



2023年6月経営懇話会報告



【日時】

6月26日 14時～15時

【議題】

- 1) 4月実績報告
- 2) 将来的なビジョンに向けて 100億を達成するための方法や内訳
- 3) 「労使共同宣言」について ポスター掲示内容に対して経営からの意見・感想・実効性など
- 4) 新卒採用状況について

今回は、議題2)と3)について皆さんに共有します！

【参加者】

会社：梅田社長、村山常務、吉澤常務、木村常務、篠原経営企画部長、村上総務人事部長

組合：益田委員長、竹内副委員長、今井副委員長、島野書記長、幸田執行委員、今村執行委員

(1) 将来的なビジョンに向けて



22年度は300億の売上総利益と260億の費用により40億の利益が出ています。今後、100億を目標としていますがその内訳はどのようなになると想定していますか。

事業および口座数の内訳

22年11月のHDS共有検討会でMICは金融事業100億円という計画を出しています。内訳は、カード事業で80億、保険を含む新規金融で20億の計画です。

これまでは「500万口座で100億」を前提としていましたが、会員拡大からウォレットシェアの拡大へとシフトしており、今は「250万口座で100億」を目標としています。

・250万口座の内訳はプラスカードで225万口座、提携プロパーカードで25万口座です。口座数達成の戦略と合わせて商品サービスについて協議しています。新しい取り組みを進めていかなければならないと認識しています。



100億の営業利益に向けた総利益と費用の内訳

売上総利益は全体で472億（※22年度は300億）です。内訳はカード事業で378億、その他で94億です。

費用は370億（※22年度は260億）、

売上総利益（472億）－費用（370億）＝**営業利益100億**に達する計画です。

取組の具体化は3点です。

①上位カード化：ゴールドシェアを14%（30万口座）→25%（56万口座）へ引き上げて年会費収入を増加させていきます。

②ファイナンス：市場環境や他社比較を踏まえてどう稼ぐか、新しい組織を立ち上げて実施しています。

③新規金融：踏み込み型の新しい金融サービスの提供や非EMアイカード会員へのサービス提供で新しい利益を生み出していきます。EMアイカードに求められる利益、期待が増していると感じていますので、まずは今期営業利益の43億は必達です。

(1) 将来的なビジョンに向けて



現場感覚では要員数と業務のバランスが良くない印象で人が足りていないと思っています。100億の利益で会社は何を実現したいのか教えてください。

個人が成長する事で会社が成長し、その結果として個人の給与に還元していきます。



利益が大きくなったら会社の規模を大きくするイメージですか？

システムに投資したり、人に投資するなど会社を大きくすることもあると思います。



(2) 「労使共同宣言」について



安心して働ける職場環境づくりに向けて、適正な時間管理とハラスメントゼロの発信がHDSからされています。
ポスターへの感想や取組の実効性について、お聞かせください。

適正な時間管理とハラスメントについて意識する事は、働くうえでの基本だと考えています。

ハラスメントは減っていると感じていますが、同僚同士間のハラスメント手前のヒヤリハットが増えていると聞いています。会社の雰囲気の影響する事もあるので教育は継続していきます。

時間管理には優先順位をつける事が重要ですが、個人の判断で任せると際限がなくなってしまいます。定例会議でもパワポ10枚の資料を仕上げてくることがあります。意思決定をする場合に資料は必要ですが、最初の段階はそこまで不要でメモと口頭の相談でもよいと思っており、仕事の仕方を考え直す必要があると考えています。

適正な時間管理や時間外の削減に向けて、業務改善やシステム化を推進していきますが、システム化をする上でも「人の力」なくして進めることはできません。今回（6/21）のシステムリプレスで大きな問題なく成功したことも、人の力があってこそで、改めて人の力を感じています。

QCサークルは構造改革のもとになっており、イレギュラーを起こさないことがハラスメントや残業を生まない事に繋がっていきます。

今取り組んでいる構造改革は大変ですが、以前に比べて活発な議論を生んでいます。1人で考えていると時間がかかりますが相談したらすぐ解決したという事もあり、結果的に残業を減らすこととなります。



(2) 「労使共同宣言」について



ミスをしてすぐ報告できる上司との関係性を築くことは大切だと感じています。

ハラスメントの件数は減っていますが火種は消えていない認識です。組合では上司に相談すべきなのか、ハラスメントとして調査が必要なのかを分けて案内できるよう工夫していきます。

皆さん真面目で先ほど話にも出たように、報告資料に求める以上の資料を作ってくれています。時間をかければかけた方がいいわけではないと思います。

ポスターでは時間外の目標設定は×とありましたが、本社フレックスだとどこからが時間外か上司からは見え辛く、マネジメントし辛いということもあります。今月何時間減らしましょうという目標は悪いわけではなく、個人の裁量で超えた分減らす日があってもいいと考えます。



「資料作成は作り込まなくてもいい」という事を伝えると、皆さんどんな反応でしたか。

「いいんですか!?!」という反応でした。

経営に報告する前に色々な人に相談をする過程で頭の整理をするためには必要なかもしれませんが、ある程度のレイヤーを外して持ってきても構わないと思っています。

自身も資料は何百枚と作ってきましたし、作りながら整理できることもありますが、上司とのコミュニケーションを取る前に作り込むのではなく、大きな方向性を確認するためのコミュニケーションを取れるようになるべきだと思います。

上司に報告して辛いのは、「何を言っているか分からない」と言われることです。怖いと感じると資料を作り込まなければ報告できなくなります。

部下に対し「分からない」は禁句だと思っています。一緒にひも解いて考えてあげることが大事です。



(2) 「労使共同宣言」について



経営の皆さんに「時間外」の概念はないかとは思いますが、労働時間の短縮や業務効率化に向けた工夫など何かされていますか。

事件事故が起こらなければ早く帰るようにしています。昼に発生した事案の報告が18時に来ることあり、報告が遅くなれば帰れない状況です。報告までに時間がかかるのは、風土か仕組か、という風土だと思います。方向性を決めるためにもまずは報告して欲しいと伝えています。



仕事をする上では「段取り」が大事だと思っており、自身では意識しています。

経営として、任せることの難しさも感じています。どこで手を差し伸べてほしいのか、部下からSOSを出してほしいです。お互いに言えるようになれば仕事は変わってくると思います。

上司から率直な指摘をして部下がそれを受け入れられる状態を作る為には、その基盤となる信頼関係構築が必要です。したがって、信頼関係構築の為にコミュニケーションを大事にしています。



心理的安全性があれば、部下の活力にも繋がるし、そういう会社になればみんなが楽しく働けると感じました。

(3) システムリプレイスについて



先月の経営懇話会でシステム改修について進捗等のご報告を頂き、先日本番を迎えました。
メンバーからも問題はなかった、と聞いていますが当日の状況や従業員への影響等あれば教えてください。

システムリプレイスは6月14日から始まりましたが、致命的な障害は発生せず、影響も計画の想定内でした。顧客影響もほぼなくスムーズでした。

一部、コンチプランが詰め切れていない部分もあり、問題発生時に講じる対策の準備には課題を残しました。

実際の返戻、請求処理が滞りなく進んでいくかを7月上旬に確認し、完了となります。



当日の勤務状況や時間外等の働き方については今後組合でも確認をしていきます。