エムアイフードスタイルでは、役割・担う職務範囲や雇用契約内容の違いなどにより、下表の11区分の雇用区分が存在しています。それぞれの雇用区分毎に「期待役割（≒求められる役割や働き方）」が定められています。

（1）課題と打ち手

- 社内の取組みが大きく変化する中で、各雇用形態においても、求められる役割は変わってきています。期待役割を会社の目指す姿に合わせたうえで、今後労働条件の整備を進める必要があります。

➔ **各雇用区分の期待役割について、労使で議論し再定義を行っていきます。**

（2）現行の期待役割と課題

役割成果主義による人事賃金制度を整備するうえで、役割の定義が重要です。

現行の期待役割は、実態やあるべき姿を反映できていない課題があります。

今の会社環境や、今後の成長に向けて見直していきたいポイントです

雇用区分	給与形態	年齢	異動範囲		期待役割	現行期待役割の課題
			職種	事業所		
社員・ステージA	月給	60歳未満	有	有	経営を担う。全社最適で考え、判断し、行動できる者。	企業価値創造やコンプライアンス遵守の視点が必要。ステージBと比較し、より大きい責任の範囲を明確にしたい。
社員・ステージB			有	有	経営方針に従い、部下を正しく、且つ前向きに行動できるように指導・育成する者。	育成の観点に加え、全社視点の企業価値創造や、コンプライアンス遵守の視点が必要。
社員・マイスター			有	有	市場性の高い専門スキルを有し、企業価値の向上を図ると共に全社の専門スキル向上ができる人材。	「市場性の高い専門スキル」を定義することが難しい。
社員・ステージC			有	有	担当業務に必要な関連知識を有し、部門間のメンバーと連携を図りながら業務の推進ができる者。	C・C I・C IIでは雇用管理の考え方が異なる故に、中長期のキャリア形成には差が生じる。また役割の任命においても、担う範囲には差がある。 →同一の期待役割であることに課題。将来的に期待されるものは異なる。担当業務の範囲に限らず、マルチジョブ人材を育成できる視点が必要。
社員C I (職種限定社員)			無	有		
社員C II (地域職種限定社員)			無	無		
スペシャリティスタッフ			年俸	無	有	特定の領域における資格、市場性の高い専門スキル・専門知識を有する者で、その専門スキルを持って部門の価値向上ができる者
スタッフ社員	時給	無	無	決められた時間の中で、担当内における業務を行う。	所属内の業務を柔軟に行うマルチジョブが推進される中、期待役割と合っていない	
エルダー社員	月給・時給	60歳以上	有	有	予め決められた時間の中で各々の職種における業務を行い、社内で育った経験やロイヤリティを次世代に継承を行う	雇用年齢上限の協議ともあわせ、見直しの必要性を検討。
エルダー スペシャリティスタッフ	年俸		無	有	特定の領域における資格、市場性の高い専門スキル・専門知識を有する者で、その専門スキルを持って部門の価値向上ができる者	雇用年齢上限の協議ともあわせ、見直しの必要性を検討。
エルダースタッフ	時給		無	無	決められた時間の中で、担当内における業務を行う。	スタッフ社員の課題に加え、現行はスタッフ社員と役割が同一だが、次世代への継承とサポートが期待される。また、マルチジョブの観点欠けている。雇用年齢上限の協議ともあわせ、見直しの必要性を検討。

ポイント④期待役割と人事賃金制度の関係

期待役割に紐づいて、賃金や担う仕事の範囲を定めています。

期待役割の見直しに伴って、人事賃金制度や役割・責任の見直しを行うこともあります。

知っておこう！エムアイフードスタイルの人事制度『役割成果主義』とは？

エムアイフードスタイルの人事賃金制度は、「役割成果主義」です。

役割成果主義とは？・・・「役割」と「成果」を評価の対象として、処遇に反映する考え方

役割：企業戦略上の「責任」の大きさ

成果：役割の遂行により実現され、「企業価値」につながるもの（実現に向けた行動プロセス含む）

→人事賃金制度を整備するうえで、「役割」を明確にし、「成果」が適切に評価される仕組みが重要です

期待役割を整備したのちには、以下のような協議に繋がりたいと考えています。

- **【今年度実施】各雇用区分の人事賃金制度整備（ステージA／Bの制度から検討を開始）**
- 【今後実施を検討】専門性のある人材の活躍に向けた検討
- 【今後実施を検討】社員ステージC・C I・C IIにおける期待役割と処遇のバランスを検討

（3）スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 2023年3月メンバーズ VOICE 再定義した期待役割について審議決定

3. 雇用年齢の上限見直し **報告事項** 対象：エルダー社員・エルダースタッフ・エルダースペシャリティスタッフ

(1) これまでの経緯

- 2019年4月に直接雇用年齢上限を65歳から67歳に改定しました。当初は「知識・スキルをもった人財の確保」を主な目的として協議を行っています。
- その後も継続して、雇用年齢上限の更なる引上げの協議を行ってきましたが、コロナ禍における採用市場の変化や業務構造改善による環境変化もあり、19年度以降は改定に至っておりません。
- 2021年には70歳までの雇用の努力義務が国の指針として定められました。メンバーにとって安心感の醸成や、高齢者雇用の観点でも、改定を目指し協議を継続しています。

(2) 今後の議論のポイント

雇用年齢の上限は、70歳までの延長を行う方向で労使協議を行っています。

一方で引上げを行う場合は、所属の要員バランスや現役世代を育成できる環境に考慮する必要もあります。会社の成長に向けては、各事業所が円滑に運営できる要員体制や、担う役割について、更に見直しも必要であると労使では捉えています。

➡ 今後は、以下のポイントを踏まえながら労使で継続して、70歳までの雇用制度について協議を行います。

1) 引上げを行う場合は、エルダーの各雇用区分が対象

エルダー社員（月給）、エルダースタッフ（時間給）、エルダースペシャリティスタッフ（年俸制）、3つの雇用区分を対象に検討をしています。雇用区分毎に引上げを行う際の課題に対応しながら、あるべき働き方の検討を行います。

2) 60歳以降の期待役割の見直し

P18にも記載していますが、現行では時間給者は60歳未満・60歳以上も同じの期待役割となっています。今後働く実態や、次世代への業務継承と後任の育成、所属内の広いサポート業務の習得の観点を持ち、役割について再度定義します。

3) 円滑な所属の運営に向けた、働き方の見直し

時間給者においては、所属内で限られた要員でより柔軟に運営する観点を新たに加え、協議を行っています。エルダースタッフ切り替え時（60歳）や、半年契約に切り替わる65歳時点などで、契約部門や勤務時間・曜日については再度所属で面談を行い、本人の希望と所属の状況を踏まえた再契約を行うことを検討していきます。

(3) スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 2023年3月メンバーズ VOICE 制度改定の審議決定（予定）
- 2023年4月 改定後の制度運用開始（予定）

4. ステージB・ステージA 人事賃金制度改定 報告事項 対象：社員ステージB・ステージA

P17に記載しているように、会社の成長と中長期的なあるべき姿に沿って、人事賃金制度は段階的に改善・向上の協議を行っています。本給・賞与制度においても課題の大きい雇用区分から優先的に改定を行っていくことを想定しています。ステージB・ステージAにおいて特に課題感が強く、まずはあるべき姿に向けて、ステージB・ステージAの本給・賞与制度の改定を検討していきます。

ステージB・ステージAの本給制度について

(1) 現行制度の課題

雇用区分間の本給差が小さい

現行のステージC本給上限と、最も高い職務給Iを合計すると、ステージB初任格付けとほとんど差がありません。加えて扶養家族手当（ステージB以上には付与なし）を含めると、ステージCとステージBの賃金が逆転する可能性があります。

ステージB・ステージAでは、ステージAが非時間管理職（≒時間外手当は付与しない）であることから、時間外手当を含めるとステージBとステージAで一部本給が逆転する事象が起きています。

→考えられる対応： ステージB・Aの初任格付けのあり方を検討していきます。

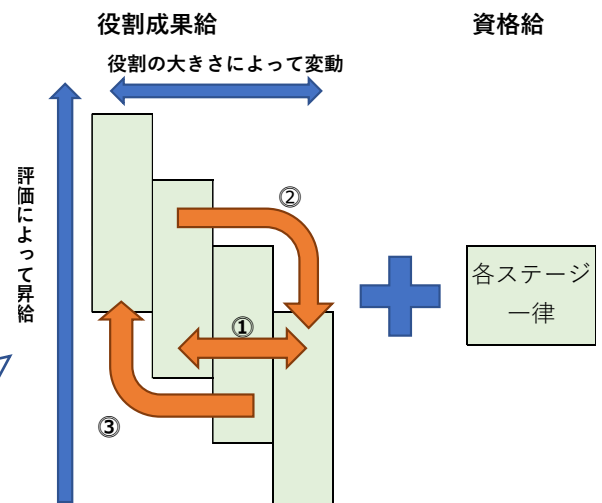
参考：PV（ポジションバリュー）の運用について

ステージB・ステージAの本給制度は、資格給と、役割ゾーンにより設定された役割給の2つで構成されています。

役割の大きさ・重さをPV（ポジションバリュー）としており、PV変更時には以下の方法で運用を行っています。

- ① PV変動時に役割成果給のランクが重なっていればスライド
※PVを下に変動させる場合、スライド先が上位4ランク内であれば上から5ランク目へ
- ② PVを下に変動時に、役割成果給のランクの重なりがなければ
下に変動（降給）※異動先PVの上から4ランクにつける
- ③ PVを上に変動時に、役割成果給のランクの重なりがなければ
上に変動（昇給）※異動先PVの最下位ランクにつける

■資格給と役割給のイメージ



■現行のPV運用におけるメリット・デメリット

	メリット	デメリット
①のケース 異動先PVのゾーンが重なっている	・役割ゾーンが下がっても賃金への影響が少ない	・役割ゾーンが上がっても賃金が変わらないことがあり、モチベーションに繋がりにくい
②・③のケース 異動先PVのゾーンが重なっていない	・下方ゾーンから上位の役割ゾーンに上がる際の賃金の上がり幅が大きく、年齢にとらわれず登用がしやすい	・下方ゾーンへ異動する際に、それまでの個人成果による昇給分までリセットされることがある

(2) 今後の方向性

- 課題や現行制度のメリット・デメリットを鑑みながら、本給制度の見直しも含めた検討を行います。
- ステージAに関しては昇格試験制度（グループA-HAP）・本給制度の三越伊勢丹グループにおける指針もある中で、当社としてあるべき姿を再度検討します。また、ステージBにおいても同様に、グループの進める人事政策の方向性を踏まえつつ、当社として必要な制度の検討を行います。

(3) スケジュールイメージ

- 22年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 22年度 継続協議

ステージ B (ステージ A 含む) の賞与制度について

賞与制度においては、今年6月に月給者すべての賞与支給表改定を行い、支給水準の向上に繋がりました。組合としては引き続き、更なる支給水準の向上に向けた協議を継続しています。

ステージ B・ステージ A の賞与支給表においては課題が残るため、改定に向けた協議を進めています。

(1) 現行制度の課題

- ステージ B は役割の大きさ・責任の幅が広く、本給表においては複数の役割ゾーン (PV) を使用しています。
- 一方、賞与支給表においては一つの支給表を使用しているため、役割の大きさ・責任の幅が広い一方で、メリハリのある処遇とならない課題があります。

■ステージ B 基本賞与支給ヵ月

評価	支給ヵ月
S	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80

(3) 今後の方向性

- これまでも人事賃金制度については、「役割と成果に応じたメリハリある処遇」を基本的な考え方として、制度構築を行ってきました。それを踏まえ、ステージ B の賞与支給表の支給ヵ月は役割・責任の幅によって複数設け、差をつけることの検討を行っていきま

(3) スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 2023年3月メンバーズ VOICE 審議決定事項 (予定)
- 2023年12月賞与より、改定後の支給表にて要求 (予定)

5. エルダー社員本給表改定 審議決定事項 対象：エルダー社員

(1) 経緯

- 22年度の最低賃金改定によって、東京都の最低賃金が1,072円、IMGU基準1,075円としていく中、月給換算した場合に、178,719円となります。（※月間平均166.25時間）
- 現状、173,000円（75ランク）が本給表の最下限となるため、178,719円に抵触する部分についての対応を行う必要があります。
- 併せて、現在60歳以降の賃金については、220,000円以下の場合はスライドするとなっている中、60歳までの月給制区分における月給の最下限は社員CⅡの180,000円となっています。
- 上記、最低賃金への対応、既存制度上の実態、2点のポイントを踏まえ改定を行うに至っています。

(2) 改定内容 【審議決定事項】

エルダー社員Ⅲ（月給制 無期）の本給表における、
最下限を173,000円（75ランク）から180,000円（68ランク）とする対応を行います。

※現行の本給表

ランク	本給	ランク	本給	ランク	本給
1	247,000	28	220,000	55	193,000
2	246,000	29	219,000	56	192,000
3	245,000	30	218,000	57	191,000
4	244,000	31	217,000	58	190,000
5	243,000	32	216,000	59	189,000
6	242,000	33	215,000	60	188,000
7	241,000	34	214,000	61	187,000
8	240,000	35	213,000	62	186,000
9	239,000	36	212,000	63	185,000
10	238,000	37	211,000	64	184,000
11	237,000	38	210,000	65	183,000
12	236,000	39	209,000	66	182,000
13	235,000	40	208,000	67	181,000
14	234,000	41	207,000	68	180,000
15	233,000	42	206,000	69	179,000
16	232,000	43	205,000	70	178,000
17	231,000	44	204,000	71	177,000
18	230,000	45	203,000	72	176,000
19	229,000	46	202,000	73	175,000
20	228,000	47	201,000	74	174,000
21	227,000	48	200,000	75	173,000
22	226,000	49	199,000		
23	225,000	50	198,000		
24	224,000	51	197,000		
25	223,000	52	196,000		
26	222,000	53	195,000		
27	221,000	54	194,000		

※改定後の本給表

ランク	本給	ランク	本給	ランク	本給
1	247,000	28	220,000	55	193,000
2	246,000	29	219,000	56	192,000
3	245,000	30	218,000	57	191,000
4	244,000	31	217,000	58	190,000
5	243,000	32	216,000	59	189,000
6	242,000	33	215,000	60	188,000
7	241,000	34	214,000	61	187,000
8	240,000	35	213,000	62	186,000
9	239,000	36	212,000	63	185,000
10	238,000	37	211,000	64	184,000
11	237,000	38	210,000	65	183,000
12	236,000	39	209,000	66	182,000
13	235,000	40	208,000	67	181,000
14	234,000	41	207,000	68	180,000
15	233,000	42	206,000		
16	232,000	43	205,000		
17	231,000	44	204,000		
18	230,000	45	203,000		
19	229,000	46	202,000		
20	228,000	47	201,000		
21	227,000	48	200,000		
22	226,000	49	199,000		
23	225,000	50	198,000		
24	224,000	51	197,000		
25	223,000	52	196,000		
26	222,000	53	195,000		
27	221,000	54	194,000		

※なお、本給表の下限引上げに伴い抵触するメンバーはいないことを確認しています。

※本改定において労使で覚書を交わし、23年度春交にて労働協約の改訂を行っていきます。

(3) スケジュール

- 2022年11月メンバーズVOICE 審議決定事項
- 2022年11月 労使覚書締結
- 2023年4月 労働協約の改訂

◆今回の対応◆

2022 年度地域別最低賃金の改定に伴い、IMGU 基準に則りエムアイフードスタイルの最低賃金の改定を行っています。

- ①改定地域：東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県・茨城県・愛知県・香川県
- ②改定時期：9 月 11 日以降の時給から改定
- ③改定水準：東京都 1,075 円・埼玉県 990 円・千葉県 985 円・神奈川県 1,075 円
茨城県 915 円・愛知県 990 円・香川県 880 円
- ④改定方法：調整給

■参考 1：時間給者の賃金構成要素

時間給者の基本給（時給）は【ベース給＋地域別職種給＋能力給＋調整給】の 4 つから構成されています。

- ①ベース給:時給者一律に設定されている部分
- ②地域別職種給:事業所別・職種別に設定される部分
- ③能力給:評価によって個々人で積みあがる部分
- ④調整給:採用時の基本給を変動させる場合など、新規採用者・在籍者に対し必要に応じて各人毎に設定する部分

6. 元日出勤手当における現行制度の継続

報告事項

対象：全雇用区分

(1) 現状の制度概要

- 「元日という特別な日に、出勤することに対する手当」を現行は目的としています。
- 元日出勤した方に、全雇用区分一律で 10,000 円支給しています。

(2) これまでの経緯

①当初の課題

働くメンバーの勤務時間が様々ななかで、特別な日の勤務時間の長短も加味した手当にすることで、公平性がより増すのでは、という声の一部が出ており、手当の見直しを検討することにしました。



②検討の過程

時間の長短を加味した手当の検討を重ねましたが、「元日という特別な日に出勤する」という手当の性質上、完全に時間を加味した支給にすることは難しいという判断に至りました。



③結論

現行の手当は『時間の長短を問わず、元日という特別な日に出勤することに対して支給をする手当』という位置付けであることを、改めて労使で確認しました。今回の協議を踏まえ、手当の変更は行いません。

現行の元日出勤手当の改定は行わず、下記記載の現行制度に基づき、23 年元日以降も手当を支給します。

参考：元日出勤手当

対象：全雇用区分 / 1 月 1 日に出勤をした者
金額：10,000 円（勤務時間問わず）

元日出勤は、事前申請を行って計画・管理を行っています。引き続き正しい勤怠管理の徹底もお願いいたします。

(3) スケジュールイメージ

- 22 年 11 月メンバーズ VOICE 報告事項

7. 目標管理制度の運用精度向上に向けて **報告事項**

対象：全雇用区分

人事賃金制度を整えるとともに、賃金の納得性には『評価の納得性』が不可欠です。評価者・被評価者双方が正しい知識を持ち運用の精度を上げることで、個人の成果が適切に評価される状態を目指します。

(1) 現行の課題

- 評価制度においては、半期毎に目標を設定し、期初（目標設定）・中間・期末（フィードバック）の3回面談を実施しています。しかし、面談の実施率や面談の精度（目標設定の明確さ、非評価者の納得性 等）には未だ課題があります。
- ステージC以下では、全社一律の共通成果行動目標となっています。しかし、事業別に業態が異なり期待される行動は異なることから、一律の目標での運用のしづらさがあります。
- 雇用区分によっては、評点の計算が複雑で分かりやすさにも課題があります。

(2) 今後の方向性

- 人材管理システム「タレントパレット」を導入し、人材データの一元化と人材育成・最適配置・評価などの向上を図ります。
- 面談の精度向上に向けて、評価者教育・被評価者教育の機会を増やしていきます。
- 事業部毎に共通成果行動目標の設定を行う検討を行います。評点の反映方法の見直し

■ 今期の取組み

会社	所属長への評価者研修（実施済） 評価運用マニュアルの動画発信（実施済） タレントパレットの導入（10月～） チーフ会議等での評価ポイント研修
労使	評価シートの改定に向けた協議
組合	面談のポイント動画の発信

(3) スケジュールイメージ

- 2022年度 継続協議 ※10月よりタレントパレットの運用開始
- 2023年度 春の交渉 審議決定事項
- 2023年 4月 評価シート改定（予定）

知っておこう！評価制度の知識

納得性高く評価制度を運用するには、評価者・被評価者双方が正しい知識を持つことが重要です。

Q 部門の業績が良くないから、A評価は取れない？

A よくある質問ですが、答えは「本給」「賞与」によって異なります。それぞれの評価のポイントをみていきましょう。

本給：「成果行動目標」のみで評価します。

成果行動目標と、その達成に向けたプロセスによって評価されるので、
計数を直接反映するものではありません。

賞与：「成果行動目標」「計数目標」の2点により評価します。

ウエイトは雇用区分毎に異なります。（右図）

また、計数のウエイトが高かったとしても、

そこに至るプロセスは成果行動目標にて反映します。

■ 賞与の評価ウエイト

<目標シェア>

階層	計数目標(%)	成果目標(%)
ステージA	70	30
ステージB/マイスター	50	50
ステージC 社員CI・CII	30	70

※計数目標の無いスタッフ部門は成果目標のみ設定

組合では会社に対して本給・賞与の要求を行う際に、全体での評価分布も要求しています。

賞与：平均 B 評価以上 / 本給：S・A 評価 3 割以上 の分布で現行は要求を行い、事後に要求した通りの分布であるか確認もしています。
そのため、業績に左右されず、一定数以上は高い評価がつくようになっています。

8. その他の通年協議項目について 報告事項

(1) 無期雇用区分へのストック有給休暇導入の検討 対象：スタッフ社員・スペシャリティスタッフ（無期）

1) ストック有給とは？

毎年付与される有給休暇は、基本的にはその年度で取得する休暇です。取得しなかった分は翌年に繰り越しをされます。前年から持ち越した旧有休を翌年使用しきれなかった場合は、旧有休は消滅します。
→消滅する旧有休を、一定限度の上限をもって積み立てができる制度がストック有給休暇です。

2) 検討の方向性

- 無期雇用区分で、ストック有給休暇が未導入の雇用区分（スタッフ社員・スペシャリティスタッフ）への制度導入を検討します。
- 上記雇用区分は、個々の契約日数が異なるため、積み立ての日数や運用のあり方についても検討を行います。
-

参考：社員におけるストック有休制度概要

積み立ての上限日数	120日
使用事由と手続き	傷病・介護・育児・研修及び能力開発・ボランティア・再就職支援 等（詳細は労働協約参照） 申請書（事由によっては証明書）をもって上長に申請し、承諾を得た場合に使用可能

現在、労使では有給休暇の年度の取得率向上に向けて、取組みを進めています。引き続き有休取得向上を目指すとともに、職場内で調整やコミュニケーションを取りながら、公平に取りやすい風土もつくっていきましょう。

3) スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 23年春の交渉メンバーズ VOICE 審議決定（予定）

(2) 無期雇用年齢延長の検討 対象：全雇用区分

1) 現状の制度概要

- 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歳以降～65歳		65歳以降～67歳	
社員	無期	エルダー社員ⅠⅡⅢ	有期 (1年)	エルダー社員ⅠⅡⅢ	
社員CⅠ	無期			エルダースタッフ	
社員CⅡ	無期				
スタッフ社員	無期※	エルダースタッフ		有期 (半年)	
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入社2回目の再契約より無期雇用

2) 今後の方向性

- 安心して長く働ける制度の視点から、無期雇用年齢の引上げを行うことを検討します。
- 現在協議している雇用年齢上限引上げの議論とも合わせ、60歳以降のあるべき働き方を同時に検討していきます。
- また、無期化に伴って長く働きつづけるための制度構築の観点で、休職期間やストック有休等各種制度のあるべき水準についても検討してまいります。

■関連して検討する内容

時間給者	休職手当・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	22年4月 導入済
	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	継続協議

3) スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 2022年度 継続協議

(3) 短時間勤務制度の検討 対象：全雇用区分

1) 制度導入の目的

- 現在の短時間勤務制度は、【育児】【介護】【要保護※傷病からの復職時等】を事由とする制度です。
- 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就業の継続や就業を可能とする以上2点を目的とした、制度の研究と検討がグループ労使で行われています。

2) 今後に向けた方向性

- 現在の育児・介護・要保護勤務（傷病）以外にも、短時間勤務制度の取得事由拡大について検討していきます。制度はグループガイドラインをベースに当社の環境に則した内容を検討していきます。

【 検討するうえでのポイント 】

- ・当社の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。
- ・時間給者との整合性という観点でも、対象雇用区分、役割、賃金、その他適正な労働条件について検討します。
- ・現在短時間で勤務している方の環境も確認し、時間の長短にかかわらずマネジメントの役割を全うできる環境や、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。

3) スケジュールイメージ

- 2022年11月メンバーズ VOICE 報告事項
- 2022年度 継続協議

VI. 働き方・働く環境に関する取り組み

1. 2022年度の目指す姿 **報告事項** 対象：全雇用区分

(1) 目指す姿

**安心・安全・ルール遵守の徹底により、
ひとりひとりが最大限に力を発揮できる職場環境をつくり
メリハリある働き方・ワークライフバランスの実現に取り組む**



今年度は右図の通り5項目の観点から取り組みを推進していくことで生産性向上をめざし、メンバーのワークライフバランスの実現、そしてその先の企業価値向上を目指しています。

働く環境の整備・働き方改革の取り組み

分野	項目	取り組み	具体的な内容	会社	組合
全体	実態の把握	従業員意識調査の実施	従業員の意識・意見を広く吸い上げるために意識調査を実施する。		●
		職場環境ヒアリング・職場委員会の実施	・継続実施		●
ルール遵守	勤怠管理ルール遵守	継続的なルールの発信	打刻機のポスターを定期的に更新しながら、メンバーへルール周知をおこなう。	●	●
	その他服従規律遵守	その他服従規律遵守の発信を検討	・喫煙ルールなど課題感が高いものに対しては、効果的な取り組みを検討・実施する	●	●
職場風土	相互理解の風土醸成	ハラスメント防止対策委員会の実施(年間4回)	年間4回実施(7月・10月・1月・4月実施予定)	●	●
		ハラスメント「しない・させない・みすぐさない」の啓発活動(ポスター掲示による継続発信)	・カウンセリングルーム通信を継続的に掲示する	●	●
		面談の強化 (ダイバーシティ推進の観点含む)	・目標設定だけにとどまらずに上司⇄部下のコミュニケーション促進へとつながられるよう、面談運用ポイントなどをまとめて活用につなげる。	●	●
	社内相談窓口の強化	・社内できれいに相談ができる環境を整えるため、窓口を広く周知する。	●	●	
ダイバーシティ推進	制度の周知	・情報習得の機会を増やす(支部ブログ・LINE@の活用)		●	
		安心して利用できる環境・風土作り	当事者への情報提供や相談窓口としての役割を強化		●
職場環境	安全衛生	中央安全衛生委員会の実施(年間2回)	・年間2回実施(6月・12月)	●	●
		職場委員会と所属の安全衛生委員会・職場懇話会の連動	・職場委員会にて各事業所安全衛生委員会の実施状況やヒヤリハットを吸い上げ、効果的な開催に向けて職場懇話会にて提言する。		●
業務改善	業務構造改革の推進	PCの活用		●	●
		デリカ部門の設置	・メンバーへの働き方関わる事項について、組合として運用実態の確認をおこなう	●	●
		マルチジョブの取り組み		●	●
	要員計画の見える化	作業割当Aidの活用		●	●
業務効率化	業務連絡・指示のツールの整備	・運用ルールの整備明確化に向けて労使で議論をおこなう	●	●	
		業務改善が必要な項目の洗い出し	店舗・工場・本社ごとの業務改善案について執行部内で議論し、会社への提言につなげる		●
労働時間	総実労働時間削減	時間外労働の削減		●	●
		有休・連休の取得推進	・労使で優先度と具体的な取り組み内容について議論をおこなう。	●	●
		年間所定労働時間見直しに向けた協議		●	●

2. 総実労働時間削減に向けて **報告事項** 対象：月給者

従業員が心身ともに健康に生き生きと働く環境・風土をつくっていくために、労働時間の長さという観点でも労使で協議しています。生産性向上の先にある「休む時は休み、働く時は働く」といったメリハリある働き方につなげ、ワークライフバランスの実現に向け「総実労働時間※削減」に対する取り組みをおこなっていきます。

(1) 総実労働時間とは

総実労働時間＝労働者が実際に労働した時間数 【所定労働時間＋所定外労働時間】

$$\text{年間総実労働時間} = \text{①年間所定労働時間} - \text{②有給休暇取得分} + \text{③時間外勤務分}$$

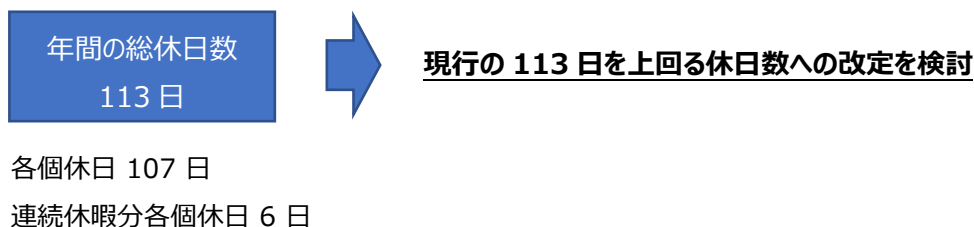
【1日あたりの所定労働時間×365-年間総休日数(時間)】

総実労働時間を削減するためには、①②③の観点での取り組みが必要です。

- ①年間所定労働時間を減らす (1日あたりの所定労働時間を減らす/年間休日数を増やす)
- ②有休取得日数をあげる
- ③時間外数を減らす

(2) 今後の方向性

これまで、有休取得率向上に向けた発信や時間外数を減らす取り組みを中心におこなってきており、時間外コントロールなど従業員の生産性向上に対する意識はあがっています。今年度は、②③の取り組みを継続させていながら①年間の所定労働時間の短縮に向けて協議していきます。



総実労働時間削減をおこなって実現したいのは、従業員が心身ともに健康に生き生きとメリハリをもって働くことのできる職場環境です。「年間の総休日数」を増やすこと自体が目的とならないように、働き方の実態など踏まえた議論が必要だと認識しています。所定労働時間短縮の議論を進めていくなかで必要だと認識している取組みなどご意見があればお聞かせください。

(3) スケジュールイメージ

- 2022年11月 メンバーズ VOICE 報告事項 継続協議
- 2023年3月 メンバーズ VOICE 審議決定 (予定)
- 2023年4月 制度改定予定

3. その他の取り組み **報告事項** 対象：全雇用区分

① 全体に関わる取り組み

(1) 働き方・働く環境に関するアンケートの結果について

働き方・働く環境の実態把握を目的として、全従業員を対象とした「働き方・働く環境に関するアンケート」を実施しました。回答結果から見てきた課題と今後に向けた取り組みについて共有します。



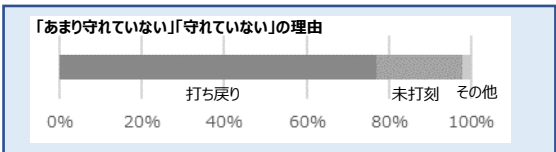
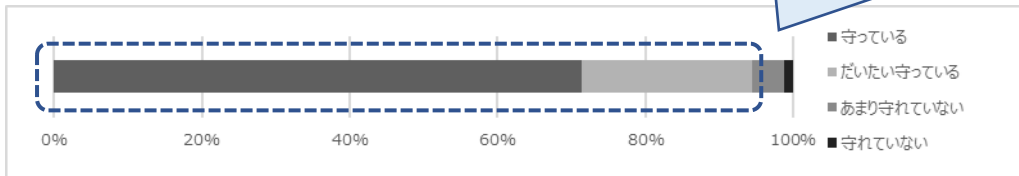
アンケート結果を動画にまとめたものを視聴することができます。
ID：iaからはじまる従業員番号8桁
生年月日：西暦8桁

<実施概要>

回答者数：691名 実施期間：2022年6月6日(月)～7月10日(日)
対象者：エムアイフードスタイルで働く全従業員(会社役員、派遣社員、アルバイトは除く)
設問：①時間管理 ②職場風土 ③環境・設備 ④働き方改善 ⑤ご意見

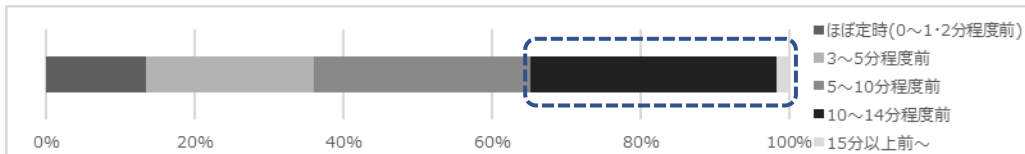
◆ルール遵守◆

あなた個人はタイムカードの打刻ルールを守っていますか？



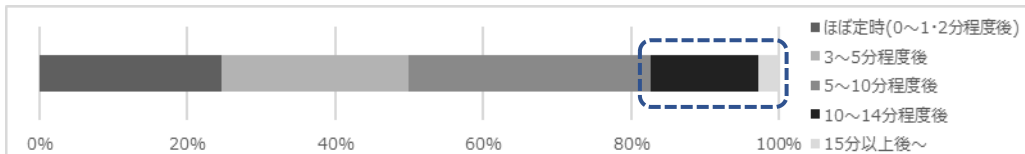
打刻ルールを「守っている」「だいたい守っている」方が約9割。残り1割…全体では打ち戻りが多いが、本社勤務者は未打刻が多い傾向。

出勤時、(制服へ着替える前に)打刻をするのはシフト開始時刻のだいたい何分前ですか？

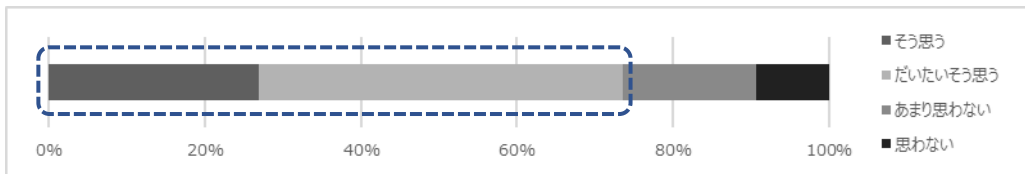


「勤務前15分・退勤後15分は時間外がつかない」といった誤った認識がまだに見受けられる。特に、勤務前にシフト開始時間より10分以上前に打刻しているケースが多い。更衣時間の労働時間化がスタートしあらためてルール周知をおこなっているが、一部守れていないケースもあり、職場の中で不公平感がうまれている。

退勤時、(私服へ着替えてから)打刻をするのはシフト終了時間のだいたい何分後ですか？

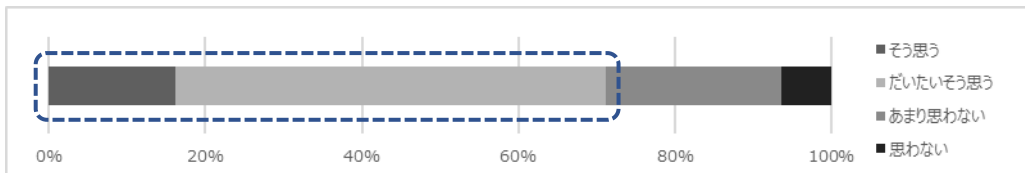


あなたの職場において、あなた自身は有休・連休が取得しやすい状況ですか



有休取得については、職場全体と個人での取得差はアンケートからは見受けられなかったが、さらに取得促進していく上では、マルチジョブなど人に業務がはりつかない業務改善が必要。

IMFSにおいてルール遵守(時間管理)の取り組みは進んでいると感じますか？

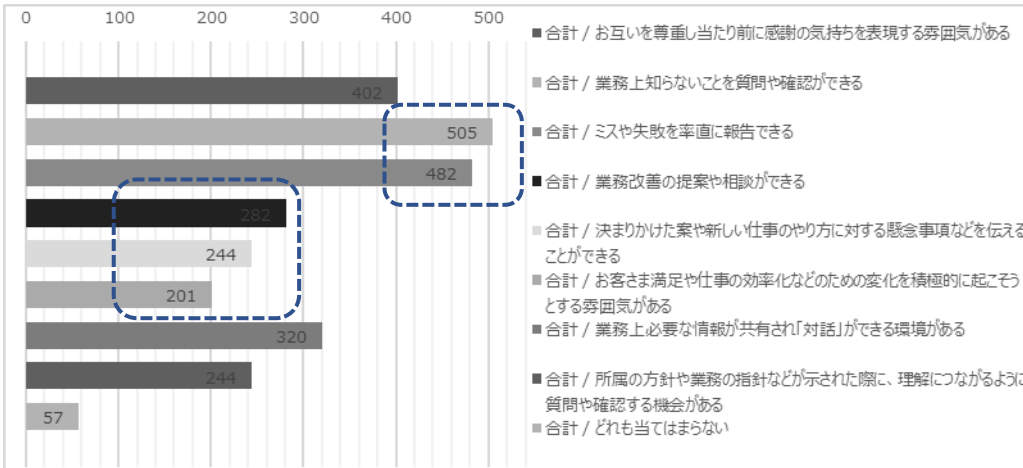


取り組みが進んでいると実感している方は約7割程度。特に更衣時間の労働時間化に伴い、会社・組合双方から発信をおこなってきたことも理由として多かった。

打ち戻りや未打刻はサービス残業はコンプライアンス違反であり会社にとって大きなリスクとなります。あらためて全社で徹底していただくように、下期より全社通達と合わせて部門長を通じた部署ごとの働き方改善に取り組んでいきます。(P.34)

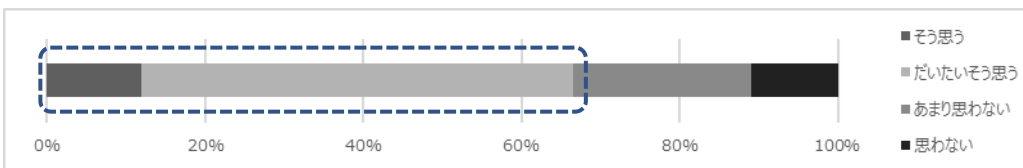
◆職場風土◆

□職場の上司や同僚とコミュニケーションの状況について当てはまるものをすべてチェックしてください。



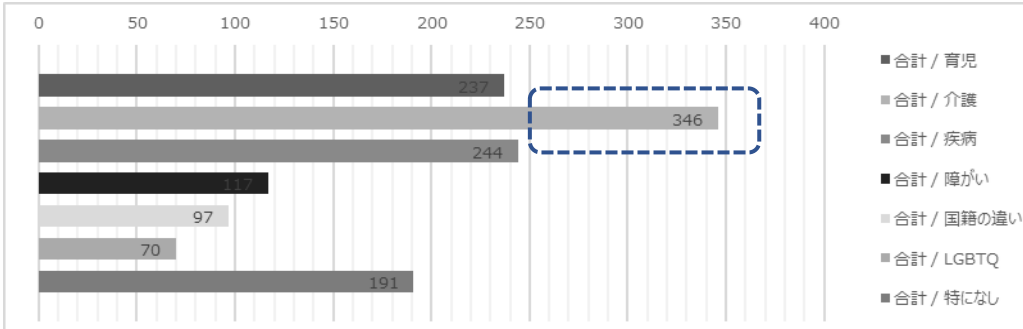
全社の職場風土として、業務上必要な、報告・連絡・相談などはできている傾向です。一方で、懸念事項や改善案など意見を提案するといった面では傾向として低かった。心理的安全性の保たれた意見が言いやすい職場づくりの取り組みが必要。

□ハラスメント撲滅の取組みは進んでいると思いますか。



店長会・チーフ研修での5分研修などスタートしているものの、メンバーの実感値としては7割弱にとどまった。メンバー全体に情報が届くような取り組みが必要。

□ダイバーシティ(多様性)推進の取組みで、今後強化して欲しい分野の取組みを選択してください。(複数選択可)

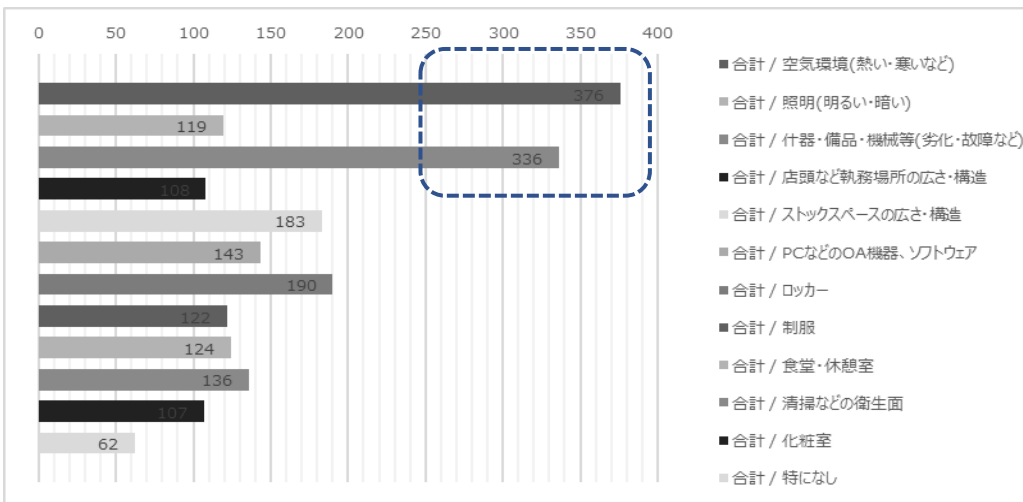


IMFSの傾向として、介護と仕事の両立に対する要望が一番多かった。既存の制度(社内制度・共済会制度など)の周知強化をおこない、広く情報がいきわたる工夫が必要。

心理的安全性が保たれている職場を目指し、マネジメント者を中心としたハラスメント防止に向けた取り組みや「さん付け・丁寧語運動」をはじめとした相互尊重のコミュニケーションを促進する取り組みをおこなってまいります(P.35)。またダイバーシティの観点では、仕事と家庭の両立支援制度に周知を進めていきます。

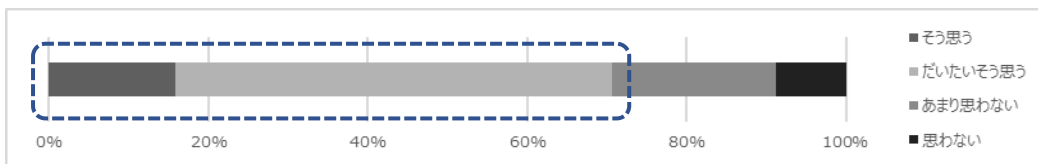
◆環境・設備◆

□安心・安全に働く上で施設・設備面において改善が必要だと思う項目を選択してください。(複数選択可)



特に改善要望が高かったのは、空気環境(暑い・寒い)に対する対応や機材・什器などの劣化・故障について。安心・安全に働くことのできる環境を整えるため、職場の安全衛生委員会や職場委員会時の確認項目として組合としてもチェックをおこなう。また、大きな設備投資については経営懇話会時に投資計画について確認をおこなう。

□あなたの職場は誰もが安心して健康に働くことのできる環境だと思いますか。

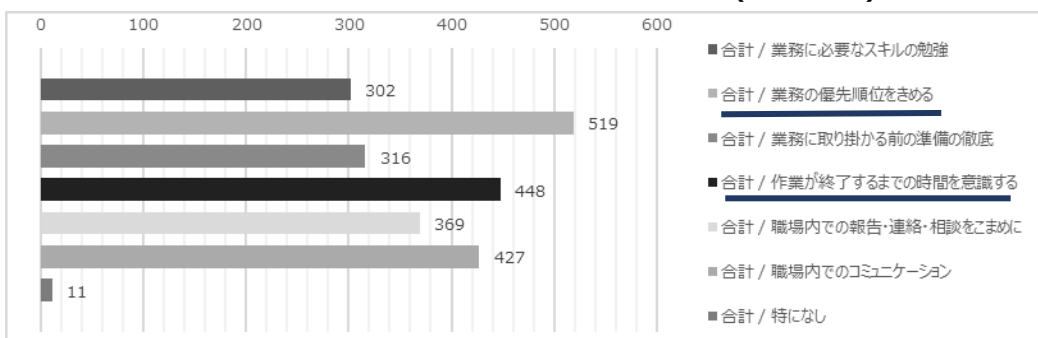


今の職場環境に対して、7割の方が安心して働くことのできる環境と捉えている。

労災を未然に防ぐ上では、職場の安全衛生委員会をつかってヒヤリハット事象などの吸い上げなど精度をあげて取り組んでいく必要があります。また、Teamsを使った情報共有をおこない再発防止策などを講じることで、全社でのより安心・安全に働くことのできる職場環境を整えていきます。

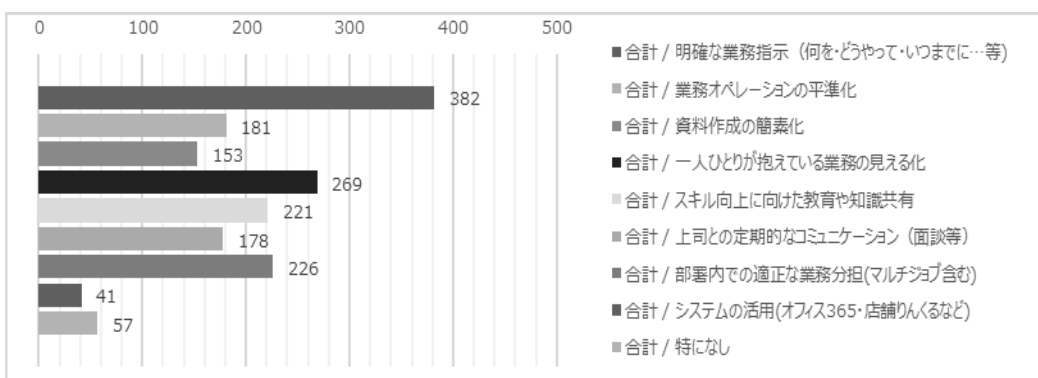
◆働き方◆

□あなた個人が生産性を上げるために意識していることを選択してください。(複数選択可)



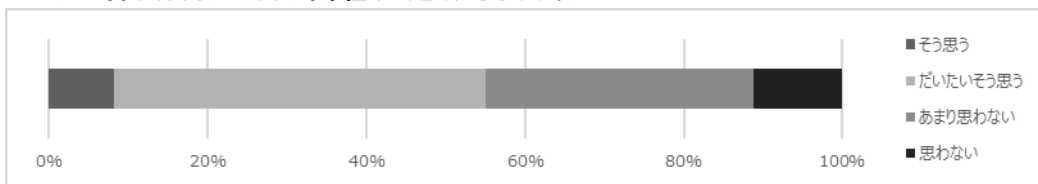
生産性あげるために、時間に対する意識(優先順位・業務にかかる時間に対する意識)は高い傾向にあるといえる。

□職場全体の生産性をあげるために必要な業務改善案としてご自身のお考えに近いものを選択してください。(複数選択可)



業務改善案としては、「明確な業務指示」が最も高い傾向にありました。スケジュール的に無理のない業務指示がおこなわれているかといった視点でも考えていく必要があると考えます。業務の見える化や適正な業務分担といった、人に業務がはりつかず業務の偏りをなくしていく工夫に対する声が多くありました。業務改善につながる会社取り組み(マルチジョブ・星取表)を周知していくことも必要。

□この1年間で働き方改善の取り組みは進んだと感じますか？



働き方改善の実感としては、5割強にとどまりました。

働き方改善に向けては、記述式の回答も含め様々なご意見を頂いており、労使での取り組みをより強化していかなければならないと感じています。頂いたご意見から課題を以下のように整理し、テーマ別 VOICE などを使って課題を深掘しながら、会社への提言につなげてまいります。

<働き方の課題の整理>

- 業務が属人化(人に業務がはりついている)していることによる課題
 - ➡マルチジョブ・星取表・作業割当 AID の活用
- 本来の役割に応じた働き方ができていないことによる課題
 - ➡要員のバランス・役割に応じた働き方の整理
- 非効率な作業になってしまっていることによる課題
 - ➡業務連絡・指示の整理

◆労働組合に対して◆

「組合が何をしているかわからない」といった声や、「定期的な巡回による働き方の確認や声の吸い上げ」「組合費の使われ方の明確化」を求める声も多くみられました。第 10 期では、「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」といった VOICE サイクルを推進し、メンバーが改善・向上を実感することで、取り組みの目的を理解・共感し、より前向きに働くことのできる環境を目指します。よりメンバーの意見を吸い上げる体制を整え職場での議論を活性化につなげていきます。(P.37 第 10 期運動方針)

②ルール遵守に関わる取り組み

(1) 労務管理ルール徹底に向けた発信

「正しい労務管理実現(働きやすい企業の実現)に向けた取り組み」として、8 月以降会社から各部門長を通じて労務管理ルールが発信されています。未だに「打戻り」「未打刻」が発生しており、「時間外はつけてはいけない」といった間違った認識が社内風土として根付いてしまっていると考えられます。労務管理ルールは、全員がコンプライアンスの観点から遵守しなければならないものであり、その先に本来のあるべき働き方の実現につながっていくことを理解していけるよう、組合としても職場懇話会などを通じてチェックとフォローをおこなっていきます。

コンプライアンスが遵守される働きやすい職場環境をつくるためには、一人ひとりが勤怠ルールを守ることが必要不可欠です。

※参考 事業所別の就業形態(月給者版)

店舗・ 立飛工場

シフト勤務制度

1ヶ月の変形労働時間制

→月間で平均±7 時間 55 分で働く

- 決められたシフトパターンに合わせて勤務する。
- <1ヶ月の変形労働時間制>
- ・月間で+1 時間シフトを使用する回数と
 - 1 時間シフトを使用する回数は同じ
- ・月間で+2 時間シフトを使用する回数と
 - 2 時間シフトを使用する回数は同じ
- ・使用シフトは前月 25 日までに決定し、直前の変更は原則不可。
(×今日は雨だから-2 時間で帰らなさいとの指示)
- ・使用シフトの変更をおこなう場合は、本人・上司双方の同意が必要
- ・使用したシフトの働くべき時間を超えた時点から時間外割増手当(0.25)が発生。

総和工場・ 船橋加工センター

シフト勤務制度

年間変形労働時間制

→月の休みの回数は繁閑に応じて変動

- 決められたシフトパターンに合わせて勤務する。
- <年間変形労働時間制>
- ・± 1 時間シフト、± 2 時間シフトは使用しません。
- ・1 日の労働時間が 7 時間 55 分を超えた時点から時間外割増手当(0.25)が発生。

落合本社

社員：フレックス勤務制

→月間の出勤日の労働時間を 1 日平均 7 時間 55 分とする

- 個々が月間の業務の繁閑に合わせて①計画的に②フレキシブルに、かつ③生産性高く働くことで月間の所定労働時間内に業務を終了させる
- 月間の所定労働時間は、1 日平均 7 時間 55 分×出勤すべき日数です。
- 個々の業務に応じ出勤時間、退勤時間、休日の設定は個々の裁量にまかされていますが、働き方については事前に上司に報告します。
- 毎日 7 時間 55 分に対する過不足を 1 分単位で計算します。
- 1 ヶ月で過不足を清算します。※翌月への繰り越しはできません。
- 月間の労働すべき時間(労働すべき日数×7 時間 55 分)を上回った時点で時間外勤務となり割増手当(0.25)が計上されます。
(労働すべき時間が不足した場合は、控除されます。)
- コアタイム(働かなければならない時間枠)は設定していません。
- 遅刻・早退の概念はありません。

社員 CI・CII・エルダー社員(月給制)：シフト勤務制度

1ヶ月の変形労働時間制 →月間で平均±7 時間 55 分で働く

- 決められたシフトパターンに合わせて勤務する。
- <1ヶ月の変形労働時間制>
- ・月間で+1 時間シフトを使用する回数と- 1 時間シフトを使用する回数は同じ
- ・月間で+2 時間シフトを使用する回数と- 1 時間シフトを使用する回数は同じ
- ・使用シフトは前月 25 日までに決定し、直前の変更は原則不可。
(×今日は雨だから-2 時間で帰らなさいとの指示)
- ・使用シフトの変更をおこなう場合は、本人・上司双方の同意が必要です。
- ・使用したシフトの働くべき時間を超えた時点から時間外割増(0.25)が発生

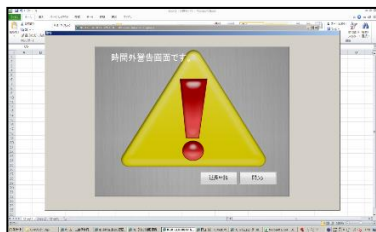
(2) PC 使用時間適正化システム(IDLM)のトライアル実施【本社】

本社の一部所属において PC 使用時間適正化システム(IDLM)※のトライアルを実施しています。

IDLM とは、定刻を過ぎても PC を使用している場合アラートがなり、上長への使用延長申請を促すシステムです。PC を使用している時間が明確になり、業務内容の把握が可能になるため、「マネジメントの課題」解消への効果が期待されています。

PC のログ(起動時間・シャットダウン時間)を抽出する中で、勤務実績との乖離など働き方の課題も見られます。今後、勤務実績の確認を進め部署として計画的な働き方につなげられるよう労使で議論します。

定刻をすぎても PC を使用している場合の警告画面



<IDLM の位置づけ>

■「環境の課題」の解消に向けての一手

- ・いつまでも PC を使ってしまう環境 → 一定の枠を設け、過度の使用を抑制。
- ・勤怠システム(TIME-3)に正しくない勤怠実績を登録しても確認ができない → 勤務実態の把握が可能になります。

■「マネジメントの課題」の解消に向けての一手

- ・部下が何の業務で残っているか把握が難しい状況 → 深夜(21 時以降)まで PC 使用するには、延長理由の登録が必要になり、業務内容の把握が可能となります。

■「風土・意識の課題」の解消に向けての一手

- ・長くかかっても完成すれば(成果を出せば)良いという考え方 → 限られた時間でどうやって完成するか(成果を出すか)、工夫が必要になります。(メンバー)
- 限られた時間で完成させる(成果を出させる)には、どうやって部下をマネジメントするか、部下の業務のコントロールが必要になります。(上長)

③ 職場風土に関わる

(1) 店長会・チーフ研修内でのハラスメント研修の実施

「ハラスメントと指導の違いを理解し、自身の言動・行動を省みるきっかけや適切な指導につなげる」と「職場の中で相談を受けたときの適切な対応について学ぶ」ことを目的として、2022 年 5 月から主に店長・店舗チーフを対象として研修(各回 10 分ほど)を実施してきました。今後、店舗運営部だけでなく本社・工場の会議でも実施をすすめていき、研修内容については動画をアーカイブ化しどなたでも閲覧できるようにしていくことで、全社の意識向上につなげます。

【研修概要】

1 回目：ハラスメントにまつわる背景

※“業務の適正な範囲”を逸脱している可能性はないか言動を省みるためのチェックシートを配布(30 項目)

2 回目：ハラスメント定義の正しい理解

※店長に対してアンケート実施(職場でマネジメントする上での困りごと)

3 回目：ハラスメントに関する社内における課題や疑問(指導とハラスメントの違い)

※2 回目のアンケートから見られた疑問などをもとに構成

4 回目：アンコンシャスバイアス

5 回目以降～：具体的事例を用いて 3 要素 6 類型の関係理解と適切な指導にむけた啓発



(2) さんづけ・丁寧語運動

相互尊重のコミュニケーションを醸成することを目的として、2022 年 7 月より「さんづけ・丁寧語運動」を進めています。進めるにあたり、雨宮社長と白井委員長にコミュニケーションについて語って頂き対談動画を作成しました。

心理的安全性の保たれた職場は、意見交換が活発に行われ新しいアイデアも創造生まれやすくなります。一人ひとりが相手を尊重したコミュニケーションを心がけることで職場風土は変わっていきます。

会社・組合からのお知らせ

さんづけ・丁寧語運動 推進中!

労働組合
INFOS 支部長 白井さん

(株)〇〇社長 雨宮さん

POINT① 職場内では、上司・部下関係なくお互いに「●●さん」と呼びあう

POINT② 丁寧語を意識して相手を尊重した言葉かけをしましょう

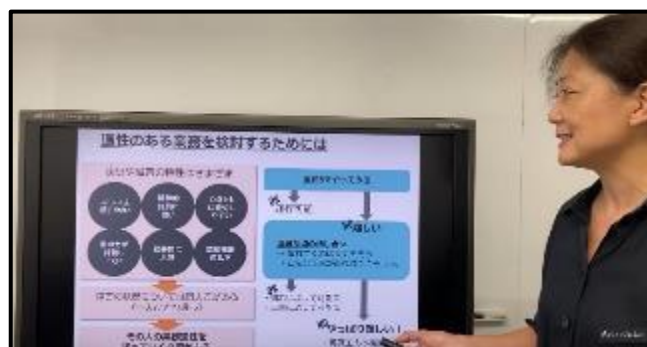
気を付けよう!

- × 「お前!」「で何え」「おい、●●!」といった乱暴な言葉遣いはやめましょう
- × 「OOくん・ちゃん」やニックネームなども、相手や周囲に不快な思いをさせているかも

(3)ダイバーシティ：障がい者しごとサポーター養成講座の受講

IMFS では障がいを抱えながら一緒に働く仲間がいます。今回、会社を中心となってハローワークの専門家をお呼びして「障がい者しごとサポーター養成講座」をe-ラーニング化し、マネジメント層を中心として受講を進めています。

講座では、障がい者に関する基礎知識（精神障がい、発達障がい）から、業務適正や工夫、支援体制の確立、接し方のポイントなどが説明されており、職場での実践に役に立つ内容となっています。共に働く仲間の状況や考え方の傾向を知ることで、よりよい関係性構築につなげていきます。



※ハローワーク新宿 精神障がい者雇用トータルサポーター 築田さんによるサポーター養成講座の様子

ID : ia+8 桁の社員番号
パスワード (ご自身の設定したパスワード)



④業務改善に関わる取り組み

(1) 各所属の取り組み紹介 ～営業時間変更に伴い業務オペレーションの見直し～

8/1(月)より5店舗(笹塚・仙川・小石川・北浦和・石神井公園)において営業時間を30分前倒し、9時30分～21時30分に変更となりました(小石川店のみ営業時間延長)。(P7参照)

時間外数の増加が懸念される中で、従業員の所定外労働時間が大幅に増えることのないように、運営部・OP室からワークスケジュールで要員を設定・開店前の品揃え基準が提示されました。店舗の中でも、各店舗の要員体制やピーク時間等特性を踏まえながら既存の業務オペレーションの見直しをおこなっています。

<小石川店の事例紹介>

- 開店前の業務負担を軽減するために、これまで朝おこなっていた業務について、する時間を昼～夜の時間の間にできないか検討し実施しています。
 - ・(惣菜部門)翌朝使用する用度を前日にセットしておく。
 - ・(青果部門)夜間商品をしまい込む場所を他部門の冷蔵庫(1階)に変更し、翌朝の品出しをしやすくしている。
- ・開店前のレジ回り(ダスター設置など)の簡易化



6月に実施した「2022働き方・働く環境アンケート」にご回答頂きました皆さま、誠にありがとうございました。特に「働き方」の設問においては、「何のためにやっているのかわからない業務がある」「業務量が増えているだけ」といったご意見など、働き方改善を求める声が多く寄せられました。組合としては、その声の背景にある「本質の課題は何か？」を捉えて、会社との協議につなげていきたいと思っています。

会社と働き方改善の議論を進めていく上で、メンバーの皆様様に改めてお願いします。

- ①一人ひとりが勤怠ルールを守ることが大切です。正しい勤務実績があってこそ、全社としての適正な業務量・適正なオペレーションといった議論につなげていくことができます。
- ②各所属においておこなっている「こうしてみたら意外とうまくいった」「今まで行っていた業務のやり方を少し見直してみた」といった業務オペレーション見直しの取り組みがありましたらぜひ教えてください。組合としては、そのような皆さんの知恵・アイデアを集め広めることでボトムアップからの業務改善もできると感じています。
働き続けたい会社にするために「こうしたら良くなる」というアイデアをお聞かせください。

IMGU エムアイフーズスタイル支部

第10期 運動方針

(22.10~24.9)



<環境認識>

- ・ 新型コロナウイルスの影響が続き、生活スタイルや消費行動の変化が、自社の各事業部においても売上の増減などに表れており、この先の動向は更に注視し、様々な変化に対応していくことが求められています。
- ・ また、18年度より4年に亘る中期計画において、業績は飛躍的に回復・向上し、21年度はEBITDA予算を上回る過去最高益を達成しました。コロナによるSMの売上伸長だけでなく、外販の営業力強化やOEM製造、また差益向上に向けた施策や、マルチジョブの推進、要員配置を見直すなど働き方の改善と販管費コントロールによる収益構造改革の成果が表れています。
- ・ 22年6月には、自社株式が全て三越伊勢丹HDSに戻り、グループ中期経営計画達成への寄与も期待されています。
- ・ 会社が成長を遂げ、引き続き変化への対応が求められていく一方で、メンバーの絶えぬ努力と共に、様々な課題や疲弊感の声もいただいています。成長に応じた労働条件の向上はもちろんのこと、働く環境の整備にも更に取り組む必要があります。

<第10期運動方針の考え方>

VOICEサイクルを推進し、メンバーが改善・向上を実感することで、取り組みの目的を理解・共感し、より前向きに働くことのできる環境を目指します。

【誰もが意見を言える環境をつくり】【メンバーとともに議論し取り組み背景の理解を深め】【課題に対しアクションを起こし】【結果はフィードバックを行う】、こうしたVOICEサイクルを推進することで、メンバーが課題や意見に対して改善の実感を持ち、より前向きに働くことのできる環境をつくります。

【労働福祉】 メンバーの声を起点としつつ、会社の成長と未来の発展も見据え議論をしながら各種制度の整備と労働条件の向上、また働く環境の改善実感を得られるよう取り組みを行います。

【経営対策】 会社情報や取り組み目的をメンバーと共有し、理解を深めていく中で出てきたメンバーの声を会社に伝え、メンバーがより理解・共感して取り組める環境を目指します。

【広報・その他】 活動においてより直接対話を重視するとともに、メンバーと繋がる広報活動、メンバー同士をつなぐその他活動にも引き続き注力し、メンバーにとってより活動を身近に感じられるよう取り組みます。



VOICEサイクルを職場単位から全社単位で推進することで、コミュニケーションの促進と、所属や事業部の差なく【全メンバーが一体となり取り組める】環境に向けて引き続き取り組みます。

誰もが意見の言える環境



メンバーが気軽に疑問や相談を行える環境を整えと共に会社戦略の浸透をメンバーとの対話の機会を通じて確認を行います



結果は

フィードバックを行う



メンバーの声を踏まえた組合会議体の議論、労使での対話内容をタイムリーにフィードバックし、メンバーにより組合活動を身近に感じてもらえる状態を作っていく



メンバーとともに議論し
取り組み背景の理解を深める

メンバーが困っていることの解決、取組みの意義を理解し納得性を高めるため、組合会議体で議論する

聴く

話し合う

VOICE サイクル

知らせる

伝える








課題に対して
アクションを起こす





労使でメンバーの疑問や相談の解決に向けて、また、取組みをメンバーがより納得して取り組むことができるよう、メンバーの疑問や相談の解決や会社戦略の更なる浸透に繋げる

<VOICEサイクルの取り組み>

<p>聴く</p>	<p>【メンバーが気軽に疑問や相談を行える環境を整えると共に、会社戦略の浸透をメンバーとの対話の機会を通じて確認を行います。】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所属の組合役員一覧の掲示や、職場委員会や巡回日の事前告知等で声を集めやすい体制づくり ・ 正しい情報を周知し理解を深め、意見やアイデアを募り、ポジティブな発言・意見が増えるような働きかけを行う
<p>話し合う</p>	<p>【メンバーが困っていることの解決、取り組みの意義を理解し納得性を高めるため、組合会議体で議論する】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEや各会議体でもらった意見・質問の背景を深掘し、執行部全体で声を踏まえたアクションの考案 ・ 課題の明確化と取り組みの優先順位の整理を行い議論する
<p>伝える</p>	<p>【労使でメンバーの疑問や相談の解決に向けて、また、取り組みをメンバーがより納得して取り組むことができるよう、労使で対話を行い必要に応じて提言を行う】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合会議体での議論を踏まえ、全社的なことは経営懇話会にて、所属単位のことは職場懇話会にて対話を行い、メンバーの疑問や相談の解決や会社戦略の更なる浸透に繋げる。
<p>知らせる</p>	<p>【メンバーの声を踏まえた組合会議体の議論、労使での対話内容をタイムリーにフィードバックし、メンバーにより組合活動を身近に感じてもらえる状態を作っていく】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所属組合役員の周知・認知に努め、所属における組合活動の「発信者」を明確にする ・ アクションや改善内容のフィードバック多くのメンバーの目・耳に留まる体制を整えていく。

<重点取り組み項目>

<p>① 労働福祉活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の成長・未来を見据えた労働条件に向けた人事賃金制度の整備 ・ 安心・安全・ルール遵守の基、ひとりひとりが最大限に力を発揮できる職場環境の整備 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各雇用区分の期待役割整理を行い、あるべき処遇水準に向けて、段階的な労働条件向上の協議を行う ・ やりがいをもって安心して働き続けられること、且つメンバーが最大限に力を発揮し活躍できる人事制度の検討 ・ ルール遵守・ハラスメント撲滅に向けた正しい理解・運用に向けた発信・周知、教育等を徹底して行い、風土醸成を行う ・ 総実労働時間削減に向けた取り組み行い、メリハリある働き方・ワークライフバランスの向上にも繋げる
<p>② 経営対策活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パイプ機能強化による、メンバーの社内取り組みへの納得性向上 ・ 各職場や全社における課題に対して議論を深め、提案・提言力の強化 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   <div style="border: 1px solid green; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 200px;"> <p>毎月実施している経営懇話会では会社業績・取り組みの確認！内容をユニオンメッセージでみなさんに報告しています。是非ご一読ください</p> </div> </div>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「メンバーの声を踏まえた具体的提案・提言」「その結果をメンバーへフィードバック」することにより、会社施策に対する理解向上を図り、前向きな意見や提案が出やすい風土に繋げる ・ より深い経営分析と、他社比較など視野を広げた分析を行いながら、根拠をもって労働条件の交渉に繋げる

<p>③ 広報活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合活動への参画や周知拡大に向けたVOICEサイクルの見える化 ・ 関心度向上に向けた情報発信と情報取得に向けた各種ルーツの整備   <p>今回、『組合員ハンドブック』をみなさんにお配りしています</p>  <p>LINEで情報発信中!</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場や組合全体でのVOICEサイクルを継続的に発信し、メンバーが気軽に改善のために声を上げられる基盤を構築 ・ 発信物の鮮度・精度向上で、必要なタイミングで適切な情報提供を行いメンバーに寄り添った発信 ・ 掲示物・LINE・HP・デジタルサイネージなど各種ツールの整備で情報取得の利便性向上 	
<p>④ その他活動(レク・教育)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの組合活動への参画機会の増加を図り、組合活動をより身近に感じてもらう ・ 職場のコミュニケーション活性化を図り、職場風土の向上に繋げる <p>今期以降、エムアイフードスタイルメンバーへのオリジナルレクは、職場単位で企画していきます!</p> 
<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属内のコミュニケーション活性化に向けたレクリエーション機会の創出を目的に、全社単位から職場単位の企画へ変更 ・ メンバーのライフ・ワークの更なる充実に向けたセミナー実施と、開催頻度向上による参加機会の拡大 	

<第10期エムアイフードスタイル支部予算について>

費目	予算	前期実績	前期比
IMFS支部活動費	5,668,000円	3,272,649円	173.2%
<ul style="list-style-type: none"> ・ VOICE費：職場委員会や各所属への巡回頻度を高め、メンバーの意見・課題の収集や議論・課題改善強化をしていく ・ 労働福祉対策費：23年3月メンバーズVOICEは審議決定事項、協約改定も含むため議案書を製本でメンバーに配布。 ・ 会議費：機関会議（執行委員会・評議員会など）にて課題解決や制度構築にむけ議論を行う。 ・ 交通費：運動方針に基づく各活動の強化により、所属巡回頻度の増加。 ・ 広報費：メンバー全員に配布する『組合員ハンドブック』の発刊を10期始めに予定。 ・ レク費：所属内の交流を深める機会創出に向けて多くのメンバーが参加しやすい、所属単位で行う職場親睦会補助に変更。 全体4割（800名弱）参加想定 ・ メンバー教育サポート費：学びの機会の創出と、メンバーのライフ・ワークの更なる充実に向けたセミナー実施。 			

<支部予算のポイント>

今期は特に、
「聴く」(職場巡回の頻度を高めるための VOICE 費)
「知らせる」(組合員ハンドブックの発刊など広報費)
といった「VOICE サイクル」を円滑に回していくことに注力した予算設定としています。



三越伊勢丹グループ本部・各支部の9期振り返りや10期運動方針はこちらからご覧いただけます

労働組合ホームページ
ID:ia 従業員番号(8桁)
パスワード:生年月日(西暦8桁)



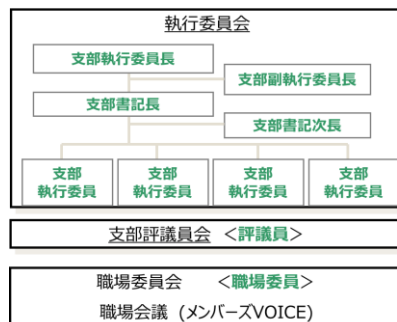
組合役員紹介



色々な役割があるのは知っているけど、それぞれどんな活動しているのですか？



右図のように選挙で選ばれた組合役員と、任命された職場委員がいます。それぞれの役割とともにお名前を紹介していきます！



執行機関

※組合活動の原案作成
※議決機関の決定に基づき
組合活動全体を執行する

議決機関

※意思決定を行う会合体

討議機関

※意見を出し合う場

執行部（執行委員）

月1回の会議（執行委員会）において様々な立場の声を踏まえた活動の原案作成や、議決機関の決定に基づく活動全体を執行しています。

2022年11月時点

1	執行委員長	白井 慶祐	組合専従
2	副執行委員長	大本 隆義	外販・製造部 営業グループ新規開拓担当長
3		小山 満代	組合専従
4	書記長	安川 香織	組合専従
5	書記次長	松下 大将	組合専従
6		片淵 祐美子	組合専従
7		小川 裕美	組合専従
8	執行委員	秋田谷 葉子	商品戦略室 商品開発担当長
9		朝倉 優	SM運営部 新高円寺店 店次長
10		安達 恭洋	商品部 生鮮グループ ギフト（水産・魚勢）担当 アシスタントバイヤー
11		石原 美さと	SM運営部 港南台店 店次長
12		伊藤 洋平	SM運営部 新高円寺店 畜産担当チーフ
13		臼井 仁志	SM運営部 白金高輪店 店次長
14		岡村 圭高	外販・製造部 船橋加工センター付（生産管理担当）チーフ兼畜産担当長
15		小川 純	商品部 デリカグループ メニュー開発担当 バイヤー
16		白根 多可良	SM運営部 小石川店 青果担当チーフ
17		瀧澤 明子	外販・製造部 営業グループ新規開発担当 マネージャー
18		垂石 美樹	SM運営部 本八幡店付マネージャー兼亀戸店マネージャー
19		畑 圭	外販・製造部 ベンダーグループ ベンダー担当長
20		平阪 直佳	SM運営部 白金高輪店 デリカ担当チーフ
21		松原 一樹	商品部 日配・菓子グループ 和洋日配・冷凍食品グループ担当 バイヤー
22		山崎 明	SM運営部 笹塚店 畜産担当チーフ（店舗トレーナー）

どんな役割？

近くの職場委員・評議員と連携しながら
声を集め、会社に伝えたり、
課題解決する活動を執行する役割

「組合に言いたいんだけど」の声全般を聞く役割であり、
職場委員と組合専従をつなぐ役割でもあります



組合活動の根幹を担うさな〜

評 議 員

執行部が企画・立案した内容に対して「評議」を行います。

月1回の評議員会（or 支部大会）で議論を行いメンバーの代表として採決の1票を投じます。

2022年11月時点

どんな役割？



組合活動の
執行原案の評議を行う
評議員

1 働くメンバーの代表として、評議員会において、採決の1票を投じる役割

2 専従・兼任執行委員とメンバーの間に立ち、労使通年協議を中心に、執行部と現場をつなげる役割

3 執行委員とともに、現場活動を推進する役割

		名前	所属
1	評議員	青木 礼子	SM 運営部 三鷹店 販売サービス担当
2		泉 亜紀	百貨店運営部 新宿店付 マネージャー
3		内山 智史	外販・製造部 製造グループ 総和工場 缶詰担当サブチーフ
4		太田 圭二	SM 運営部 北浦和店 畜産担当チーフ
5		尾崎 かずは	外販・製造部付 チーフ
6		笠間 彰剛	SM 運営部 本八幡店 店次長
7		柏原 茜	百貨店運営部 日本橋店 畜産担当
8		鎌形 拓哉	SM 運営部 武蔵境店 デリカ担当チーフ
9		國分 貴博	商品部 生鮮グループ 鮮魚担当 アシスタントバイヤー
10		小宮山 久美子	SM 運営部 白金高輪店 一般食品担当
11		是澤 慧味	SM 運営部 笹塚店 販売サービス担当
12		匂坂 智子	SM 運営部 仙川店 販売サービス担当
13		杉本 猛	オペレーション推進室・トレーニンググループ デリカ担当トレーナー兼 港南台店 デリカ担当チーフ
14		高添 淳一	SM 運営部 品川店 一般食品担当チーフ
15		竹内 淳子	SM 運営部 小石川店 販売サービス担当
16		竹原 瑞希	SM 運営部 杉並桃井店 畜産担当チーフ
17		塚田 卓也	外販・製造部 製造グループ 立飛工場 惣菜担当チーフ
18		長島 稔	外販・製造部 製造グループ 船橋加工センター付(生産管理担当)チーフ
19		長谷川 洋平	SM 運営部 目白店 一般食品担当チーフ
20		畑佐 綾香	営業政策・マーケティング室 ブランディング・ISP担当 チーフ 兼 計画・政策・販 促担当
21		東 麻依	人事部人事担当チーフ
22		村山 雄一	外販・製造部 営業グループ 外販担当チーフ(名古屋営業所)
23		森 美和	SM 運営部 横浜店 販売サービス担当

職場委員

支部執行委員会による任命によって選出され、職場環境改善に向けてメンバーの声を集め、問題解決のため組合役員とともに取り組む役割。

2カ月に1回、各職場で執行委員・評議員とともに職場委員会を開催し、メンバーの声を伝えています。

2022年11月時点

どんな役割？



執行委員と連携して
現場活動を推進する

職場委員

1

職場委員会に参加し、
職場の課題解決に向けた、**意見交換を行う**役割

2

職場委員会に参加し、
職場の課題を、**執行委員・評議員に伝える**役割

3

職場・現場活動の「補佐役」として、
執行委員を、**フォロー・サポートする**役割

		名前	所属
1	職場委員	田嶋 薫	SM 運営部 小石川店 一般食品担当
2		松岡 俊	SM 運営部 小石川店 販売サービス担当
3		清水 寛子	SM 運営部 笹塚店 デリカ担当
4		高橋 恵	SM 運営部 仙川店 一般食品担当
5		畑山 由岐子	SM 運営部 白金高輪店 一般食品担当
6		青木 訓子	SM 運営部 杉並桃井店 デリカ担当
7		今枝 加代	SM 運営部 北浦和店 販売サービス担当
8		安部 直樹	SM 運営部 北浦和店 一般食品担当チーフ
9		工藤 潤	SM 運営部 石神井公園店 店次長
10		杉山 美穂子	SM 運営部 石神井公園店 販売サービス担当
11		岡田 由美	SM 運営部 新高円寺店 販売サービス担当
12		小畑 拓也	SM 運営部 武蔵境店 販売サービス担当
13		町田 恵子	SM 運営部 目白店 販売サービス担当
14		横山 光輝	SM 運営部 武蔵境店 店次長 兼 国分寺店 店次長 兼 販売サービス担当チーフ
15		笹岡 実千代	SM 運営部 国分寺店 畜産担当
16		並木 礼	SM 運営部 横浜店付 マネージャー 兼 販売サービス担当 チーフ
17		松本 マキ	SM 運営部 藤沢店 一般食品担当チーフ
18		山田 麻菜	SM 運営部 本八幡店 デリカ担当チーフ兼 亀戸店 デリカ担当チーフ
19		三浦 里奈	SM 運営部 港南台店 一般食品担当チーフ
20		橋口 実涼	百貨店運営部 新宿店 青果担当
21		小山 綾香	百貨店運営部 立川店 一般食品担当チーフ

22	作田 貴美子	百貨店運営部 立川店 青果担当
23	今宿 芙由子	百貨店運営部 浦和店 青果担当
24	本村 亘	百貨店運営部 日本橋店 水産ショップ店長
25	関吉 美子	百貨店運営部 銀座店 店次長 兼 畜産担当
26	能野 敏一	外販・製造部 製造グループ 立飛工場 ベーカリー担当チーフ
27	槇島 雅子	外販・製造部 製造グループ 立飛工場 惣菜担当
28	小池 勝治	外販・製造部 製造グループ 総和工場 チーズケーキ担当サブチーフ
29	小林 圭吾	外販・製造部 製造グループ 総和工場 マネージャー(工場管理担当)
30	佐藤 利恵	外販・製造部 製造グループ 船橋加工センター
31	岡田 会美	外販・製造部 製造グループ 船橋加工センター
32	今野 広美	商品部 日配・菓子グループ 和洋日配・冷凍食品グループ アシスタントバイヤー



私たちに、その“声”をお伝えください

誰に聞いたらいいかわからなくて・・・話を聞いてほしいです！

ちょっと、制度のことで聞きたいことがあります！

身近に起きている“困った”を解決してほしい！



メンバーの皆さまへ

エムアイフード
スタイル支部

三越伊勢丹グループ労働組合

この度、『組合員ハンドブック』を発刊しました。

労働組合ってなんだろう？どんな制度があるの？そのような疑問に応じて一冊にまとめました。

仕事や私生活において皆さまの日々の一助になれば幸いです。

おひとり一冊お配りしています！！ ぜひ保管いただき、お役立てください。



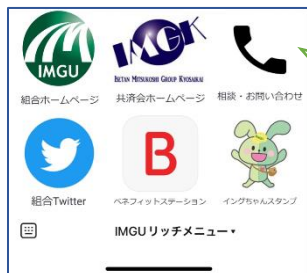
今、開催中の[メンバーズVOICE]を
実施する目的も掲載！

ベネフィットステーションを利用するには
『ベネアカウント登録』が必要になりました！
まだ登録していない方はP8参照下さい😊

知っていたきたい情報掲載！

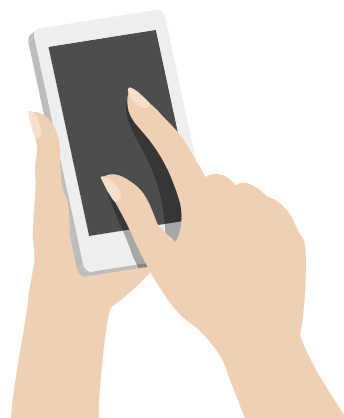


さらに、タイムリーな情報や
簡単に情報取得をしたい場合は、
労働組合公式LINEがとっても便利です！



組合や共済会ホームページに
アクセスしやすい！

こちらから相談や
お問合せもできます😊



ご登録はコチラから▶▶▶▶
初回受信したメッセージで
在籍企業[エムアイフードスタイル]を選択ください
エムアイフード独自の情報も発信しています



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