



2025年11月6日発行

【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！！

9月営業概況

【9月全社業績結果】

	予算比	前年比
売上高	94.5%	99.2%
売上総利益	92.6%	100.9%
営業収入	98.0%	109.3%
販管費	92.2%	101.6%
営業利益	129.0%	105.3%

教えてください！

利益確保にむけては、客数の維持向上とともに客単価（点数）を上げていくことが必要ですが、どんな施策を講じていますか？

《今月の POINT》

時間管理・消耗品適正利用など現場の取り組みが大きく利益に貢献！

営業利益は予算を大きく上回りました

- ▶ 8月に続き、9月も記録的な高温で厳しい環境与件がありました。
- ▶ 節約志向の高まりから店舗では依然として一人当たりの買い上げ点数が伸び悩んでおり、売上・売上総利益は予算未達です。一方、コスト意識の浸透により販管費（主に人件費、消耗品費など）が計画より抑えられたことで営業利益の創出につながりました。

《上期業績について》

- ▶ 営業利益は大幅に予算を下回っている状況ですが、企業特性上、最繁忙期のある下期に予算の大部分が占められているので10月以降の取り組みが重要です。
- ▶ とりわけ、12月の成果が年間業績を左右します。成功にむけて着実に準備していきましょう。

客単価については1100円から+40円を目指しており、第2四半期時点では計画通り進んでいます。9月は8のつく日を「うなぎの日」と設定し、お客様動員を図ったり、一部店舗での店頭販促活動による活気づけや、試食販売などが売上の下支えとなっています。

メンバーの声

目的買いが目立った価格訴求施策は、いまでは店内奥への誘導などプラス一品につながっている感覚があるみたいですね



NEW OPEN!! 『クイーンズ伊勢丹 浜松町店』

9月30日（火）、JR浜松町駅南口改札口に隣接する駅前再開発地区3階にオープンしました。

モーニング&コーヒーの提供や、ランチタイムには出来立てデリを組み合わせる「Hot Deli BENTO」が注目です。

また夕方は仕事帰りに気軽に立ち寄れるYorimichiBar（よりみちバル）の空間を用意し、店内のお酒とともに惣菜やおつまみを提供しています。小規模店舗ながらも専門性・独自性に富んだお店です。

営業時間は、平日7:30~21:00/土9:00~16:00 日祝休み であり、オフィスワーカー中心の客層ではありますが、開店後寄せられる多様なニーズに応えながら地域に根付いたお店作りをしています。



業務改善ディスカッション報告『誰もが当たり前前に休める風土・環境にむけて』

今年度、月給者においては上期に連各を2日増の5日間に改定し、全員が完全取得できたことは大きな成果です。また、有休取得率平均は上期時点で33%と、年間70%にむけて計画通り推移している状況です。数値としては好調に推移し、取得意識の向上がみられている一方、取得したくても休みづらい環境や取得意欲に個人差があるのが実情です。今回労使では誰もが前向きに、当たり前前に休める風土・環境づくりにむけ意見交換をしてきました。

▶ 次のステップとしては、休みやすさ（環境、心理面など）と休みの意味付け（休む目的や価値）の両面から支援する仕組みが必要だと労使で認識しています。

▶ 休みやすさでは、精度の高い引継ぎ（指示事項）や、属人化解消にむけた好事例などを収集し活用させていくことや、休みの意味付けには趣味やリフレッシュ法の紹介など休み方にフォーカスを当てた発信を組合主導で進めていくなど今後の方向性について対話をおこないました。

組合役員
の体験談



部門内でのマルチジョブが思うように進まず、時間給者・時間給者ともに属人化が強く、長期休暇は厳しいと思っていました。いざ自身が不在になることで、ひとりひとりの業務に対する自覚や自主性が高まり、周囲の状況にも目を配る体制になっており、休暇後、部門内の働き方が目に見えて変わっていたことに驚きました！連休が個人や部門の成長につながることを実感したので、働き方の見直しのためにも連休取得は大切なのだと感じました。



～安心・安全に働ける職場環境にむけて～

中央安全衛生委員会

先日、会社・組合で開催した【中央安全衛生委員会】の内容を報告いたします

知っておこう！

そもそも【安全衛生委員会】って？

【法で定められています】

・労働安全衛生法で、50人以上の労働者がいる職場では、毎月1回以上の委員会の設置が義務付けられています。

・所属長など会社側代表と、所属の労働者代表が構成員です。

【職場での怪我、病気を防ぐための取り組みです】

・労災防止のためのヒヤリハット、長時間労働の状況、健康管理、メンタルヘルスなど対策などを話し合い、改善策を検討します。

【開催後の議事録は掲示義務】

・所属で共有することで安全意識向上を図ります

【安全で健康な職場をみんなで作ろう】

・メンバー一人ひとりの協力が欠かせません。危険を感じたこと、心配なことなどは委員にぜひお知らせください。

【主に話し合われたこと】

▶各所属の『安全衛生委員会』が機能しているか

- ・開催はされているが、形骸化している所属もある
- ・委員会の目的や役割をもっと知ってもらうための教育が必要

▶各所属の状況を中央で集約できる仕組みを作っていく

- ・所属で実施した議事録を所属掲示にとどめず集約し、職場課題を中央で議論できるようにしていく

▶長時間労働・・・労働時間管理やルールが守れているか

- ・自己判断での早出や残業などがされている実態もある
- ・健康を守るためにも、勤務時間のモニタリングを労使で行う必要あり



ハラスメント防止対策委員会

先日、会社・組合で開催した【ハラスメント防止対策委員会】の内容を報告いたします。

【対策について】

現在の取り組みに対する評価や今後の対策防止策にむけて議論してまいりました。

▶部長による行動宣言発信を予定

現在、目標設定時に働き方・風土に関して個別に行動宣言を記入しています。（月給者必須）

上期、営業統括本部長による行動宣言が部内に発信され改善に取り組まれています。この好事例をうけ、下期は各部長による行動宣言が発信される予定です。上位職からのメッセージは、組織としての姿勢が明確になり、また具体的な行動例が示されることで再現性のある行動変容につながることを期待されます。

▶労使共催研修 チーフ対象『評価と効果的な指導』研修を実施しました

指導や伝え方が適切であり、相互理解につながる対話があれば、職場問題の多くは防げることができます。

昨年度より、叱り方（指導）研修を行ってきていますが、今回はチーム成長にむけた評価面談のフィードバックを通じた、面談・指導方法を学んでいます。知識として理解するだけでなく、自分の行動として身につけられるよう、継続的にこのような研修を行っていきます。

➡委員会を経て、今後、【褒め方】などポジティブな研修を取り入れることを検討しています。

何を直すかではなく、何を伸ばすかの視点も加えることで、信頼関係とチーム力の向上につながることを期待できます。



先日開催した、職場委員ユニオンスクール（研修）の様子をお届けします ✨

今回は職場でも悩ましい“業務改善”の視点にフォーカスしてグループワークを実践！！

組合活動報告

～職場委員ユニオンスクール～

定位置管理の実践！

デスク周辺や POP の整理にチームで挑戦しました

定位置：場所を決める 定品：ものを決める

定量：量を決める 表示：視覚的に示す



業務改善の基本と考え方！

排除できないか 一緒にできないか

入れ替えできないか 簡素化できないか

紙だけで高い塔を作るミッションを通じて学びました



「明日の働き方を自分たちで変える」

～小さな改善が組織を動かす～