



【 経営懇話会報告 】

毎月行う経営懇話会では、社長をはじめ経営陣と会社取組みの確認や、組合に寄せられるメンバーの声を踏まえ意見交換などを行っています。

会社出席者：雨宮社長、松永取締役、小森執行役員、石川執行役員、大原部長、臼井担当長、木村マネージャー

◆2024 年度 全社累計業績・事業別収支

出所：経営会議資料 月次業績報告（2025 年 3 月）

予算比	年度累計 全社計	事業別収支					
		SM	百貨店	外販事業			本社・本部
				営業	製造	バンダー	
売上高	97.6%	98.4%	99.6%	94.8%	計上なし	94.3%	64.3%
売上総利益	96.5%	98.1%	99.2%	89.2%	55.4%	91.6%	83.7%
販売管理費	101.3%	100.4%	100.8%	97.8%	106.3%	100.9%	106.2%
営業利益	33.5%	82.0%	93.0%	78.4%	70.4%	93.5%	65.2%

※ 予算に対してマイナス、実績もマイナスのため算出なし

～2024 年度業績のポイント～

- ▶ 物価の高騰など外部与件が厳しい中で、各部署で奮闘して頂いたものの、営業利益 33.5%と厳しい結果となった。
- ▶ 前年差から減益となった要因をみていくと、大きくは以下 2 点。
 - ・ 差益を落としたことによる「収益の減少」
 - ・ 賃金上昇による人件費増や新店オープンにかかる経費増などの「販管費の増」

4 月 25 日(金)

TTG (タッチ・トゥ・ゴー) 日本橋三越オープン！！

三越日本橋本店本館の従業員休憩所にオープンしました。今後の品揃えについては、データ分析やニーズを吸い上げながらブラッシュアップしていきます。



2025 年度方針・予算について

2025 年度の方針・予算の詳細、また中期経営計画の全体感については、4 月上旬頃にステージ A へ説明会が行われ、職制を通じてメンバーへ共有されています。

<取り組みのポイント>

店舗：客数を維持して買い回り施策の強化と差益の改善 収支構造の改善による新店の成功
 外販・製造：新規顧客の開拓 製造部の仕入れ構造改革

上長から共有される内容を聞いて、わからないことなどは質問・確認して、みんなが腹落ちすることが大事ですね！



◆組合活動報告

組合活動報告では、先日開催した IMH 支部との合同執行委員会の報告をおこないました。当日も参加した執行委員の國分さんから、気づいたことや感じたことなどを報告していただきました。

IMFS 支部×IMH 支部

合同執行委員会

執行委員同士で各支部の取り組みなど情報交換を通じて気づきを得て、自支部に活動に反映することを目的に開始しました。

主に、各支部での働き方・職場風土に対して課題、それに対する取り組みをディスカッションしました。



※IMHとは？
 三越伊勢丹グループで人材派遣・人材紹介・業務受託 教育研修事業 労務厚生事業を担っている事業会社です。化粧品事業の「イセタンミラー」の店舗運営や、「労務厚生事業」は私たちの給与計算などをおこなっていただいております。



執行委員 國分さん

今回特に感じたことは、他社と比べて IMFS は働き方・働く環境に対する取り組みが遅れていることです。自社としては、まだまだ縦割り業務の域から出られていない状況があります。私たち従業員も会社もマインドを変え、全社として取り組みを進めていかないといけないと感じました。

そうですね。まだまだ昔ながらの発想から変えられていない。もっと競合や他社の働き方から学んだり考えることも大事で、これまでそういう時間も設けられていなかったと感じます。皆が納得しながら進められるようにしたいと思います。



営業統括本部長 石川さん



社長 雨宮さん

働き方改善の取り組みを進める上では、「やめる仕事」ではなく「変える仕事」という認識をもっていきましょう。大変な業務だから「やめる」ではなく、この業務はなぜこんなに時間がかかっているのか？何かに置き換えることできないか？…と分析していくことが、業務改善していく上では大切です。

メンバーの健康増進や労災などの危険防止にむけた対策などについて会社・組合とで議論しています。特にメンバーに共有したい内容を報告します。

【未打刻者上昇傾向】

～主な要因～

・本社の未打刻

昨年 10 月からスマホ・P Cから打刻可となるも、認識が不足。

本社から店舗・工場への異動者に多い傾向。➡“なぜ、打刻をしなければならないか” “やり方”を上長との対話を通じて理解・徹底へ

・リスクの認識不足

例えば・・・虚偽の出勤記録（不正）が疑われてしまったり、未打刻時に労災が起きても認定されない可能性もあります。

打刻は最優先のルールです！！



【有休・連各取得】

■有休取得実績

24 年度：全体 78%

月給者計：56.3%

■24 年度の反省

年度末に差し掛かる中で、有休・連各の未取得者が多く、期初からの計画的な取得に課題。

特に、必ず取得しなくてはならない連各が後回しとなっていることが散見。

➡25 年度、月給者においては事業所単位で計画と取得管理を実施。

メンバーの声

上期分のお休みを計画してみた感想は？

連各 5 日分、有休 7 日分を計画しましたが、正直休みの多さにかなり驚き、組むのに苦労しました！

期初に気づいたので、どうしたら取得できるか考えられ良かったです。



【開催報告】 第 1 回ハラスメント防止対策委員会

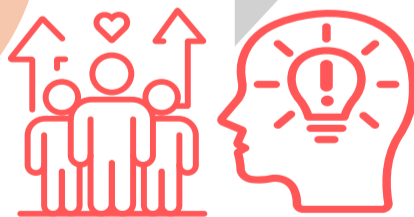
メンバーが安心・安全に働ける環境にむけ、会社・組合・H D S 人事と、ハラスメント防止対策について年 4 回議論をしています。特にメンバーに共有したい内容を報告します。

メンバーから

このような声が挙がっています (e ラーニングコメント等)

- ・昔からの社内体質が変わってない
- ・研修しても行動が変わらない方もいる

社内風土を本気で変える！



➡まずは、他社尊重をわかりやすく表現！

【挨拶・さんづけ・丁寧語】

特に上位職が実践し、組織に波及させます。また、風土面に関する行動宣言を、全員に掲げてもらうことを予定しています。

➡今までの慣わしにとらわれず、働き方やコミュニケーションを上位職からアップデートし、社内風土を一新させていきます。

24 年度の傾向

- ・職場内のコミュニケーション、信頼関係の不足 (相談しづらい環境)

“聴く”スキル向上へ



➡上司と部下の適切な 1on1(ワンオンワン)におけた研修を継続実施予定。(上位職)

➡チーフ層対象に、よりよいチームづくりにおけたケーススタディ研修実施予定。

➡対話を通じた相互理解でチームや個人の成長につなげていきます。