


毎月読むには
LINE 登録が便利です!
★組合公式 LINE の登録はコチラから★
登録後、受信されるメッセージから
在籍企業【エムアイフードスタイル】
を選択下さい



【経営懇話会の報告】

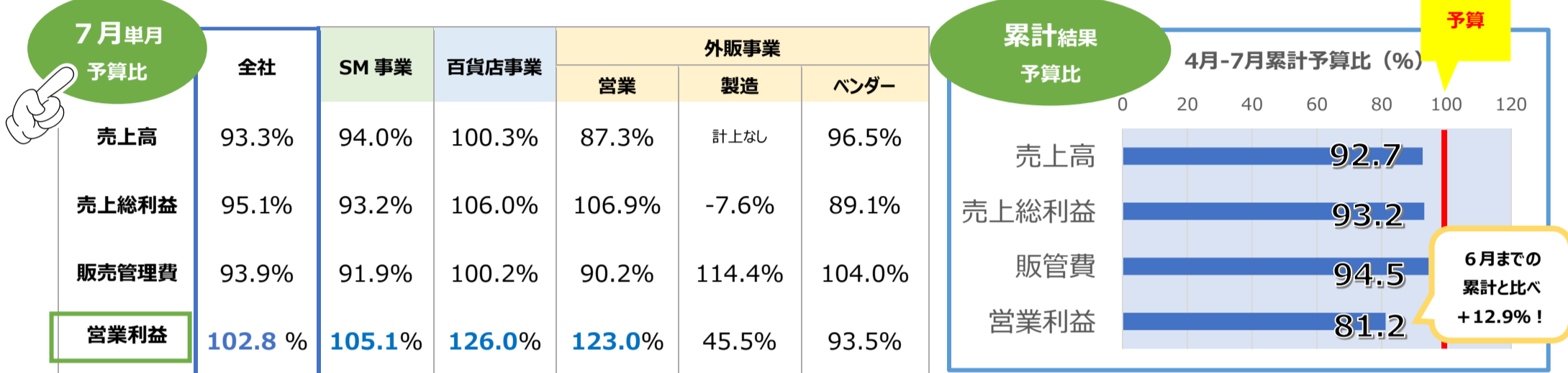
毎月、社長をはじめ経営と業績・会社取組みの確認、メンバーの状況をお伝えすると共に、組合活動報告などを行っています。その中で特にお伝えしたい内容を抜粋して組合からお届けします!

金さんからご説明いただきました
営業概況

7月も単月で営業利益予算を達成! 6月、7月と予算を達成した事で、累計の営業利益予算比は81.2%まで改善する事ができました。

▶メンバーの皆さま、日々の業務お疲れ様です。6月に続き7月も単月で営業利益予算を達成しています!

7月単月業績を事業別にみると、売上シェアの高いSM店舗では売上確保に苦戦しているものの、販管費コントロール、特に時間管理や生産性高い働き方などの従業員の皆さまの日々の取り組みが営業利益予算達成に寄与しています。百貨店では売上、営業利益共に予算達成となりました! 外販事業部では、売上は予算に届かずも、引き続き新規開拓に注力し、同業スーパーなどにも営業を行っています。外販製造部では出荷額の増加に取り組む中、船橋加工センターでは単月出荷額が予算、前年共に超えることができました。



業績データ 出所: 経営懇話会資料「月次業績報告 (2023年 06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

エムアイカード ポイント率 UP キャンペーンの経過は?



エムアイカード入会促進やカード保有者のクイーンズ伊勢丹店舗でのお買い物促進は、グループとしての戦略でもあり、重要な取組みです。進捗や結果を経営懇話会でも適宜確認をしています。では、どんな効果が出ているのでしょうか?



分析の結果、店頭での平均客単価2000円台に対し、エムアイカード会員のお客様は平均客単価が3000円台と高単価のお客様です。まだ当店をご利用のない会員様への『新規顧客獲得』に加え、利用している会員様の来店を増やす事で単価UPを見込めます。

そんなに差が出ているんだ。どうしてだろう?
買上げ点数が多いのかな? 高単価商品を買うのかな?

データをもとに、お客様の買い方をよく見ることで
次の打ち手に繋がれるといいですね!



新商品・好事例紹介

品川店ではランチタイムの需要に向け、これまでカテゴリのなかった海鮮丼をスタート! お客様からも『いろいろ種類があって毎日買いたくなる!』と好評の声をいただいています!



~大原さんに聞いてみました~

社員の採用と育成はどんな取組みをしているの?



今後も更に働き手が減っていく中、採用環境は厳しくなっていきます。また会社としては、従業員個々の労働条件を上げつつ、社員比率は下げていく方向性の中で、マネジメントを担う人材の育成が重要であると捉えています。この先の会社の成長に向けては、今後も新卒採用を行うとともに、中途採用・時間給者からの転換の促進も継続して行っていく。社員の採用・育成に関して直近での取組みの一部を紹介します。

○2023年度新入社員の配属: 昨年度まで、新入社員は一つの部門で短期間の仮配属を終えてから本配属を行っていましたが、今年度の新入社員は1年かけて複数部門を経験しながら、視野を広げられるよう配属します。より会社全体で時間をかけて育成を定着を図っていきますので、所属に配属になった際も温かく迎え入れをお願いします。

○2024年度新卒採用に向けて: 大卒の選考をほぼ終え、これから高卒の採用選考に入っていきます。先日は内定者懇親会を実施し、先輩社員との交流などを行いながら、入社に向けた不安払拭を図りました。

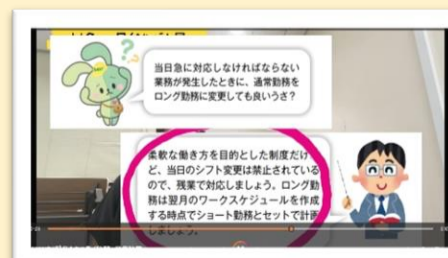
組合からのお知らせ

月1動画

POINT!

- ・打刻をしないで働くことは誰のためにもなりません。賃金不払い労働は違法行為です。
- ・変形労働時間の正しいルール『事前計画』のもとでしか使用できず突発の変更はできません。期間内の過不足のないよう計画しましょう!

今月のテーマ! 『私たちの働く時間=労働時間について』



適正な労働時間管理を徹底する上でも正しい認識が大切です◎
シフトを管理するチーフのみなさんはもちろん一人一人が正しく理解しましょう

動画はコチラから 組合 HP ↑ ↑
ログイン ID : ia 社員コード 8 桁
パスワード : 生年月日 (西暦 8 桁)

中央安全衛生委員会

構成員（敬称略）
 会社：雨宮 金 石川 伊藤（オブザーバー：金井）
 組合：白井 小山 安川 小川 伊藤
 事務局：人事部

当日議論の中心になった働き方のルールに関するコメントを抜粋して報告します

休日・休暇取得

今年度の有給取得目標は55%以上です。第一四半期時点での目標取得率に対して時間給者は超えています、月給者においては目標を下回っている状況です。また社員に付与されている[連各休※上期3日/下期3日]についても上期中に必ず取得ができる環境・仕組みについて議論しました。



【取得計画表】を導入します

取得推進にむけては、【取得計画表】を月給・時間給者ともに提出いただき、半期ごとなど中期的な事前計画を立て取得できるような仕組み作りをしていきます。社員のお休みの優先順位は・・・
 ①各休 ②連休各休 ③有給です！

雨宮さん

お休みを取るために、所属・部門・個人など、それぞれの立場の方がどのように管理し遂行していくかが重要です。会社が一括管理するのではなく、個人でも計画を立てられ、それを部門や所属で把握・管理できる仕組みを整えていけるようにしていきましょう。

打刻ルール

適正な勤怠管理は会社、そして従業員一人ひとりが最優先で守らなければならないことです。労使共同宣言の浸透で未打刻数の減少や正しい打刻がなされてきてはいますが、一部でまだ徹底がされておらず是正にむけて議論しました。

雨宮さん

例えば、打刻をせず業務時間外に業務を行った場合、データと実態の確認をどうやって行っていくか。テナントとして入っている百貨店や SM などは入退館記録があるが、自営店舗についての確認手段は労使で構築していく必要がある。また現場レベルでも上長がどのように実態の差を確認し、適切な指導や正しい打刻に導けるかが重要です。

石川さん

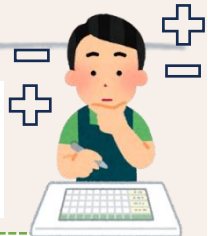
未打刻に対する指導をしても「忘れてしまった」との回答で、時間がたつと再発していることがあります。未打刻は会社にとって大きなリスクであることを認識し、危機感を持たなければいけません。

作業割り当て Aid はいつも決まった時間で組むのではなく、必要があれば早出・時間外も見込んで作成することが重要。精度を上げることで、実態との乖離が減らせるはず。またやむを得ない休日出勤についてもしっかり申請を行い、上長においては無断で来ている部下がいれば見過ごさず申請し、併せて環境の改善にむけて対応してほしいです。許されるものではないということを一人ひとりが認識しましょう。

月間変形労働時間制

制度については【月1動画】で詳しく説明しています

業務の繁閑に応じて+2 時間に対して-1 時間×2 回など柔軟なシフトの組み合わせができるよう現在は運用のトライアル中です。使いやすさの向上につながっているものの、本来は事前に計画を立てて運用する制度ですが、「当日雨が降ったからマイナスシフトを使う」など、正しい運用の徹底がされていないことも課題提起されました。



石川さん

店舗としては日々に対応できる柔軟な制度を求めている声はあるが、制度上対応できるものではなく店長会では正しいルールを発信してきています。それが現場で正しく情報がおりず認識されていないのであればマネジメントやコミュニケーション不足の課題もある。運営部としても周知徹底にむけて努めていきます。

大原さん

法的な観点からも、月間変形労働シフトの当日変更はできないことを周知しましょう。

今後改めて、これらの制度・ルールの理解と正しい運用にむけ労使で取組みを強化していきます。ルールを守ることは自分自身を守ることに繋がります。ご質問やルール遵守の妨げになる要因などがありましたらお近くの組合役員に声をお寄せ下さい。