

UNION MESSAGE



【経営懇話会報告】

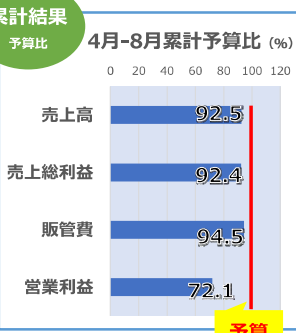
毎月、社長をはじめ経営と会社取組みの確認、メンバーの状況をお伝えすると共に、組合活動報告などを行っています。その中で特にお伝えしたい内容を抜粋して組合からお届けします！

金さん
直近の会社業績を
教えてください！



8月までの累計では、減収ではあるものの増益となり黒字を維持
百貨店店舗の利益改善が全社営業利益の下支えに！

8月単月 予算比	全社	SM 事業	百貨店 事業	外販事業			累計結果 予算比	4月-8月累計予算比 (%)
				営業	製造	ハンダー		
売上高	91.4%	92.8%	98.1%	67.5%	計上なし	101.8%		92.5
売上総利益	89.0%	91.6%	97.7%	66.0%	45.0%	91.7%		92.4
販売管理費	94.4%	92.8%	98.5%	92.6%	101.0%	104.1%		94.5
営業利益	--.-%	87.6%	94.7%	--.-%	61.2%	118.9%		72.1



予算

- ▶ 全社売上シェアの高いSM店舗では、売上高の確保に苦戦をしています。客単価は改善傾向にあります。客数が伸び悩んでいる傾向です。
- ▶ 6月よりQIポイント5倍MIポイント5倍を実施。3ヶ月経って認知度が徐々にあがってきており、QIポイント5倍開催日は、会員売上高は前週に対してプラスの実績となりました。(QIカード会員数も2100名ほど増加しています。)

クイーンズ伊勢丹新小岩店がOPEN！

- ▶ 10月1日 JR 新小岩駅直結のシャポー新小岩2階に、クイーンズ伊勢丹新小岩店がオープンしました。
- ▶ オープン後の売上は予算を超えて順調に推移し、QIアプリ会員も目標を大きく超えてスタートを切っています。



組合 10月の月1動画は・・・
インクちゃんで行って見た！
新小岩店紹介動画

組合では毎月動画を配信しています！
今回はIMGU公式マスコットキャラクターの
インクちゃんと共に、新小岩店の様子を紹介
しています。是非ご覧ください！



見てほしいさ〜！



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)

石川さんに
店舗の取り組みについて
聞いてみました！



例年クリスマスケーキ・おせちのご予約承り会で使っていた専用の三枚複写のご予約承り伝票が、今年はないと聞きました。メンバーから、オペレーションの混乱を不安視する声を頂いております。今回の取り組みの目的などをあらためて教えてください。



※BOPIS (ボピス)とは

ECで購入した商品を店舗で受け取ることができる仕組み。お客さまは自宅より商品を選んで事前に在庫の確保ができ、送料の負担なく受け取り、企業としては来店いただくことでコミュニケーションが生まれ、他の商品購買につながったり、物流コストを抑えることができます。

報告

ハラスメント防止対策委員会



年4回、会社と組合はハラスメント防止の徹底を図るため話し合いの場を設けています。当日は、防止策の進捗共有、グループ企業各社を統括している三越伊勢丹グループハラスメント防止対策委員会の担当者の方も参加いただき、23年6月に実施されたハラスメントe-ラーニング受講から見えてくるエムアイフードスタイルの傾向について説明や助言をいただきながら対策について議論してきました。内容の一部を抜粋して報告します。

防止にむけた取り組みの状況は？

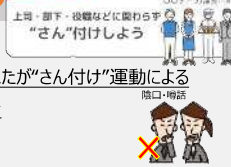
グループハラスメント防止対策委員会からみた
エムアイフードスタイルの
傾向・課題

挨拶・さん付け・丁寧語 運動

さん付け

【好事例】

呼び捨てでの陰口が散見されたが「さん付け」運動による相互尊重の意識向上で減少



全社の風土改善や不適切な言動の抑制にむけ、全従業員への浸透を目指します。まずは経営層・管理職層の意識・行動変容へ。

実施中！経営・管理職層 全員対象

アンガーマネジメント叱り方研修



怒りのメカニズムと部下の成長を促す【叱り方】について学び、相手に求めるだけではなく本人の意識・行動変容による組織力強化を図ります。

8月：店長会参加者対象に実施済

10月：計6回の分散開催 経営・管理職層全員参加

実施済回でのアンケートでは、「気づきや学びが多く、意識の変化につながった」と満足度の高い結果を得ています

▶一部で昔からの体育会系や圧の強さがあるが本人は無自覚・無意識である

▶上司から部下に対する行為が多いが、グループ内を比較すると同僚同士（時間給者）のトラブルも多い傾向

▶ハラスメントに対する誤った捉え方が一部なされている《受け取る側（被害者）の問題があるのではないか？》
…ハラスメント認定行為をした者に問題があります
《ハラスメントを恐れて会話を減らしている》
…相互理解にむけ対話や適切な指導が大切です。

▶上司や周囲に相談できず初期の人間関係トラブルが職場内で解決できていない/相談していいレベルかわからず相談できない

▶作業場などの環境の特性上、1対1で相談できる空間が乏しく相談がしにくいため相談しやすい環境整備が大切。

職場風土改善の取り組み推進とともに、対話・相談できる心理的安全性のある職場環境にむけコミュニケーション強化を図ります

◆ハラスメントゼロにむけたe-ラーニングの受講がスタートします◆