



【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、白井担当
やりとりした内容を踏まえ、メンバーに知っていただきたいことを組合が発信しています。メンバーと会社のパイプ役となり、双方のギャップを埋め、正しい情報が伝わるよう活動しています！！

6月営業概況

【6月全社業績結果】

	予算比	前年比
売上高	96.4%	98.2%
売上総利益	95.5%	101.7%
営業収入	101.5%	111.7%
販管費	95.9%	100.7%
営業利益	100.7%	150.9%

《今月のPOINT》

- ▶ 6月の全社業績は営業利益予算・前年共に達成し黒字となりました。
- ▶ SM・百貨店売上高は予算未達ではありますが、既存店では前年を上回っています。傾向としては客数↑、客単価↑、買上点数↓が続いている状況です。
- ▶ 売上総利益では、特に生鮮において改善が見られ前年を上回っています。
- ▶ 販管費では、人件費のコントロールなど、メンバーの細かな工夫や努力もあり予算を下回っています。

～千葉店の近況について～

千葉店がオープンして1ヶ月が経過しました。予算に対して、売上・客数は下回っていますが、客単価は上回っている状況です。駅利用の多い夕方の時間帯がお客様のご利用が多い傾向にあります。今後は朝の時間帯など認知度をあげてさらなる客数アップに取り組んでいきます。



計画的に
連休・有休取得できていますか？

休むことで得られる、みなさんの心身の健康、ワークライフバランスの実現は、生産性向上など会社成長にもつながります。みなさんは、どのような休みをお過ごしですか？休むためにどんな準備や工夫をされたか、ぜひお聞かせください◎

今年度の目標 有休付与日数に対し**70%以上**取得

月給者：連各**5日（上期）** + 3日（下期）完全取得

【6月末時点実績から見える課題】

・取得計画する上での休日・休暇の優先順位の認識不足

毎月の各休に加え、付与された連休は必ず取得しなければならない休日です。有休よりも先に連休取得ができる計画が理想です。

・第一四半期目標にやや未達（連各3日以上、有休4日以上が理想）

連休・有休どちらも未取得が一定数います。

計画表との差や業務の確認をしながら計画再策定の下、取得できるよう上司⇔部下間での対話で確認・サポートしていきます。

➡今年度、月給者の連休付与日数は2日増加しています。

いままでの業務内容を見直し、より効率的に生産性を高める必要があります。そのためには右記にある【業務改善】を着実に進められるようチーム内で意見・知恵を出し合っ、お互いに気持ちよく取得しあえる職場をみんなで作っていきましょう！



“業務改善”～変える業務～
一人ひとりができることは？



有休や連休取得を進めるうえでも働き方・業務改善なくして実現はできません。組合では組合役員を中心に【変える業務に関するアンケート】を実施し、メンバーが現在どんなことに困っているか、何を望まれているのかヒアリングを行いました。結果から見てきた課題を会社と共有し、業務改善を進めていく上での意見交換を行いました。

【アンケート結果の特徴】

“目の前のムダ”に対する問題意識がある一方、改善にむけたアクションにつながっていない（定位置管理、手順の簡素化、ルール徹底など）

改善を進める上で必要なことは？（ディスカッション内容抜粋）

- 人の成長が会社の成長を支え、一人ひとりが能力発揮することで会社成長が実現します。改善行動に移すためには【課題が明確になっていること】【改善する方法がわかっていること】【一人ひとりが行動できる状態】にしていき、自分事としてみんなで変わっていくことが必要です。
- 困っている事象の中には、大きな投資をする以前になぜその問題が起きているのか根本原因を探り、対処していくことで解消できることもあるため発生原因を現場で整理することも重要。
- 今までのやり方を変えるには一定のリスクや更なる業務負荷が生じてしまう場合もあるため、全体最適となるよう思考を深めていけるように、労使でサポートしていきたい。

➡今後、組合ではメンバーとともに、現場で自律的に業務を設計・改善できるよう活動していきます。※全社や部門単位など範囲が広い提案については関連部署と連携をとっていきます

開催報告：第2回ハラスメント防止対策委員会

今年度、労使共同宣言の再発信や、挨拶さんづけ丁寧語運動など個人の行動宣言策定など、会社全体でのハラスメント防止に対する意識は高まってきている傾向にあります。一方、昨年度に引き続き、職場問題が職場内で解決されない事案も生じており、現在1on1（面談）の研修が行われ、実施が広がっています。これにより、日頃抱えている声を聞く場が設けられ、相互理解につながる事例もあり良い兆候にあります。

今後労使取り組みとしても、職場内での更なる信頼関係構築にむけ上位職への研修（指導の仕方など）を進め、【しない】研修から【させない・見過ごさない】にも焦点をあて、安心して働ける職場環境をつくっていきます。

