

UNION MESSAGE



月1動画 始めました!

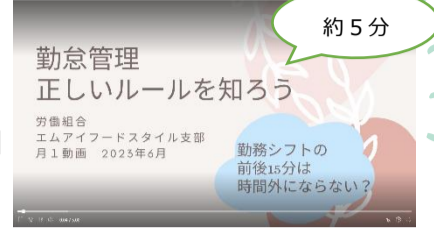
今後、「月1動画」という形で
人事制度や働き方、労使で今
協議をしているものの進捗
共有などを発信していきます。



組合 HP ログイン ID: ia から始まる従業員番号
パスワード生年月日 (西暦 8 桁)

第1弾は『勤怠管理 正しいルールを知らう』

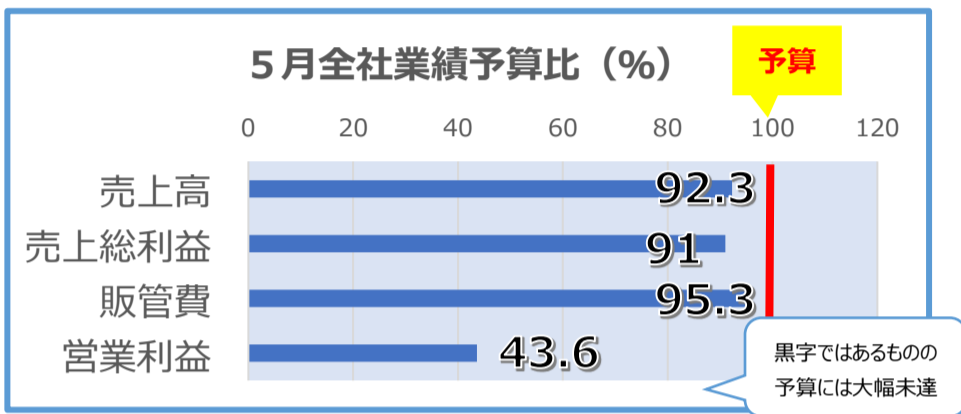
今回のテーマは「勤怠管理のルール」です。
早速ですが・・・こんな質問をいただくことがよくあります。
「勤務時間の前後 15 分 時間外はつけちゃいけないの？」
改めてルールを振り返りながら、その疑問にお答えします。



【経営懇話会報告】【ハラスメント防止対策委員会】報告

毎月、社長をはじめ経営と業績・会社取組みの確認、メンバーの状況をお伝えすると共に、組合活動報告などを行っています。その中で特にお伝えしたい内容を抜粋してお届けします！

5月業績結果 4月に引き続き予算未達。SM事業での客単価UPにむけ一品でも多く買ってもらおう施策が大切です



5月部署別業績	SM事業	百貨店事業	外販事業		
			営業	製造	バンダー
売上高	93.5%	98.4%	66.8%	計上なし	98.5%
売上総利益	92.2%	99.6%	63.6%	60.7%	91.7%
販管費	93.0%	98.6%	99.9%	101.6%	98.0%
営業利益	90.8%	104.2%	実績マイナス・予算差マイナ スのため算出なし	78.0%	84.5%

SM や外販の売上の落ち込みが影響し、売上は全社予算・前年ともに未達です。

SM の累計の営業利益は前年比 120.6%で販管費コントロールや生鮮を中心に差益率改善がされています。

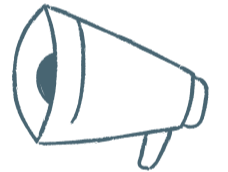
同業他社の客単価が前年を上回る傾向にある中、当社は前年を下回り、買い上げ点数向上が必須です。

差益率は特に SM の惣菜・食品の改善を図るとともに、生鮮の更なる差別化と差益確保にむけ、現在畜産で『お肉屋さんの手作り惣菜』の製造を行い 4 店舗でトライアル販売を実施しています。

業績データ 出所：経営懇話会資料「月次業績報告（2023年 05月）」
※正確な収益数値は新会計基準となりますが経営懇話会資料に順じ旧会計基準で表記しています



『安心して働くことのできる職場環境づくり』にむけた 労使共同宣言が発信されました



三越伊勢丹ホールディングスと三越伊勢丹グループ労働組合が『適正な労働時間管理』や『ハラスメント・ゼロ』を実現するために従業員（会社）が取るべき行動指針を明確化しました。エムアイフードスタイルとしても以下の宣言に基づき、具体的な取組みを推進して参ります。

エムアイフードスタイルとしての取組みは
次項のハラスメント防止対策委員会報告内
でお伝えします

『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます

・労働時間の正しい記録を徹底します

- 本人 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません
- 上司 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているか必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

・全員が業務改革に取り組みます

- 本人 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します
- 上司 業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します

・定期的な対話を通じて推進します

- 本人 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します
- 上司 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません

・共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします

皆が、“相手の異なる意見を受け止める”、“自分の気持ちも素直に伝えられる”、『対等で信頼感のある職場』をつくります

・正しい知識と高い意識をアップデートし続けます

『やってはいけないこと』『言っちゃいけないこと』を常に正しく理解し、主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

・見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池 史和

【エムアイフードスタイル】としての具体的取組み

■全員が労働時間管理のルールを最優先する意識・風土醸成に取り組めます

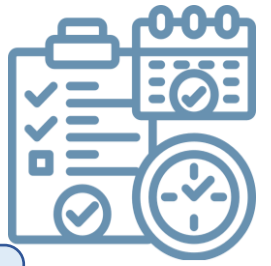
- ・定期的なルール発信と所属巡回
- ・マネジメント層へのルール周知

■業務改善の取組みを進め、所定労働時間の中で生産性高く働くための環境を整えます

- ①一人ひとりが「所定労働時間の中で生産性を高く働く」ことを意識して働くことができ、業務の偏りがおきないように、部署単位で業務改善にむけた議論をおこなう。
- ②全社において各種業務ツールの効率的・効果的な活用のための検討と周知
・個人 LINE を使用した業務指示を撲滅するため、teams を活用した業務改善

【経営懇話会での意見交換のご紹介】

『労働時間管理規則の遵守と業務改善の取り組みについて』



紹介した内容は懇話会の中のごく一部です。
こういった形でメンバーの皆様の声を届けていますので是非ご意見・感想等お聞かせください

適切な労働時間管理や、ハラスメント・ゼロに向けて労使で取り組んでいく中で経営として感じている事、考えている事を聞かせてください。

組合

正しい打刻をしていないと会社としてやるべき事が把握できません。業務改善に繋げていく為に、正しくルールを守るよう発信しています。また、未打刻や打戻が起きないようにルール違反を所属で抑止しながら、所属で起きた課題は所属で解決できる環境を目指していきたいと考えています。

時間管理を行う上で重要なのは、事前に計画を立ててシフトを作ることが前提です。直近で全社的に人件費は下がってきています。これは、要員が減っていることも理由の一つとして挙げられますが、時間外手当の総額はあまり変わっておりません。状況によっては計画的ではない要員不足も時には起こりますが、そのような突発的な残業をしてはいけないという事は考えておりません。突発的な残業については上司と確認をしながらルールに沿って行うという認識を忘れないでください。

要員が厳しくなり業務負荷が増えていく、こういった声はメンバーからも届いていますね。時間外で一括りにせず内容ごとに改善する方法を話し合っていけるよう伝えていきます。

組合

シフトで欠員があった場合に、その穴埋め業務を月給者が行うことを見聞しますが、販売サービス担当では、レジに欠員が出た場合に他の従業員にシフト交渉して対応していますよね。このように計画とは異なる事情が発生した場合には、作業割当 aid の確認や修正を行い、他の従業員に協力してもらうなどして一部の個人に負荷が偏らないように工夫する事が必要です。

そうですね。職場の巡回を行っていく中でも、作業割当 aid の活用状況や課題を確認して伝えていきたいと思っています。

組合

- ▶安心して働くことのできる職場環境づくりに必要な大きい2つの取り組みが掲げられました。
- ▶これまでのように全体で正しい知識のアップデートを行うと共に、それぞれの職場の正しい現状の把握をして課題解決を進めていく必要があります。



その為には、『**全従業員が同じ認識をもち行動する事**』が大切です。



2023年度 第一回ハラスメント防止対策委員会 開催報告

年間4回、ハラスメント防止の徹底を図るため会社と組合で話し合いの場を設けています。
今回はエムアイワードスタイルのハラスメント事案から見えてくる課題とハラスメント・ゼロに向けた2023年度の取り組みについて確認をしました。



ハラスメント防止対策委員会 構成員
会社：金 石川 伊藤（事務局：大原 山田 平賀）
組合：白井 小山 安川（事務局：片淵 小川 伊藤）
オブザーバー：グループハラスメント防止対策委員坂部
内部監査 金井

相談・発生事案の傾向 2020年度～2023年度

- セクハラよりも圧倒的にパワハラの相談・発生件数が多い ■所属長・チーフ対象の研修を強化した2022年度の件数は若干減少
- 暴行・物を投げる・無視など分かりやすいNG行動の割合は減少しているが、【発言】（言い方・伝え方）に対する相談・通報件数が多い
- 役職上、優越的である所属長・チーフが行為者となることが多いが、毎年スタッフ社員同士など同僚間で発生する事案も一定数発生

課題認識 下記が要因となり心理的安全性を脅かし、安心して働ける環境を阻害してしまう



職場環境を悪化させている自覚がない

- ・多様な価値観・働き方・コミュニケーションに対するアップデートができていない
- ・「関係性があるから」という考えで相手を尊重しない発言（冗談・からかい・呼び捨てなど）がされている
- ・立場や場所をわきまえない陰口・噂話の常態化



行動変容（意識が変わり行動の定着・維持）できていない

- ・ハラスメントの知識は得ているが、日頃のコミュニケーションの中で適切な言動に活かさない
- ・業務依頼や指導が目的であるが、乱暴な言い方や伝え方・横柄な態度など不適切な言動をしてしまう



ハラスメントの知識向上とともに、ひとりひとりがお互いを尊重しあい、高め合える関係性を持って対話・相談ができる風土にしていきます！そのために2023年度は下記の取組みを強化していきます！

意識を変える

【全従業員対象】毎月実施 各所属内情報共有

所属長（チーフ）が発信者となり、朝礼などでハラスメント知識やコミュニケーションスキルなど全員に共有し、しない・させない・見過ごさない意識を高めていきます。ハラスメントと併せて労働時間管理に関する情報発信も行います！

行動を変える

【全従業員対象】8月一斉スタート 挨拶・さん付け・丁寧語運動

コミュニケーションの基本となる挨拶と、相互尊重意識や心理的安全性の高い職場にむけ、さん付け・丁寧語・挨拶の再徹底をしていきます。

【ステージA・B対象】

アンガーマネジメント・叱り方研修

ハラスメントを誘発させない組織マネジメントの一環として感情のコントロール方法や部下の成長を促す指導方法を学び、実践につなげていきます。

風土を変える

【全従業員対象】8-10月トライアル 所属内相談・意見窓口機能 促進ツール（ポスター導入）

各所属でハラスメントに関わらず業務などにおいてもいつでも相談・意見がしやすい仕組みを作ってまいります。

当日の意見交換踏まえ・・・

これらの取組みをいかに全員に浸透させていけるかの仕組み作りが大切であり、内容の定着にむけ労使で継続的にサポートしながら運用や実施後のヒアリングなどを行いながら取組みを推進させていきます。メンバーの皆さんも取組みに対してご意見などございましたら声をお寄せください。

会社全体、そして一人一人が、行動指針『いかなるハラスメントも絶対行わず、一切許容しません』を全員で実行します！