



2023年5月

メンバーズVOICE議案書

◎各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「北海道百科」「月給制社員」が対象です。

※内容の1・2については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「組合事務所」までお願いします。

<今回の主な内容>

2023年6月賞与組合要求（案）

1. 北海道百科の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】
4. 2023年度業績評価指標（案）【審議決定事項】

【5/24~26まで】北海道百科メンバーズ
VOICE動画



1. 北海道百科の動向 【報告事項】

(1) 2022年度北海道百科の業績結果

- 2022年度は、北海道百科にきたキッチンの運営を集約したことや、どさんこプラザ町田店、海老名店の新規出店により売上規模が拡大しました。EC事業では、下期から道庁と連携した食絶景施策もあり、売上を伸ばしています。
- 新規出店、道庁との連携施策に加え、既存事業では中期計画の戦略を推進したことで、下期売上予算はすべての事業部で達成しています。結果、下期好調に推移したことで、年間でも売上予算を達成しています。
- 経費では、光熱費の高騰や、売上連動による経費増などもあり、予算を上回る結果になりました。
- 営業利益は、予算に対して約6百万円マイナスですが、事業規模が拡大し、売上が伸びたことで前年を大きく上回る結果となりました。

	2020年度 実績（単位：千円）	2021年度 実績（単位：千円）	2022年度 実績（単位：千円）	予算比	前年比
売上	2,187,561	2,553,341	<u>3,517,542</u>	<u>100.4%</u>	137.8%
売上利益	466,219	516,341	684,120	100.4%	132.5%
売上利益率	21.31%	20.22%	19.45%	100.0%	96.1%
経費	456,533	507,145	661,640	101.2%	130.5%
営業利益	9,686	9,196	<u>22,480</u>	81.1%	229.0%

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(2) 部門別売上

	実績 (単位：千円)	予算比	前年比 売上 拡大	売上利益 (単位：千円)	売上利益率	売上利益率 予算差	売上利益率 前年差
全体	3,517,542	100.4%	137.8%	684,120	19.45%	0.00%	-0.77%
店舗卸売	656,277	102.3%	105.8%	95,784	14.49%	0.10%	0.03%
きたキッチン	1,268,498	99.9%	261.5%	186,672	14.72%	0.64%	1.86%
一般卸売	210,908	105.5%	106.0%	38,926	18.46%	0.13%	0.27%
どさんこプラザ	854,326	99.7%	114.8%	267,335	31.29%	-1.18%	0.05%
どさんこ羽田	196,665	95.9%	142.9%	33,717	17.14%	0.62%	0.59%
FC店舗	50,464	81.4%	53.1%	5,933	11.76%	2.84%	-5.58%
EC事業	103,696	108.9%	107.9%	41,548	40.07%	0.15%	0.93%
物産催事	175,243	100.1%	100.3%	43,664	24.92%	1.02%	1.39%

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(3) 北海道百科ヴィジョン

※中期計画 2023年度版 参照

■札幌丸井三越のビジョン

北海道に暮らす人たちに『心豊かさ』を提供する企業

■北海道百科のビジョン

北海道ブランド(商品・情報)を食のシーンを通じ
道内外に紹介し、豊かなくらしづくりに貢献する企業

■北海道百科のミッション

道産品の付加価値を高め、生産から食卓までつなげること

付加価値を高める・・・北海道百科を通じることで、その値段で欲しいと感じさせる何かを創る
食卓までつなげる・・・お買上げの後に、より楽しい感覚と期待を商品とともに持って帰っていただく何かを創る

■北海道百科のビジネスモデル

私たちは、北海道の食の多様性を最も理解し、活用して、付加価値を高める**道産品・企画製造小売業**である。

・私たちの存在価値は、北海道の多様な原料・商材の、価値・可能性を見極め、付加価値を高めて確実に商流に乗せること。

[WHO] 北海道に憧れ、好感、誇りを感じている道内・全国・世界の人へ、

[WHAT] 北海道の多様な食のコンテンツ、最新のもの、その時もっとも美味しいものを徹底的に探し、

[HOW] セレクション編集や、より付加価値を高めるOEMにより商品を創り、直営・EC・卸のベストなチャネルで販売する。

全道を徹底的に「探す」

売れる「形にする」

愛情を混めて「伝える」

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(4) 2023年度戦略項目

※中期計画 2023年度版 参照

	～2022フェーズⅠ	2023～25フェーズⅡ	2023～25フェーズⅡ
戦略目標	コア事業の基本構造確立	競争優位性の確立	成長ドライバーの確立
売上高 営業利益	20～35億 1%未満	40～60億円 1～3%	60～100億円 3～5%
戦略展開	①MD開発	店舗展開SKU中、PB比率5%程度の構成を目指す	
		②きたキッチンの展開拡大 道内・関東など	
	③どさんこプラザの展開拡大	関東ドミナントとして新宿以降3店	
		④卸売開拓 高級スーパーをターゲットに強化	
		⑤FC開発 九州地区などの地方都市や、老舗百貨店なども視野に	
基盤	<ul style="list-style-type: none"> きたキッチン垂直統合 全直営店黒字化 	<ul style="list-style-type: none"> DX推進（営業・経理・労務） 物流改革（コンテナ幹線ルート確立） 	<ul style="list-style-type: none"> グループ連結会社化 川上のM&A

- 北海道百科のビジョンの実現へ、2022年度までの中期計画が修正され、新たな中期計画が発信されています。
- 2022年度までは、「コア事業の基本構造確立」として、ビジョンの実現に向けた土台作りが行われてきました。
- 2022年度まで取り組んできた土台を基に、2023年度から道産品事業における「競争優位性を確立する」フェーズに移っています。
- 2023年度は、新たなフェーズの1年目として売上予算41億円、営業利益予算5千万円を目指しています。

	2023年度 予算 (単位：千円)
売上	4,134,200
売上利益	844,619
売上利益率	20.43%
経費	794,619
営業利益	50,000

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(4) 2023年度戦略項目

- 新たな中期計画では、競争優位性を高める為の5つの「マーケティング戦略」の推進と、DX推進を中心とした「基盤の整備・生産性の向上」へ基盤インフラの構築を図ります。

2023年度マーケティング戦略項目（抜粋）

- ①MD開発（店舗展開SKU中、PB比率5%程度の構成を目指す）
- ②きたキッチンの展開拡大（道内・関東など）
- ③どさんこプラザの展開拡大（関東ドミナントとして新宿以降3店）
- ④卸売開拓（高級スーパーをターゲットに強化）
- ⑤FC開発（九州地区などの地方都市や、老舗百貨店なども視野に）

- MD開発は、北海道マカなど「①素材」を活用、動物シリーズなど既存品のサイズ・デザインの「②再設計」による対象顧客の拡大、急速冷凍など「③技術」を活かすなど3つの切り口を基に、全国卸に通用する商品開発が推進されていきます。
- きたキッチン展開拡大、どさんこプラザ展開拡大として、7月にどさんこプラザ新宿店、きたキッチンモユク店の新規出店を予定します。卸売開拓としても、明治屋とのコラボ店が5月に浦和で新規出店もあり、事業拡大が予定されています。
- 基盤整備・生産性向上へ、業務のDX化を行うことで、業務改善を推進していきます。各店舗にスマレジを導入することで、在庫管理・自動発注を視野に基盤構築に向けた取り組みが進められています。

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(1) 賞与要求にあたり考え方

- 2023年6月支給賞与は、2022年度に確認をした「ベースとなる賞与の考え方（業績評価指標、支給表の変動方法等）」をもとに、2022年度業績を踏まえながら要求を検討します。
- 今年度の賞与交渉においても、基本賞与として位置付けた年間水準「平均2.35ヶ月」については、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いと捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。

【ベースとなる賞与の考え方】

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.35ヵ月/年（12月：1.35ヵ月、6月：1.0ヵ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

<ゼネラル（ステージB）>

	評価	2022年12月	2023年6月
支給ヵ月	S	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月
	A		1.10ヵ月
	B		1.00ヵ月
	C		0.90ヵ月
	D		0.80ヵ月

<ゼネラル（ステージC）、メイト、エルダー>

	評価	2022年12月	2023年6月
支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月
	A	1.42ヵ月	1.10ヵ月
	B	1.35ヵ月	1.00ヵ月
	C	1.28ヵ月	0.90ヵ月
	D	1.21ヵ月	0.80ヵ月

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(2) 要求のスタンス

- 取り巻く環境では、コロナ禍からの回復もあり人流抑制が緩和されたことで、直営店舗、羽田空港店は前年を大きく上回りました。また、中期計画を基に皆が業務に邁進したことで、下期に全ての事業で売上予算を上回り、年間でも売上予算達成に繋がったと捉えています。
- 賞与要求にあたっては、前述した「前提条件」、「環境認識」を踏まえ、ベースとなる賞与の考え方を基に要求を行っていきます。
- 2023年度は、新規出店、FC店、卸売事業の拡大により、お客さまに道産品を届ける場が拡大します。戦略を推進することで収益力と生産性を高め、道産事業における競争優位性の確立を目指しています。
- 今後の労使協議に向けて、ベースとなる労働条件の向上へ協議を行っていきます。年度の予算が達成し続け、安定した収益基盤の構築とともに本給水準、役割毎の処遇、賞与水準の向上への協議を進めていきます。



北海道 道産品プラザ WEB
Hokkaido Dosanko Plaza

3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

(1) 2023年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 基本賞与水準は、支給表通り「平均1.00ヵ月」の要求を行います。
- 業績反映による支給表変動部分（業績加算金等）については、ベースとなる支給から変動しない要求とします。
- 業績評価指標である「年間営業利益」のうち、黒字、前年は達成していますが予算には未達です。
- 支給表を変動させるベースである「営業利益目標」が未達であること、その他、企業状況を総合的に勘案して、ベースの支給表通りの要求を行います。

ゼネラルステージB※評価分布は「平均B以上」

評価	2022年12月	2023年6月	年間
S	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月	平均 2.35ヵ月
A		1.10ヵ月	
B		1.00ヵ月	
C		0.90ヵ月	
D		0.80ヵ月	

その他の月給制社員※評価分布は「平均B以上」

評価	2022年12月	2023年6月	年間
S	1.49ヵ月	1.20ヵ月	平均 2.35ヵ月
A	1.42ヵ月	1.10ヵ月	
B	1.35ヵ月	1.00ヵ月	
C	1.28ヵ月	0.90ヵ月	
D	1.21ヵ月	0.80ヵ月	

3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

①ゼネラルスタッフ（ステージB）

- ・2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

④2023年4月入社 of ゼネラルスタッフステージBの2022年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

⑤支給日

- ・2023年6月15日(木)

3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

②ゼネラルスタッフ（ステージC）

- ・2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職等※）は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとして賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

④2023年4月入社 of ゼネラルスタッフステージCの2023年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

⑤支給日

- ・2023年6月15日（木）

3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

③メイトスタッフ

- ・2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2022年3月31日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

④2023年1月1日～4月1日入社 of メイトスタッフの2023年6月基本賞与

- ・「一律0.5ヶ月」※賞与評価対象外となる為、基本賞与満額支給の1/2程度を基準として支給する

⑤2023年4月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2023年6月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2程度を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

⑥支給日

- ・2023年6月15日(木)

3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- ・2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職等※）は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023年6月1日を基準とする。
- ・ただし、定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分として賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2023年6月15日（木）

4. 2023年度業績評価指標（案）

【審議決定事項】

(1) 業績評価指標について

- 2023年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2023年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断します。
- 要求時期については、業績結果が確定する2024年5月を目途に行います

■ 2023年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.35ヶ月/年（12月：1.35ヵ月、6月：1.0ヵ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに**変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映**します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

〈ゼネラルスタッフステージB〉

	評価	2023年12月	2024年6月
支給ヵ月	S	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月
	A		1.10ヵ月
	B		1.00ヵ月
	C		0.90ヵ月
	D		0.80ヵ月

〈その他月給制社員〉

	評価	2023年12月	2024年6月
支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月
	A	1.42ヵ月	1.10ヵ月
	B	1.35ヵ月	1.00ヵ月
	C	1.28ヵ月	0.90ヵ月
	D	1.21ヵ月	0.80ヵ月

5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月10日（月）	北海道統括支部 四役MT【支部確認】
5月17日（水）	本部執行委員会【審議決定】
5月23日（火）	北海道百科直轄分会評議員会【審議決定】 ※分会総会議案書を審議決定
5月24日（水）～26日（金）	メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
5月27日（土）	北海道百科直轄分会評議員会【審議決定】 ※要求案を審議決定
5月29日（月）	労使協議会【労使合意】
6月15日（木）※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

今回の共有は以上です！



<今回の内容>

2023年6月賞与組合要求（案）

1. 北海道百科の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2023年6月賞与要求（案）【審議決定事項】
4. 2023年度業績評価指標（案）【審議決定事項】

◎「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



議案書・動画配信は
[こちらをクリック](#)

