

2024年度8月 限定メンバーズVOICE

◎限定メンバーズVOICEは、各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関する協議」の経過について、対象の雇用形態メンバーへ共有を行うVOICEです。

◎今回の内容は「北海道百科」「全従業員」が対象です。

◎意見・質問は「Forms」または「組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

1. 2024年度労使通年協議について
2. 2024年度労使通年協議項目

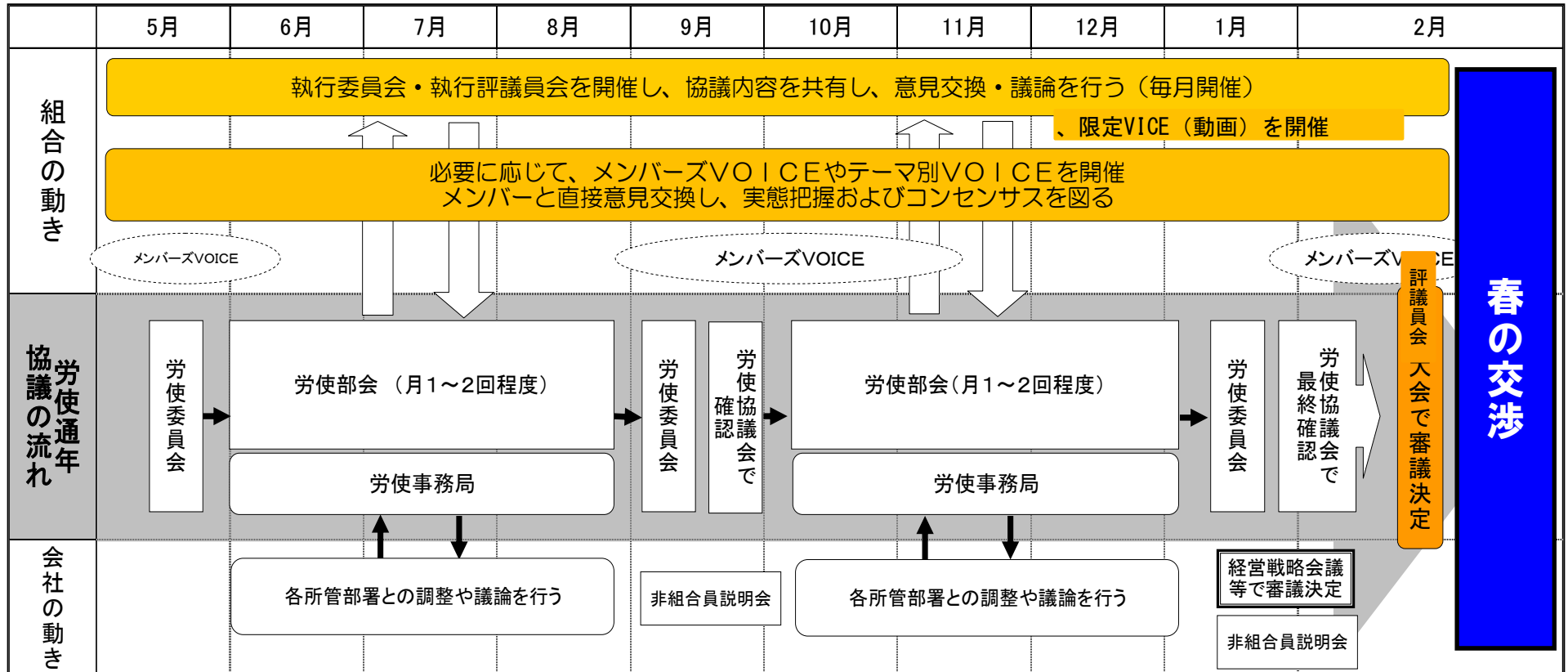


労使通年協議とは？

「年間を通じて労使で課題の共有、解決策の議論を行い、人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」協議形態です。

1. 2024年度労使通年協議について

- 2024年度は、5月に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。
- その指針に加え、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえて、北海道百科で2024年度通年協議項目を設定して、年間での協議を実施していきます



1. 2024年度労使通年協議について

1) 2023年度の振り返り

- 2023年度は中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討してきました。全体の処遇向上には至りませんでした。が、ステージBの評価制度の再構築、人事賃金構成の変更、アシストスタッフの評価制度の見直しなど人事賃金制度における基盤の整備に向けた協議が前進しました。
- 働き方の環境整備に向けては、「時間帯有給休暇度」を導入しています。※2024年10月運用スタート

<人事賃金制度改定>

- ・ステージB：評価制度の再構築
- ・ステージB：賃金構成の変更
- ・アシストスタッフ：評価制度の見直し

<労働条件、働く環境整備>

- ・全雇用形態：時間帯有給休暇制度（10月運用スタート）
- ・全雇用形態：ライフイベント再雇用制度拡充
- ・全雇用形態：介護にかかる制度における対象家族「配偶者」の再定義

<春の交渉賃金要求、直近の賞与要求>

【2023年12月・2024年6月賞与】
基本賞与 2.35ヵ月/年
※月給制雇用形態

【2023年6月業績加算金要求】
業績加算金 なし
※全雇用形態（時給制含む）

【2024年度賃金要求】
ベア月給 4,000円/時給 20円

1. 2024年度労使通年協議について

2) 2024年度予算・中期計画戦略項目

- 2024年度は、営業利益予算を14百万円とし、黒字化を実現する位置づけとなります。
- 直営店舗の収益力の拡大と経費の見直しを中心に中期計画の戦略である“8つの項目”に沿って今年度の取り組みを実行します。

【中期計画戦略項目・主な取り組み進捗】

①既存直営店収益力向上	⑤卸売事業の販路拡大
②きたキッチン収益力向上	⑥物産展・EC事業の拡大
③差別化MD開発	⑦パートナーショップ事業
④新店開発	⑧基盤の整備

【2024年度予算】

単位：千円	2024年度 予算	2023年度 実績	2023年度 比/差
売上	4,200,000	3,939,525	106.6%
売上利益	856,746	785,245	109.1%
売上利益率	20.40%	20.43%	▲0.03%
経費	842,745	817,338	103.1%
営業利益	14,000	△32,903	+46,903

<既存直営店収益力向上>

- 「どさんこプラザ誕生25周年祭」、「きたキッチン共通施策」を足掛かりに施策を積み重ねることで直営店舗の売上拡大の取り組みを進めます。

<差別化MD開発>

- 既存品のサイズやデザインを見直す「再設計」のハッカ、おかきのシリーズの売上が好調です。「再設計」品に特殊な加工を行なう「技術」を掛け合わせたアイテムの開発を進めています。

<基盤の整備>

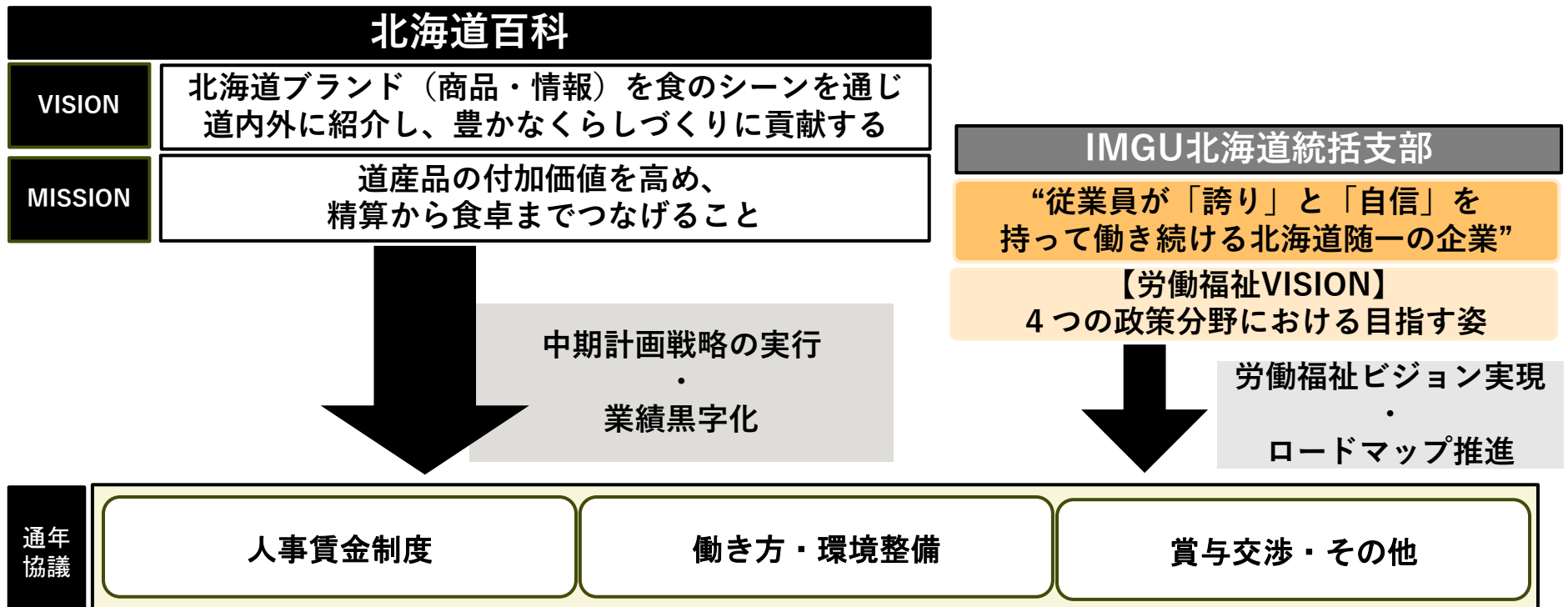
- 売上が当初予算から苦戦している店舗の家賃減額、要員効率化による人件費の適正化を行い、収益構造の見直しを図ります。また、発注業務のEDI化を進め業務の効率化を進めています。

1. 2024年度労使通年協議について

1) 2024年度労使通年協議全体像

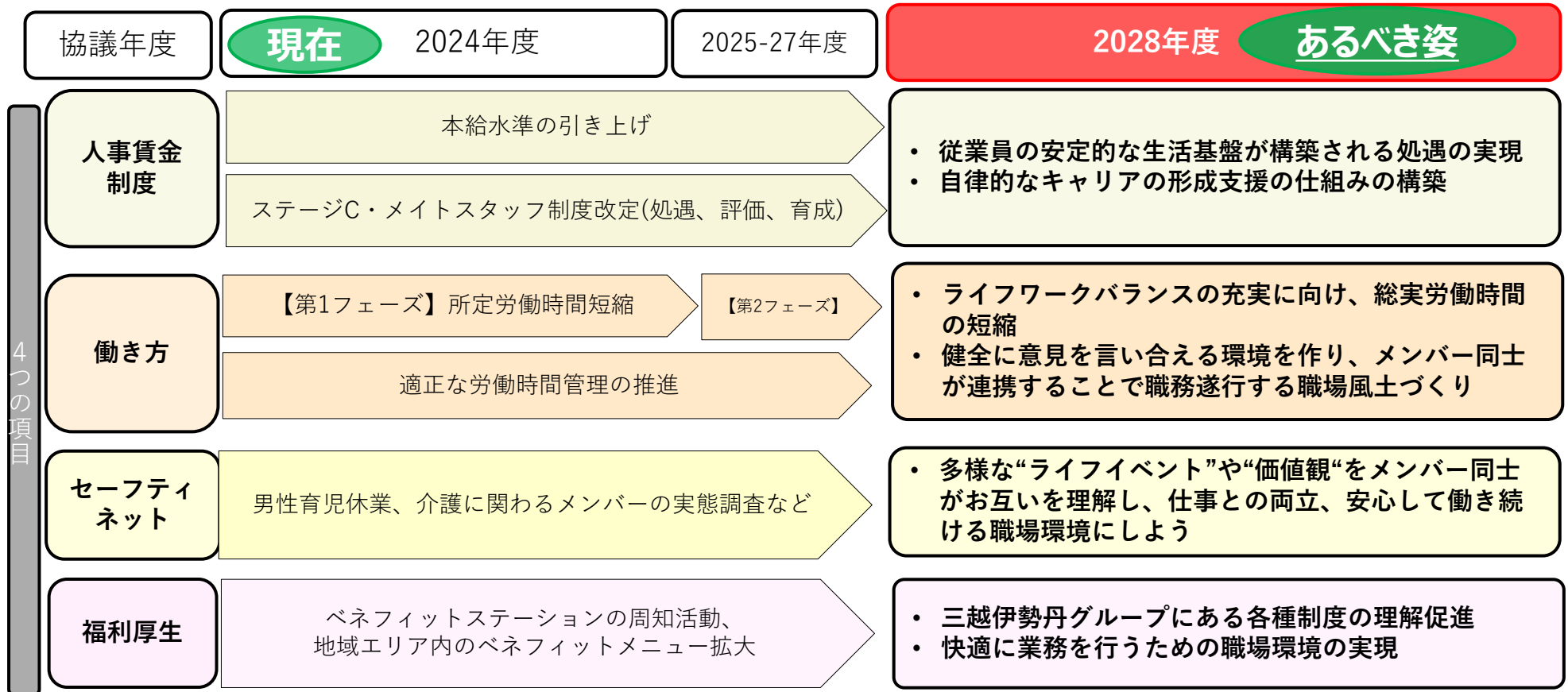
- 労使通年協議では、経営環境や年度計画などの様々な企業戦略を捉えるとともに、昨年度策定を進めた中期の労働条件のあり方を示すIMGU労働福祉ビジョンの実現・労働条件ロードマップ(※次頁参照)の推進に向けた労使協議を行います。

【2024年度通年協議全体像】



1. 2024年度労使通年協議について

【労働福祉ビジョン・労働条件ロードMAP】主な取り組み



1. 2024年度労使通年協議について

2) 2024年度通年協議項目考え方

- 2024年度も中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討していきます。
- また、グループにおける「共通基盤整備」の方向性は踏まえつつ、北海道百科としての実態と課題を踏まえて協議項目を設定し、中長期の働きがい・働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境」の整備を検討、労使協議を進めます。
- 『人事賃金制度』では、中長期的にモチベーション向上や人材育成観点を踏まえ、ステージCやメイトスタッフの賃金構成や評価制度の見直しを検討しています。
- また、業績の向上にあわせて、基本賞与水準の引き上げに向けたロードマップの策定を行います。
- 『働き方・環境整備』では、魅力の高い企業の実現に向けて働く環境の整備を推進。本社・直営店それぞれの課題抽出を行い職場環境改善を行います。その上で、北海道百科全体で適正な労働時間管理を行なえる状態を目指します。
- 適正な労働時間を行った先に年間の所定労働時間短縮に向けた協議を前進させたいと考えています。

2. 2024年度通年協議項目

3) 2024年度通年協議項目①

項目		対象	検討する視点	期限
1. 人事賃金制度 ・施策関連	本給水準 引き上げ	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 採用市場における競争優位性が高い処遇の実現 事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた本給水準の引き上げを検討 	2025年4月以降
	評価制度の 再構築	ゼネラル ステージB	<ul style="list-style-type: none"> 中期計画の実現、戦略の推進に向けて短い期間で高い成果発揮できる仕組みの構築 本給・賞与評価を年間評価から半期評価に変更を検討 賞与支給表の見直しの検討 	2025年3月 改定
	評価制度の 再構築	ゼネラル ステージC	<ul style="list-style-type: none"> 中長期の視点でモチベーションが高まり、人財育成の観点が高い評価制度を検討 	2025年3月 改定
	賃金構成の変更		<ul style="list-style-type: none"> ステージCの人事賃金制度の再構築 賃金構成を「資格給+個人成果給+役割給」の3階建てに変更し、中長期の視点でモチベーション維持できる仕組みを検討 	2025年3月 改定
	評価制度の 再構築	メイト スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 中長期の視点でモチベーションが高まり、人財育成の観点が高い評価制度を検討 	2025年3月 改定
	賃金構成の変更		<ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフの人事賃金制度の再構築 賃金構成を「資格給+個人成果給+役割給」の3階建てに変更し、中長期の視点でモチベーション維持できる仕組みを検討 	2025年3月 改定

2. 2024年度通年協議項目②

3) 2024年度通年協議項目②

項目		対象	検討する視点	期間
2. 賞与交渉 ・その他	基本賞与水準 引き上げ	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 賞与水準引き上げに向けたロードマップ作成 	2024年度中作成
3. 働き方・ 環境整備	年間所定労働 時間短縮	月給制 社員	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の働きやすさを高め、働きがいの創出、人材確保に繋げる取り組みを推進する中で中期的に目指す労働条件の検討 所定労働時間短縮に向けて、各所属の業務量の実態把握を行い、業務の見直し、圧縮など改革へ協議を推進 	2025年3月 改定
	連続休暇制度の 拡充	月給制 社員	<ul style="list-style-type: none"> 有給取得推進に向けた仕組みの構築を検討 現行年間3回の連続休暇制度を年4回に変更 ※札幌丸井三越の連休取得方法 ①連4回+有1回+各2回（年2回） ②有5回+各2回（年2回）	2025年3月 改定
	適正な 労働時間管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守が行なえている状態 労働時間管理に関するルールが守られていない散見される 法令遵守に向けて北海道百科全体の理解浸透 	通年

今回の共有は以上です！

< 今回の内容 >

1. 2024年度労使通年協議について
2. 2024年度労使通年協議項目

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<PCからは[こちら](#)>

【北海道百科】8月限定メンバーズ
VOICE(労使通年協議項目について) 意見集約

労働組合からの配信しました限定メンバーズVOICEの内容に対する質問・意見シートになります。
回答へのご協力をお願いいたします。

1. 【任意】名前
回答を入力してください

2. 【任意】連絡先(内線やアドレス)回答に対するご返信が必要な方はご入力ください。
回答を入力してください

A vertical screenshot of a mobile phone displaying a survey form. The form has a teal header with the title and a sub-header. Below the header is a short introductory paragraph. The main body of the form contains two numbered questions, each followed by a white text input field with a light blue border.

