



2023年5月メンバーズ VOICE、支部大会を開催し 5月26日（金）労使協議会にて6月賞与を要求しました。 メンバーから頂いたご意見や支部大会・労使協議会の内容について報告いたします



<メンバーズ VOICE にてみなさまから頂いた主なご意見> ※抜粋

2022年業績 2023年予算 について

- 2022 年度業績の結果を今回 VOICE で聞いた。予算には大幅に届かなかったが、会社として厳しい状態なのか、黒字だから悪い数字ではないのか、この結果をどうとらえたらよいのかよくわからない。(店舗・月給者)
- 今年度は物価・原料の高騰があり、その中で価格転嫁の対応をしたり、水道光熱費も大幅に上昇したことを踏まえると、2022 年度の結果はこの環境下ではよくやった数字ではないかと思っている。(本社・月給者)
- 数字に対する意識はまだ低いが、少しでもスタイリストさんまで含めて関心を持ってくれるように、グラフなど分かりやすいかたちで貼りだしたりして工夫している。(店舗・月給者)
- 今年予算だけ聞くと、高いと感じるのが正直なところ。この数字だけが一人歩きしては、みんなの気持ちもついてこれないと思う。なぜこの予算を目指さなければいけないのか、会社の置かれている環境を知ることや、達成するために計画されているアクションプランなどを説明してもらうことで、予算に対する気持ちも前向きになるのではないかと。(店舗・月給者)
- 「営業利益 13 億 6 000 万」など数字の認識はあるが、数字が大きすぎて自分取組みがそこに繋がっているような気持ちを持ちづらい。各所属、部門、雇用区分など立場によって「わかりやすい指標」は異なるので、日々の取組みがどの指標にどう反映されたかわかるような落とし込みができると、数字に対する関心が従業員全体で高まると思う。(工場/店舗 月給者)

6月賞与要求 23年度賞与 について

- 過去の賞与金額と比べると、今回の基本支給表の支給額を見て、思ったよりもらえるようになったと感じた。(店舗・月給者)
- 賞与や業績に無関心な社員が多い印象がある。未来の会社の成長や、賞与の向上に期待をもてるよう業績や数字への意識付けが必要(店舗：月給者)
- 昨年度下期は売上の確保に苦戦した。自己評価を入力したが、賞与の計数部分はガイドライン通りにいれると目標 80%未満で D になってしまう。結果が全てといえばそれまでだが、自分では最大限努力をしたのに D という結果は辛い。(店舗・月給者)

働く環境の 整備の取組み について

- 月給者比率を下げることは大変だが、自分の店舗では作業割当 Aid を駆使して、レジに入る時間・食品発注品出し時間などすべて作業割当に組み込んでいる。社員が指示出しなくても計画通りに各自の業務が進むので Aid は素晴らしいツールだと思う。(店舗・月給者)
- 打戻や休日出勤の実態がまだある。真面目で数字に対して意識が高い人ほどやっている印象がある。(百貨店・月給者)
- 要員不足は否めないが、厳しい状況を誰かのせい(本部のせい、上司のせいなど)にしがち。改善を上へ伝える手段や自分自身で改善できることはないかなど主体的に考えられる人が多くなると良い雰囲気になる。(店舗：月給者)
- 店長の考え方や「早く帰ろう」という姿勢で、店全体の雰囲気は大きく変わる。店長が長時間労働をしていると、社員も皆そのようになりがちだと思う。(店舗・月給者)



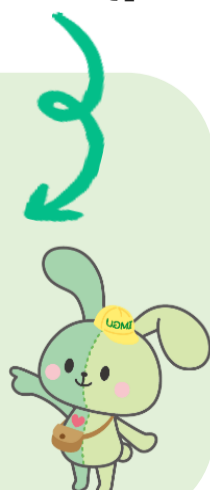
多くの方々からご意見をお寄せ頂きました！ありがとうございます！皆さまの声を起点とした組合活動や労使協議を行って参ります。

5月19日(金) 支部大会

<今回の審議決定項目>

第1号議案
【23年6月賞与要求案及び23年度賞与について】

- ◆ 2023年6月賞与要求案
- ◆ 2023年度業績連動加算分について
- ◆ 2023年度業績評価指標について



組合役員である評議員が
メンバーを代表して採決を行っています！

従業員を代表してご意見ご質問を
いただき議論が行われました。



議論の後、採決を行い

議案は満場一致で可決されました！

可決された要求案をもって、5月26日(金)に労使協議会で会社へ賞与要求を行いました。
今回のメンバーズ VOICE で皆様からいただいた声も、労使協議会の場で会社に伝えております。

組合要求書を会社に提出。

→会社から満額回答を頂きました！



出席者
会社：雨宮社長・金取締役・石川執行役員・
大原人事部長・木村人事担当長
・山田人事マネジャー
組合：白井・小山・安川・片淵・小川・伊藤

要求書

※補足※

『計数結果が良くなかったので賞与評価は CかDになってしまうのでは?』と、VOICE でよく声をいただきます。



部門の業績が良くないと賞与評価も下がるうさ??

そうとは限りませんよ！今回も賞与要求は平均 B 評価以上の分布で要求し、会社からもその通り支給すると回答をもらっています。
業績が悪いから全員の評価が低くなるということはありません。計数以外の成果やプロセスも加味して評価をしています。



会社回答の際の雨宮社長コメント

組合要求に際し、今回行われたメンバーズ VOICE で従業員の皆さんからいただいた声やご意見について安川書記長より共有をいただきました。内容については経営として真摯に受け止めています。

残念ながら予算には未達だったものの、会社として利益を出し 22 年度が黒字になることは従業員の皆様の頑張りがあったからです。一年間お疲れ様です。そして、本当にありがとうございます。

メンバーズ VOICE の声の中に、予算達成の難易度や、どうやって達成するのか、という意見がありました。

23 年度予算達成に向けて最も注力すべきことの 하나가、カード会員様の年間来店日数を『3日』増やすことです。これを達成できれば、利益に大きくヒットします。これは本社の施策はもちろんですが、店舗でも全員でコミュニケーションをとり、チームで実行することが大切です。目の前のお客様の来店頻度を上げる方法を皆で考え、「あのお客様、今週また来てくれた」そんな会話が生まれるよう、意識を高めていきましょう。

また、MI カードをお持ちで百貨店で食品を買われているお客様で、まだ当社に来店していないお客様が3万人以上いることもわかっています。この方々にどうやって当社のお客様になってもらうかを考えていきます。チラシなど不特定多数のお客様よりも、特定のお客様へのアプローチの強化に販促経費を絞り、効果的な集客へと繋げていきます。

これらの施策によって、来店日数が年間『3日』増えれば、予算達成も難しいことではありません。今年はやるべきことをより明確にして戦います。皆様のご意見も受け止めながら、お客様の動向へのアクション、そして今年は新店の成功に向けてもチャレンジしていきます。

23 年度も全社一丸となり、成長を続けていきましょう。

会社からの回答を受け、従業員代表として現状の課題や今後のお願いを会社に伝えています。

◇白井支部執行委員長コメント◇

本日は 23 年 6 月賞与要求において早期の満額回答をいただきましたこと従業員を代表して御礼申し上げます。
私からは VOICE の声や組合機関会議を通じてあげられた声を踏まえて、今後、労使で一緒に取組んでいきたいことをお伝えさせていただきます。

今後の更なる企業価値向上とメンバーがモチベーション高く働き、働き続けたい会社を実現していくためには、会社の更なる成長と労働条件の更なる向上を図っていくこと、そのための人財のエンゲージメントを高めるための様々な取組みが大事になると考えています。

先程共有したメンバーズ VOICE の声を踏まえ、

- ◆目指すビジョンや取組みの考え方・目的を全従業員が理解に繋がる言葉で具体的に伝える
- ◆方針を踏まえた施策、また補完する人事制度など様々な仕組みや環境の整備
- ◆遵守すべきルールや目的に沿って遂行されているか、チェック・サポート・フォローアップ

以上3点について労使で協力して取組み、メンバーが意欲的に業務に取組むと共に納得性を高めていくことが必要であると今回の VOICE の声などを通じて強く感じています。

労使で共に取組みを進めていきたいと思っておりますので宜しくお願い致します。



◇編集後記◇

今回のメンバーズ VOICE では、賞与の内容が中心ということもあり、月給者の方を中心に説明に回らせていただきました。また、時間給者の方も含めて、多くの方に動画も見ていただくことができました。ご参加ありがとうございます。VOICE で集まった声は、毎回経営に渡しています。(もちろん、誰の声かはわからないようにしていますのでご安心ください。) 今回もメンバーの声を踏まえて、「早速店長会で話してみよう」「所属のメンバーにも伝えます」、こういった経営との対話を深めることができました。直接経営と話す機会はなかなか持てませんが、意見や提案・業務改善のアイデアなど、声を届けて労使の対話に繋がられるよう引き続き取り組んでまいります。組合活動の起点である『VOICE = 声』を今後もお聴かせください。