

日本橋分会 美術営業部NEWS



2023年11月1日(水)職場懇話会 報告

上野美術営業部長、蕪木販売担当長にご出席いただき、「働き方とコミュニケーション」をテーマとしたVOICEで寄せられた意見について報告し、意見交換を行いました。

◆所属の方針や重要事項に関するコミュニケーションについて

Q、組合

方針の理解や腹落ち感を深めることや、所属内で大きな組織改正や人事異動等の際に、もう少し所属としての考え方に触れる機会が欲しいという意見が寄せられました。

A、会社

- 所属の方針を全員に浸透させるため様々な手段を講じて継続的に実施していく必要があると思っています。朝礼等で全体発信を行うと共に、ラインを通じてチームでの情報共有も徹底して参ります。疑問点があれば1on1等でお聞かせ下さい。

◆働き方と要員体制について

Q、組合

この数年間での営業部の要員体制は減少傾向にあり、昨今でも体調不良者や退職者が多く発生しています。所属として要員体制のあり方や働き方の見直しをどのように考えていますか？

A、会社

- 2019年に社員の在籍が100名でしたが、大幅に減少しています。美術営業部はS型が大部分を占めるため、退職・休業により欠員が生じた際、お買場運営が大きな課題となります。そのような状況を受けて美術サロンをB型化することやアートスクエアを常設化することで展覧会数を削減して来ました。今後も、効率的な組織運営のため改革を遂行します。一方、全社的な人員減の中で当部においても人員増が難しいことはご理解頂きたいと思えます。
- 今後も有明倉庫の返却による更なる人員の効率化やお買場運営を取組先の協力体制を得て再構築するなど、少人数で運営、売上拡大できる体制を構築していく必要があります。

◆働き方改革を実現する上でのコミュニケーションについて

Q、組合

付帯業務を担う傾向がある若手社員からは、働き方改革を実現するため、ステージBの方々が中心となって、改革にむけた話し合いなどをリードしてもらいたいという意見が複数寄せられました。

A、会社

- 営業部内のステージBの皆さんは毎週の入替えやレジ応援、7階の催事応援など、担当の垣根を越えた働き方に率先して取り組んでいます。そうした環境下、働き方改革の必要性は理解しています。今後も対話を促していきたいと思えます。
- 若手社員の皆さんの付帯業務については、ステージCもメイト社員も“スタイリスト”という役割であれば、お客さまを主語に売上を創ることに傾注して構わないと思えます。その分はチームで支え合い、特に職場オペレーションの中心であるSM・ASMのマネジメントラインがサポートすることができます。まず、リピーターを創ること、その上で相談して下さい。
- スタイリストは“場につく仕事”ではありますが、カテゴリースペシャリストは、お客さまにアプローチして能動的に売上を創るために“場”よりも“お客さま”を優先する働き方が必要とされることをご理解を頂きたいと思えます。

◆個人のキャリア志向やイメージと業務内容のバランスについて

Q、組合

美術営業部ではメイト社員でも責任のある仕事を任されることがあり、本人のキャリア志向やイメージしている業務と実際の業務の間のギャップなどは大きな負担につながっているのではないか、という意見もありました。

A、会社

- 自分(上野部長)が美術営業部に配属されて間もないころ、作家との交渉や出張などは一部の限られた先輩社員にしか与えていませんでした。よって成長を期す若手社員の皆さんには、作家交渉や出張の機会をできるだけ持てるようにしたいと思っています。また、1on1を通じて各自のキャリア志向については確認しておりその点についても尊重します。
- ステージC、メイト社員との1on1ミーティングの中では、更なる成長を求める方もいれば、ライフステージによっては、与えられた仕事の範囲でという方もいます。チャンスが欲しい、仕事が多すぎるというのは、受け手の事情もあるので話し合いを通じて個々のキャリア志向に配慮したいと思えます。また、1on1に限らず、私に直接考えを伝えて頂いても結構です。

「働き方とコミュニケーション」に関するテーマ別VOICE 報告

美術営業部(日本橋勤務)の13名のメンバーが参加し、「働き方とコミュニケーション」をテーマに意見交換を行いました。

◆コミュニケーションに関する意見

①キャリアに関するコミュニケーション

- 1on1ミーティングを実施してくれてよかったと思う。これまで経験や新しいことに挑戦したいという意図を汲んで担当の変更につながりました。
- 1on1ミーティングによって、これまであまり考えることのなかった将来のキャリアについて考えるきっかけになりました。

②所属の方針や従業事項に関する説明について

- 方針の中には「リピーターを作る」や「縦割りをなくす」などのキーワードが示されていますが、その背景などに関する説明の機会がなく、腹落ち感が得られていないと感じている。顧客を増やすことは日頃の仕事を回すことに影響が出てしまうことを思うと、なかなか前向きに取り組むことができずにいます。
- 4月を迎えて人事異動が大幅に実施されたものの、その経緯について説明を受けることができていません。

◆働き方に関する意見

①業務改革を推進するためのコミュニケーション

- 美術営業部での経験の長いベテラン社員の方が運営の中心を担っていることから、これまでの働き方を変えていくような提案は受け入れられづらい風土があると感じています。働き方改革を推進していく上では、所属内での対話を促進していく必要があると思います。
- 美術営業部は絵画と工芸や洋画と日本画など担当が分かれていることから、担当間での依頼やサポートを求めづらいと感じています。また世代間の上下関係もあることから、相談やサポートを求めづらいと感じています。
- 付帯業務はステージCやメイト社員などの若手が担っていることが多く、上司や先輩に効率化を提案しても、受け入れてもらうことができず、若手の付帯業務の改善が図りづらい状況にあります。所属や担当では売上を作るのが優先され、業務改善が回しにされてしまっていると感じています。

②人員構成と人材育成について

- 以前から人員が減少傾向にあり、一人ひとりの負担も増加しつつあると思います。ここ数年間で所属内で休職者や退職者が発生していますが、あるべき人員体制をどのように考えているのでしょうか。
- 美術営業部の運営はベテラン社員の皆さんが中心的な役割を果たされていると感じています。一方で若手のメイト社員の割合も一定の人数在籍しており、担当としてアシスタントバイヤーと同じようにイベントの企画にかかわる責任ある仕事が任せられています。メイト社員に責任のある仕事を任せる際に、ステージCへの転換などのキャリアアップを希望している人とそうでない人を見極めた上で、仕事を任せることができているのでしょうか。

ホームページ



LINE



Viva
コミュニティ



ご質問やご相談は下記の担当までご連絡ください

連絡先: 労働組合 三越伊勢丹支部 日本橋分会
内線: 801-23-911
担当: 濱野・秋山