



三越伊勢丹グループ労働組合
マスコットキャラクター【インちゃん】

◇ 2023年1月全社業績結果 ◇

百貨店プラス傾向も、SM店舗で客単価が落ち込み売上高確保に苦戦
1月単月で営業利益赤字と厳しい業績

1月業績 (新会計基準 組合試算) 下期ローリング予算反映					
項目/予算比	売上	売上総利益	営業利益	EBITDA	
全社	93.3%	90.8%	※1	12.2%	
SM	93.8%	91.4%	54.5%	61.6%	
百貨店	97.5%	97.6%	59.7%	59.7%	
外販	営業	75.9%	57.2%	※1	※1
	製造	※2	※2	102.2%	93.9%
	ヘンダー	※2	※2	98.0%	98.0%

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

S M：正月は好調なスタートをきるも、3連休明けから客数の確保に苦戦。客単価も落ち込みが続く店舗では、ボリュームパックや来店頻度アップ企画など底上げの取り組みなども実施。

百貨店：国内のお客様だけでなく、インバウンドによる影響など客数が増加しており前年をクリア。

外販：外販製造においてはコスト高の影響を受けており、営業利益予算は達成していますが、前年に対してはマイナスとなっています。

◆ 2022年度累計予算比 (2023年1月末時点) ◆

売上高	営業利益	EBITDA
97.4%	69.4%	76.8%



QIカードの顧客分析をすすめています

当社のQIカードがグループポイントから独立して1年が経過しました。この1年間で蓄積された顧客の購買データの分析を進めています。データを店舗の立地などかけあわせることで、効果的なポイント施策などにつなげていきます。

◇ 人事異動の考え方 ◇

2023年度のスタートがスムーズにできるよう、今年度も期中に人事異動が実施されました。社員ステージB以上に関しては2月16日・社員ステージC/社員C I/C IIに関しては3月1日、と時期を少しずらして今回は実施されています。

今回の人事異動の考え方は以下の通りです。

- ① 店舗力強化、商品力強化、製造機能の強化、営業力の強化を図る
- ② 個々人のCDP (キャリアディベロップメント≒キャリア形成)

①の会社組織の強化の観点と合わせて、②のように個々人のキャリアを意識し、複数の事業所の経験を積むことであたり、個々の強み・スキルを伸ばし能力を発揮するという観点でおこなっています。



直近でも所属を兼任する人事異動もありましたが、どんな目的があるのですか？

所属を兼任する配置については、効率的な店舗オペレーションへのトライを目的にこれまでの異動の中で少しずつ行っており、店舗の営業利益拡大と共に、将来の出店戦略にも繋がるチャレンジです。人件費は会計都合上どちらかの店計上になりますが、目標管理は納得性がもてるよう運用を引き続き検討していきます。



CHECK! メディアで紹介

パンチェッタと粗挽きこしょうのまろやかカルボナーラ
TBS サタデープラス ひたすら試してランキング
にて堂々の1位を獲得!
売上は、なんと前週比で16倍に!

CHECK! 水道光熱費の高騰

◀ 販管費全体では抑制されているものの
電気使用料値上げの影響を大きく受けています。

仕器の入れ替えや日々の節電・節水の効果で
使用量は前年比の95%程度に押さえられているものの、
金額としては前年比で120%ほどあがっている状況です。



2月15日(水)~17日(金) スーパーマーケットトレードショーへ 出店しました

■ スーパーマーケットトレードショーとは? ?

スーパーマーケットを中心とする食品流通業界
に最新情報を発信する商談展示会です。



全国の小売業をはじめ、卸・商社、中食、外食などから多数のバイヤー来場するため、出展者の新たな販路やビジネスチャンスにつながる場となっています。今回、IMFSとしてはじめてブースを出展し、700枚を超える名刺交換をおこなうことができました。

特に

- ・三越伊勢丹ブランドとしての品質の高さ
- ・小ロットからの受注が可能

という点で興味を持ってくださる企業が多くありました。

今後、名刺を交換した企業の営業活動につなげていきます。



◆ 雨宮社長からのメッセージ ◆

- 3月に入り、気候が暖かくなりお客様の購買行動も変わってきています。様々な場面で変化を敏感に感じ取っていきましょう。
- 社内では人事異動が発令され、新たな所属での勤務が開始されています。異動はいつでも不安なもので、時にはストレスを感じることもあると思います。その要因としては、環境の変化、中でも業務の変化や人間関係の変化などがあると思います。以前から行ってきた「ウェルカム」の取組みは、新規入社者のためだけでなく、こうした人事異動のタイミングでも大切です。先日の店長会でもお話ししたのですが、改めて挨拶を徹底していきましょう。出勤時や顔を合わせたときの一声で、関係性も良くなり、より良いコミュニケーションがとれていれば、業務内容や勤務時間などで課題があっても、協力して改善したりフォローしあうこともできるようになります。その結果、ストレスの要因を軽くすることにも繋がっていくと思いますので、人事異動をきっかけに、改めて良いチームづくりに取り組んでいきましょう。
- 直近では自社商品のメディア露出が増え、皆様の企画・製造・販売努力によって大きな売上につながりました。これは成功体験です。商品の開発・製造・販売それぞれ携わる方が連携して、今後もこうした商品を増やしていきたいと考えます。今年度も残りわずかですが、全力で進んでいきましょう。

港南台店 営業終了に関する対応

今月 3 日に発刊した臨時号では、3 月 31 日をもって営業終了の発表が会社よりあったことをお伝えしました。

その後組合では会社と協議を行い、港南台店メンバーの労務対応を行っています。

2 月 27 日（月）より会社から行われた港南台店営業終了に関する従業員説明後、組合では港南台店メンバーのみなさまへ臨時 VOICE を実施致しました。そこでいただいたメンバーの声を受け、早急に会社と労務対応の協議を行ってまいりました。

その後に組合役員とも情報共有・意見交換を行い、受諾に至る組合見解とその前提となる会社への要請事項や具体的な労務対応を組合機関会議で審議、3 月 3 日の労使協議会を経て、港南台店メンバーの労務対応を行っています。

～営業終了に対する組合見解～

●クイーンズ伊勢丹無印良品港南台バース店は、2021 年 5 月に（株）良品計画との「協業」という新たな取り組みの中で、港南台バースの中核店舗として期待をされオープンしました。メディアにも取り上げられるなど新たな店舗スタイルへの注目を浴びる中、これまでにないオペレーションの模索をしながら、同店メンバーはお客さまへの新たな価値提供に努めてきました。

●しかし、開店直後から売上・客数は計画に届かない状況が続き、会社としても品揃えの見直しや、販促・オペレーション変更などを（株）良品計画と交渉しながら、利益の向上に手を尽くしてきました。また、店舗のメンバーも効率的なオペレーションに向けて最大の努力を続けていましたが、毎月の営業赤字の改善には至りませんでした。

●そのような状況下で、メンバーに対し営業継続に対する不安を与えてきた中、今回の営業終了の発表は大きな衝撃を受けました。発表に対して、「急すぎる」「開店して 2 年あまりでの退店となったことが非常に残念」「業績改善に向け努力をしてきたことが報われなかった」といった声がメンバーからあがりました。

また何より「発表から 1 か月での閉店はあまりに従業員のことを考えていない」という声が最も多く寄せられています。発表から閉店までの期間については、組合が最も大切にする「メンバーの雇用」という観点でも到底許せるものではなく、極めて遺憾であると組合としては捉えています。

●営業終了の判断については、港南台店のオープン後からの業績状況や改善に向けたこれまでの取り組みなど踏まえると理解せざるを得ないと考えます。しかしながら、タイミングが営業終了の 1 ヶ月前ということについては、与える影響が極めて大きいことを踏まえ、最大限メンバーに配慮した早急な対応を求めます。

また、大きな期待の中オープンした港南台店の営業終了の発表は、同店メンバーのみならず、社内メンバーにとっても不安を与えています。組合としても従業員視点に基づいたチェックを行うとともに、会社に対しては方針の説明や社内での情報共有を一層強く求めています。

●この度の営業終了については、このような状況下でメンバーに最大限配慮した対応が必要と考えます。誠に残念ではあるものの、以下の要請事項が実行されることを前提に、組合としても受諾をしていきます。

同店メンバーが、最終契約日・またその後の雇用に対して少しでも不安を払拭できるよう、組合としても最大限の努力を行い対応してまいります。

～会社への要請事項～

①雇用を守るための最大限の対応

組合としてはメンバーの「雇用の確保」を最も重要としています。当社内での雇用継続を希望するメンバーに対しては 100%の雇用確保を行い、また IMFS を退職する選択をしたメンバーに対しても、要望に応じた他企業との交渉を行い、働く場の確保に向けた最大限の対応を迅速に行うことを要請します。

②店舗運営体制への配慮

労務対応と並行し、お客様対応、営業終了に向けた多岐にわたる業務が発生します。同店に勤務するメンバーの職場環境に配慮し、『すみやかな情報開示』『店舗運営へのフォロー』等を行い、最終営業日まで少しでも不安なく働けるよう対応を要請します。

③営業終了までの期間に対する対応

上記 2 点の要請に加え、今回は情報開示から営業終了までわずか 1 か月しかないという点を踏まえた労務対応が必要です。迅速性を重視する一方で、メンバーがこの先について十分に考える期間を持てる、またその選択を尊重できるよう、様々なケースを想定しながらメンバーに寄り添い、柔軟な対応を行うことを要請します。

会社への要請は受諾され、現在は労使で港南台店メンバーへの対応を行っています。今回の営業終了については、同店はもちろんのこと、社内の多くのメンバーからもご意見をいただいています。引き続き会社に対して声を伝えるとともに、提言や必要事項の要請を行ってまいります。

❖ 編集後記 ❖

先日までのメンバーズ VOICE では、多くの方に参加や動画視聴を頂き、ありがとうございました。今回はベースアップや雇用年齢上限の引き上げ、月給者は年間休日数の改定と、今後の処遇や働き方に関わる内容が多く、様々な意見をいただくことができたと思っています。今後への期待もあれば課題もあり…こうした意見≒VOICE をもとに、今年積み残った課題は 23 年度以降に協議を継続していきます。集めた声は、毎回その時の会社の状況を色濃く反映しています。今回であれば、ベア含め処遇や制度が良くなったのは嬉しいが、働き方の改善、本当に休める環境を作らなければという強い意見でした。ベースアップ含めた賃金要求は、17 日に会社に要求するとともに、今回の VOICE の声も経営に伝えてきます。労使協議会の結果は改めて、臨時号を発刊しお伝えします。