



## ◇ 22年10月業績結果 ◇

10月営業利益は2カ月ぶりに黒字回復、前年度も上回りました。

単月	22年10月業績 (新会計基準 組合試算)				
	予算比: 上期予算との差異を踏まえ見直された下期予算を基に試算				
項目/予算比	売上	売上総利益	営業利益	EBITDA	
<b>全社</b>	<b>91.1%</b>	<b>91.1%</b>	<b>42.3%</b>	<b>56.2%</b>	
SM	94.2%	91.0%	61.3%	66.1%	
百貨店	94.4%	96.9%	97.1%	97.1%	
外販	営業	54.9%	62.0%	※1	※1
	製造	※2	※2	※1	※1
	ベンダー	※2	※2	89.9%	89.9%

※1 実績マイナス、予算差マイナスのため算出なし ※2 新会計基準では計上なし

- SM: 客数が微増。夏以降の価格訴求施策が奏功。12月前半は財布の紐が堅くなるため価格施策で徹底したお買場作りが必須です。
- 百貨店: 館全体では富裕層顧客を中心に復調。自店においても売上前年度比102%ですが館の数値には届かず更なる売上向上を目指します。
- 外販: 営業では予算へのキャッチアップ施策の案件を進めています。それに伴い総和工場での製造増加を見込んでいます。立飛工場の出荷高は前年比でマイナス、総和工場・船橋加工センターは予算未達ですが前年比では出荷が増えています。
- ベンダー: 更なる収益向上にむけ契約金の上増しに取り組んでいきます。

### SM店舗 回復に向けた施策



### エムアイポイント付与率UP

三越伊勢丹グループと自社で施策検討を行い 12月1日からエムアイカードのポイント付与率がアップしました。エムアイカード保有者の1回の買い上げ金額は一般顧客よりも高いため来店を促進します!

変更前	変更後
エムアイカード	エムアイカード【一般カード】
200円につき1ポイント	100円につき1ポイント
	エムアイカード【ゴールドカード】
	200円につき3ポイント

### 石神井公園・笹塚冷凍ケース拡大

10月に石神井公園でお買い場レイアウトを変更、冷凍什器を増設し、冷凍食品が2倍の売上と好調! 笹塚店でも11月末のリフレッシュオープンで冷凍コーナーを拡大しました。お客さまのニーズに対応し売上向上につなげています。



### 確認! メンバーの疑問

客数の改善が見られますが、要因は?

7月以降から客数回復のために種をまいてきた青果 98円均一や畜産・水産の398円均一が今に繋がっています。



価格訴求で足を運んでもらったお客さまに一品でも多く+αの商品を購入いただけるように接客することが大切です!

## クリスマス・年末商戦において



### Xmas ケーキ・おせち 予約状況

**【ケーキ】**  
11月20日時点で予約数前年比98.8%、売上前年比102.6%と同様の傾向です。今年はECショップでの受注が小石川、仙川など例年トップ店舗を上回り好調です! アプリから予約・決済が完了できる利便性が◎

**【おせち】**  
11月20日時点で予約数前年比106.6%、売上前年比112.4%と好調です! オリジナルおせちなど数を増やし売り増しを図っていきます



好調

### ~SM店舗での年末の戦い方~

- 12月前半で昨年実施していない98・398円均一! 月の前半は価格訴求で客数・売上の確保
- ポイント475施策 (450ポイントで475円分) 昨年、12月に2度実施した際は利用期間が短い課題が残る、それを踏まえ今年は12月上旬に交換、12月末までの有効期限に変更。
- 5%割引クーポン発券
- 工場・プロセスセンターの店舗への出荷増大 店舗負荷軽減で、店舗で注力すべき加工や販促に繋がります。例) デリカ: ローストチキン一部を船橋加工センターから出荷 畜産: 黒毛和牛・交雑種すきやき用、スベアリブなど 水産: 冷凍の柵ものを早めに売り込む
- ごちそうメニューなどEC予約商品で受注を図る
- 営業時間を早めた店舗で朝の売上確保

### ~最繁忙期の働き方~

12月は忙しさから事故が発生しやすい月間です! 従業員を守るため所属長を中心に安全配慮の徹底を行っていきます。

#### 労災の未然防止

安全な労働環境ですか? マニュアルに則った機械操作、転倒、切創気をつけましょう!

#### 長時間労働にならないための管理

- ・時間外就業指示書は使用していますか?
- ・労使協定を結んでいますか?

#### 法定労働時間の厳守

- ① 月間の時間外労働45時間以上超える月が年間で6回超えると違反です。
- ② 月間80時間以上の時間外が発生する場合は違反です。

#### 夜間勤務について

夜間就労日の翌日は必ず、各休・有休等の休日・休暇とする 普段勤務しない時間帯なので必要に応じてこまめな休憩を行う

#### 協定書提出していますか?

- ▶ 30時間以上の時間外が発生する場合
- ▶ インターバル休息が取れない場合 (勤務終了後翌日の勤務まで12時間の休息確保が必要)

### 【報告】営業時間変更について

目的 【お客さまの購買行動・ライフスタイルの変化】【競合環境の変化】への対応

■ 2023年1月から【白金高輪店・武蔵境店・目白店】について3店舗の営業時間を下記の通りに変更していきます。(※トライアル通りの時間)

白金高輪店	【変更前: 10:00~22:00】	【変更後: 9:30~22:00】
武蔵境店		【変更後: 9:30~21:30】
目白店		

組合としては会社より営業条件変更の申入を受け、機関会議で審議を行い、受諾しています。引き続き運営状況や働く環境について確認を行ってまいります。

・10月より実施しているトライアルでは、9時半から10時までの売上は3店舗とも計画比110.8%と伸長。12時までの売上構成比は計画比を僅かに下回ったものの、営業時間変更を実施していない店舗と比較すると一定の効果が見られました。お客さま周知を継続的に行うと共に、今後も購買行動の変化に対応していきたいと考えています。



# ハラスメント防止対策委員会 開催報告

2022年度第3回ハラスメント防止対策委員会を開催しました。  
今回は、グループハラスメント防止対策委員会からHDS人事・組合本部から  
ご出席頂き、意見交換を行いました。

## <議題>

- 2022年度相談件数・状況報告
- ハラスメント防止の取り組み進捗と今後に向けて
  - ・店長会・チーフ会議5分研修
  - …アンケート報告
  - ・職場内相談窓口強化に向けた取り組み
  - …相談窓口周知ポスターの運用に向けて



一人ひとりの意識が変わることで  
職場全体の風土・雰囲気が変わる  
うさ〜🐰

ステップ1

意識の变革

ステップ2

行動の变革

ステップ3

風土の变革

## (1)2022年度の相談傾向

■通報件数としては依然として多いものの、全社で意識醸成が進んでおり通報・相談があがりやすくなっている面もある。

■上司から部下へのハラスメントだけでなく、時間給者同士でのコミュニケーショントラブルなどが増えている。

- ・eラーニング受講が進められる中で、「自分がされていることや職場で起こっていることがハラスメントなのではないか」と感じて相談にいたることが増えた。定期的に実施することでハラスメントに対する全体での意識向上につながっている。
- ・所属長視点でも、過去から続いている事象であってもハラスメントの問題の可能性はないかといった視点で対応しようという動きもみられる。

## (2)ハラスメント防止に向けた取り組みの進捗

### <店長会・チーフ会議内での5分研修の進捗>

- アンケートの結果について
  - ・「言葉遣いにより気を付けるようになった」「研修の内容を朝礼や8番などで活用している」といった回答も多くみられ「意識の変化」につながっている。
  - ・会社全体の風土を変えていくことにつながるため、店長だけでなく、運営部やステージAなど含めた徹底が必要だという意見もあった。
  - ・今後は、相談を受けた時に対応や具体的事例などをもちいた研修を想定している。

### <職場内相談窓口機能強化に向けて>

- 相談窓口ポスターについて
  - ・「必要な時に相談・意見などがいいやすい環境を整備し、心理的安全性の高い職場風土醸成」を目的として、既存の相談窓口の周知だけでなく所属長の社内メールアドレスを掲示していくことを検討しています。
  - ・メールを送る際のルールや相談を受けた際のフローなどを整え、1月から掲示ができるように進めています。

➡ポスター(案)



## こんな意見交換がおこなわれました

### ■さん付け運動について

周知ができていない所属においては、従業員からも変化の声を聞くことがあり職場風土改善に効果があると感じている。引き続きの周知徹底の取り組みが必要ではないか。

### ■チーフ会議での研修内容について

店長会での研修が、意識の変化につながっているというアンケート結果にあるように実態として所属長からのハラスメントは減っている。一方、チーフが行為者になっている相談もあがっているようなのでチーフ会議で実施する研修の内容については精査が必要ではないか。

### ■スタッフ社員同士のコミュニケーショントラブルについて

ハラスメントの芽になるようなケースを見逃さないように、所属長と連携をしながら職場に応じた対応が必要。

### ■社内全体の風土を変えていくために

- ・アンケートからも、店長よりもさらに役職が上位の方に対しても改めて徹底して欲しいという要望があった。同様の研修を実施することを検討してほしい。
- ・また社内全体で「意見が言いにくいという雰囲気」が感じられる。そういった空気感は会社にとってもマイナスであるため、経営の方々に改めて「意見が言いやすい」風土の醸成にご協力をお願いしたい。

### ●●●グループハラ防より●●●

- ・ハラスメント防止には「当事者意識」を持つことが重要です。マネジメント者を中心とした研修の中で、「事例をみてディスカッションする」機会を設けることで気づきに繋がるので検討してほしい。
- ・再発防止策の強化(意識づけ・注意指導)が必要だと感じるので検討してほしい。

## ■編集後記■

いよいよクリスマス・年末年始が間近に迫ってきました。組合でも年末年始の働き方については機関会議や経営懇話会で議論し、昨年度を踏まえてメンバーがより安心して働ける体制に向けても労使で確認しました。1ページ目に記載の「最繁忙期の働き方」は、会社からも詳細が発信されていますので、所属の中であらためて確認をお願いします。そして、忙しいときこそ一緒に働く仲間とのコミュニケーションや思いやりを大切にしたいですね。

ユニオンメッセージは本紙が年内最後の発刊です。体調管理や事故に気を付けつつ、一丸となって目標達成を目指しましょう！