

仲間の議員を通じて私たちの暮らしをより良くしよう!

～働く仲間の笑顔のために～私たちの代表「田村 まみ」の活動



田村まみ議員

「年収の壁」に関する田村まみ組織内参議院議員の思い

イトーヨーカドー労働組合は第27回参議院議員選挙の候補者として「田村 まみ」の推薦を決定いたしました。私たちは上部団体であるUAゼンセンと連携し、仲間の議員を通じて「流通産業の健全な育成と発展」「流通産業とそこで働く労働者の社会的地位の向上」「組合員の豊かな暮らしと幸せ実現」に向けて活動を進めています。

この度UAゼンセンは、田村まみ組織内参議院議員インタビューを実施し、国会質問などを通じ「年収の壁」問題に力を注いでいるこれまでの成果や思い、今後へ向けた決意を聞きました。

「年収の壁」解消へ政府を動かした!

～組合員の声が政策に反映し、「年収の壁」解消の実現へ～

参議院 予算委員会 の様子



「年収の壁」支援強化パッケージ(概要)

政府はいわゆる「年収の壁」解消へ向け、101人以上の企業に関する「106万円の壁」および100人以下の企業に関する「130万円の壁」のそれぞれにつき、対応を発表した。

「106万円の壁」への対応
キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設。また、「社会保険適用促進手当」も創設する。

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金に労働者の本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、「壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを行う企業を後押しするコースを新設。

Table with 2 columns: 要件 (Conditions) and 助成額/1人 (Grant amount per person). It lists three support options for the 106,000 yen wall.

Table with 2 columns: 要件 (Conditions) and 助成額/1人 (Grant amount per person). It lists three support options for the 130,000 yen wall.

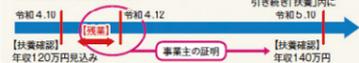
◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。



「130万円の壁」への対応

例えば月給10万円で働くパート従業員が、繁忙期に労働時間を延長(残業)したことにより、一時的に収入増になった場合、年収130万円以上になっても事業主の証明により、引き続き、「被扶養者」に認定される。



「年収の壁」問題について、政府が支援強化パッケージを発表しました。

田村議員の度重なる質問や要請が実った結果です。

本来、私や川合孝典組織内参議院議員は「年収の壁」に関し、「抜本的な改革」を求めてきました。一方で、私達の質問をきっかけに、この問題が「社会の問題」となり、政府の対応につながったことは意義深いと思います。

この間、「年収の壁」問題を国会で取り上げてこられましたが、国会での反応に変化はありましたか。

25年前に私がジャスコ(現イオン)に入社した当時は配偶者控除の「103万円の壁」がありました(2018年に制度変更)。毎年、年末近くなると「壁」を意識して就業調整をされる方も多かったです。そのころは、職場の潜在的な「困りごと」として「壁」がある一方で、流通やサービス業の従業員の声が国会に届けられる機会は少なかったです。その後、2022年に川合議員と「年収の壁」を国会で取り上げたときは、ちょうど101人以上の事業所に社会保険が適用拡大される時期と重なり、社会の注目を集めました。こうした時期に国会質問ができた意味は大きかったと思います。

田村議員は国会質問のなかで、現場の組合員の声が頻りに引用されています。

具体的にはどのような声が寄せられていますか。

例えば、「壁」の範囲内で働く方からは「せかく時給を上げてもらったのに、働く時間を短くしなければならないので申し訳ない」という声があります。また、店長や管理者の方からは「本人の頑張りを評価したのに、働いてもらえなくなる」といった悩み、周囲の同僚からは「人手不足なのに、だれがこの仕事を補うんだろう」といった不安が寄せられています。

今回の支援強化パッケージをどのように評価されますか。

このパッケージだけでは「根本的な解決」にはならないと思います。これは、あくまで目先の労働力確保のための施策です。

では、今後、どのような政策実現が必要だと思いますか。

いま、「年収の壁」という言葉は、社会の注目を集めています。一方で、当事者からすると、ある時点で収入が大きく減ってしまうという意味では「崖」に感じていると思います。「崖」を超えるためには、心理的なハードルを軽減しなければいけません。もちろん、収入の減少という生活の激変を緩和する措置も必要です。「壁」を超え、労働時間を延ばすという意味では、子育てや介護といった家庭内労働の分担・軽減といった視点も重要です。社会保障制度は社会全体と関係します。社会のあり方と合わせて、制度を変える必要があります。いま、介護や保育の現場でも、処遇改善が進まず、人手不足の状態が続いています。本来の意味で「年収の壁」を解消すればこの課題の解決につながります。また、社会保険料の担い手が増えるという意味では、医療費削減の影響を受ける業種の問題とも直結します。

今後、「年収の壁」問題にどのように取り組んでいきたいですか。

いま、国会に一番足りないのは「年収の壁」に悩む「当事者の声」です。人手不足の解消といった視点だけでなく、一人ひとりの事情に焦点を当てた政策実現が必要です。組合員の皆さんの声を聞き、今回のパッケージをより良いものに改善し、「年収の壁」を意識せずに働ける環境の実現に声を上げていきたいと思っています。

活動の探索と深化 合言葉は「何のため、誰のため」

さんか

SANKA!



年間最大の商売チャンス 全社一致のもと頑張ろう!!

VOL. 551

令和4年12月15日発行



INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
04 2024年度第1回IY販売事業部労使懇談会
07 2024年度活動方針を共有する支部大会
2024年度第1回支部労使協議会
2024年度第1回グループ支部執行委員長会議
08 2023年冬期一時金団体交渉
10 第57回ハートフルサタデー
2024年度IYユニオンカレッジ
(新任中央執行委員、支部執行委員長、支部執行副委員長、支部委員)支部解散式
11 労使協働生産性向上運動「5つ星☆キャンペーン 第2弾」開催報告
12 田村まみ議員の活動



公式SNSで最新情報をチェック!



まみに あなたの声を聴かせてください 聴かせてキャンペーン

あなたの声を募集中!! 詳しくはこちら▶

2024年6/30まで



ISMとはIY主義であり全ては商売の原点です。
I=挨拶(あいさつ)「接」は、相手に心をひらくこと。「撈」は相手に近づくと=礼儀
S=練(しつけ)自分の身を美しく見せるという意味。自身を愛すること=自信
M=身嗜み(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛

～私たちを取り巻く環境認識～

イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

I 私たちの生活を取り巻く情勢

消費者物価指数は足元で前年比3%程度の上昇を続けており、2023年度平均では日銀が2.5%、民間の調査結果では2.76%と見通しています。消費については、コロナ禍以降回復基調にありましたが、2023年に入って物価上昇の影響を受け実質消費は大幅な減少が続いています。労働者の賃金は、2023春闘の成果により名目賃金については、一定の上昇をしているものの、それ以上に物価上昇が上回り実質賃金はマイナスが続いています。その一方、2023年の地域別最低賃金は全国平均で4.5%上昇し、10月の改定後の全国平均時給は、1,004円となりました。今後、政府は最低賃金の全国平均を2030年代半ばまでに1,500円としていく目標を掲げています。また経済界からも、物価高に負けない賃金上げを構造的・持続的に実現していくことが重要であるとの発言がされています。コロナ禍から経済活動が回復する中、企業の人材不足感は大きく高まりコロナ禍前を超えてきています。また、2023年度の有効求人倍率は1.3倍程度、完全失業率は2.5%程度と中期的にみても労働市場は底堅い動きとなっています。

2023年度のGDP成長率は実質で1.5%程度と、昨年(1.2%)に比べ若干高い成長率が見込まれています。企業の業績は2023年度売上高が3.7%増、経常利益が7.0%増、純利益が7.6%増と全体としては高水準が続く予想がされています。昨年厳しかったサービス業が伸びる一方、運輸関連、化学などは営業減益を予想するなど、産業別でのバラつきが引き続き見られます。2000年以降、時間当たりの実質労働生産性の伸びは平均1%弱ですが、時間当たりの実質賃金はほぼ横ばいであり、生産性と賃金の乖離が広がっています。労働分配率はコロナ禍で一時的に上昇したものの、コロナ禍以降再び減少に転じています。これに応じていくには、原材料価格の上昇を適正に製品価格へ反映させる「価格転嫁」が必要とされますが、中小企業を中心に、コスト上昇分をなかなか価格転嫁できない状況が続いています。

II 現状の春闘に向けた政労使の考え

デフレ経済から、賃金と物価がともに上昇し活力のある経済へと移行していくためには、2023春闘で動き出した賃金と物価の好循環を、今年の春闘を通じて定着させていくことが重要です。物価が継続的に上昇する中で、安心して消費・生活をしていくためには、物価を上回る賃金の上げが必要です。そして、実質賃金の減

少によって傷んだ家計を改善し、個人消費を支えていくことが経済の安定的な成長には欠かせません。経済の成長、生産性の上昇に見合う実質賃金の向上は組合員の努力に報いるものであり、公正な配分と言えます。緩やかではありますが、一定の経済成長が続く中で、幅広い業種、職種で構造的な人材不足が深刻化しています。人材を確保していくには、賃金の上げを始めとする、人への投資をしていかなければ企業の持続的な成長は果たせません。最低賃金の上げに加え、組合員の適切な賃金構造を維持しながら賃金の底上げを行うことで、働きがいややりがいに繋げていくことが求められます。

政府は、来年夏の段階で賃上げと所得税減税を合わせることで、所得の伸びが物価上昇を上回る状態を確実にとした上で、物価上昇に見合う賃金の伸びを確保するため、0%台に留まる潜在成長率の1%への上げを目指していく対策として、①物価高から国民生活を守る②持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長実現③国内投資の促進④人口減少を乗り越える⑤国民の安全・安心の確保、といった5つの項目を示しています。また岸田首相は、「来年の春闘に向け私が先頭に立って、今年を上回る水準の賃上げを働きかける」とし、労働者の賃金を引き上げた企業が受けられる税制優遇や補助金の拡充を行うとしています。

経団連は、構造的な賃上げの実現に向けては、ベースアップ(以下、ベア)は確かに有力な選択肢であり、ベアも含め自社に適した方法で賃金上げを積極的に検討・実施するよう働きかけるという基本的な考え方に変わりはないとしています。また、一部企業が既に来年度の賃金上げを表明していることについて、各企業が「賃金決定の大原則」に則り、労使交渉を経て自社の実情に適した賃金上げを行うことが基本だと考えています。但し、一部企業が労使交渉を待たずに経営の意思として賃金上げを発表できるのであれば、それは、賃金上げの機運醸成に寄与するのではないかと考えます。

連合は、2024春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステージ転換を図る正念場の年であるとし、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる人への投資を起点として、経済の好循環を力強く回していく、未来づくりの春闘であるとしています。具体的には、ベア相当分として3%程度、定期昇給分を合わせ、5%程度の賃上げを求める方針を明らかにしています。

我々も適度な物価上昇を前提に、物価上昇に負けない賃金上げを継続し、構造的な賃金上げの実現を目指しており、2024年も今年以上の熱量を持って取り組んでいきます。

III セブン&アイグループとイトーヨーカ堂の経営状況

2024年2月期(第2四半期2023年3月1日～8月31日)の連結累計期間の国内経済は、コロナ禍による行動制限の緩和が一層進み個人消費の持ち直しの動きが見られる一方、物価上昇や為替変動と世界的な金融引き締めによる景気への影響が懸念されています。このような環境の中、現在セブン&アイグループは、CVS事業を核としたグローバル成長戦略とAIやデジタル活用を通じた流通革新を主導する「食」を中心とした世界トップクラスのリテールグループをめざし、中期経営計画を推進しています。グループの当該期間の営業収益は外的環境要因などの影響を受け減収となったものの、営業利益、経常利益はそれぞれ過去最高益となりました。

私たちイトーヨーカ堂の2023年上期の業績(旧IY)は、営業収益G、IGS億円、予算比QQ%、昨年比IOI%、営業利益▲NH億円(予算差IO億円、昨年差▲II億円)、当期純利益でも▲ST億円という厳しい業績が続いています。この要因の一つは、価格転嫁がまだまだ十分でない事と客数の減少により、トップラインとなる売上を伸ばしきれないことです。もう一つは、エネルギー価格(電気料金を始めとする光熱費)の単価上昇は想定を下回ったものの、コスト増の影響のバランスが取れていないことにあります。取り巻く環境変化に対応した一層の取り組みが求められますが、営業ベースでは計画未達であっても、経費の適正化については生産性視点での現場力あつてのものと言えます。しかし、この状況はまだまだ健全性のある経営基盤とは言えません。これまで取り組んできた改革はトップラインが伸び悩む中、経費のコントロールによる利益の帳尻合わせや、不採算店舗の閉店などによる止血策でした。不確実な時代、環境変化のスピードが速い時代においては、先送りせずあらゆる会社構造まで踏み込んだ改革でなくては成長も存続も果たすことが難しい社会です。

現在取り組む「Will Change」首都圏SST事業変革でのポイントは、「成長事業と領域の明確化と集中投資による成果の最大化」にあります。それは人への投資と事業への投資を両軸で行っていく必要があると考えています。会社がめざす「新たなIYのめざすポジション」を確実なものとし、競合他社に優位性を持つものとしていく為にも、現場力がベースとなった生産性向上に繋げていかなければなりません。小売業としての健全な

成長は、環境変化とお客様のニーズに対応することで地域のマーケットや社会に支持されることであり、その結果が「客数と売上」に繋がるのだと思います。労働組合の基本は「潤れた井戸から水は汲めない」であり、IYの基本は「変化への対応と基本の徹底」にあります。厳しくも難しい時代だからこそ「原点」を大切に取り組んでいきたいと思っています。

IV 店舗・本部が一致団結して、年末年始商戦に最大の成果を

年末年始営業に向けた事前体制の確認や準備への取り組み、たいへんお疲れ様です。2023年度の予算必達のカギを握るのは、これから迎える年末年始商戦にかかっています。先日のIY販売事業部との労使懇談会でも、今のイトーヨーカ堂にとって12月の商戦が如何に重要な位置づけかを労使の共通認識として確認をしています。「商売の原点は現場であり、その基本はお客様にある」ということを軸に年末年始の体制を整えることが社会的評価やお客様評価となり、その結果が収益・利益の度合いとなります。改めて小売業が「マンパワー産業」であるという事実と、人を介して成果が生まれ、高め合うことで成長をする。これがマンパワー産業の価値と言えます。現場でしか出来ない「お客様や地域社会との関わり」という業務を通じた役割にどこまで集中・注力出来るか、その為に本部は何をどのようにサポートするかを真剣に捉え取り組むべきであり、そこに全社一致の商売が生まれるのだと思います。

イトーヨーカ堂の原点は「信頼と誠実」にあります。「会社は社員に誠実さを持って接する。社員はその誠実さに信頼を持って仕事に取り組む」。これが「ありたい姿であり、あるべき姿」です。これは労務・就業管理についても同様であり、労使で協議・確認された36協定を始めとする労使の約束事を守ることにあります。今年度も労使協議で、不正就業の撲滅・勤務体制(シフト・拘束時間・休日)の確認や勤務間インターバル規制の遵守を中心に、年末年始の労務・就業管理の徹底について確認を行いました。取り組む上で重要なことは、個々の店舗や部署の現場実態と状況を踏まえた「事前計画と準備」にどこまで踏み込んで取り組むことが出来るかにあります。各店・各部署で労使協議・確認された内容を全組合員に共有し、理解と納得感のある実効性の高い取り組みをお願いしたいと思います。

2024年度第1回 IY販売事業部 労使懇談会 開催

労使懇談会出席者

会社

荒谷 (IY販売事業部長)	奥村 (西日本・信越Z M)	石渡 (販売業務部GM)
尾鷲 (アリオZ M)	岩崎 (アリオA Z M)	尾城 (人事室長)
長坂 (大型店Z M)	松島 (大型店A Z M)	吉田 (人事労務部GM)
足立 (標準店Z M)	片野 (標準店A Z M)	桑原 (人事労務部M)
川崎 (小型店Z M)	遠藤 (小型店A Z M)	川本 (人事労務部)
村元 (北海道・東北Z M)	佐野 (西日本・信越A Z M)	古川 (人事労務部)

労働組合

渡邊 (中央執行委員長)	野中 (アリオゾーン議長)	田中 (北海道・東北ゾーン議長)
宇野 (中央執行副委員長)	丸山 (大型店ゾーン議長)	坂 (西日本・信越ゾーン議長)
竹内 (中央執行書記長)	内藤 (標準店ゾーン議長)	上中 (総務局)
鈴木 (中央執行書記次長/本部ゾーン議長)	関 (小型店ゾーン議長)	

2023年10月30日(月)に組合本部会議室(第一麹町ビル)に於いて「2024年度第1回 IY販売事業部労使懇談会」を開催し、これまで販売労使で確認してきた3つの項目(事前労使協議/労務・就業管理/意識・風土改革)について確認しました。また、昨年の年末年始繁忙期における労務・就業管理の実態や営業課題、首都圏SST事業における店舗構造改革の現場実態などを踏まえて、IY販売事業部の方針や取り組みなどを確認しました。



組合側出席者



会社側出席者

渡邊 中央執行委員長

労使懇談会の開催趣旨について

- 第54回定期中央大会にて承認された活動方針の共有について
- 昨年度の年末年始営業課題に対する今年度の対応について
- 直近の組合員の声と現場実態について

労使での対話や協議の本質は、人材活用を通じた企業の成長と発展とそれに伴う公正な成果の再配分を目指すことにあり、そのためには現場力向上が欠かせない。現場で働く従業員の理解・納得があってこそ、健全かつ持続可能な企業経営を可能なものとして考えている。「成長と改革の原点は現場にあり」という視点を念頭におきながら、今後進める階層別労使協議会を成果ある質の高いものにしていきたい。

企業風土について

2023年度上期の営業利益予算は達成したが、赤字予算であり、税引前利益はGO億を超える赤字の経営状況にある。決めたことをやり抜くことは非常に大切だが、現在の局面においては「やめる・止める・変える」判断が重要であると捉えている。経営に近い販売の方々については、現場の健康度度合い(エンゲージメントスコア)を受け止めたうえで、ミスリードにならない判断をいただきたい。また、現場で頑張りながら営業利益予算を達成している従業員に対しては、成果や頑張り「認める・褒める」ことを今以上に尽くしていただきたい。

年末年始商戦について

今年度の予算が達成できるか否かは、全て年末年始商戦にかかっている。昨年度の課題や今年度の想定される課題に対して、どこまで先手を打つことができるのかを現場は気にしている。商売の原点は現場であり、その基本はお客様にあるということを軸に、年末年始商戦を迎える体制を整えていただきたい。小売業が「マンパワー産業」であるということは、この先も変わらない事実である。人を介して成果を生み出し、高め合いながら成長していくことがマンパワー産業の大きな価値である。収益・利益の視点においても、現場でしかできない仕事や業務にどれだけ注力できるかが重要であり、そのサポートを本部としてどこまでできるのかが求められている。現場が感じているムリ・ムダ・ムラが改善されることが、やりがいややる気に繋がり、成果に繋がる。「業務の引き算」を現場がどこまで実感できるのか、という視点で取り組みを進めていただきたい。また、組合員からも「なぜできないのか」「なぜやらないのか」「どこで歯車が狂うのか」という声が多く挙がっており、会社が時限的な改革を進める中で課題を先送りせず、労使で考えながら改善していきたい。販売がイニシアチブをとらなければイトーヨーカ堂という組織は強くないと考えており、今年度も皆さんと関わりを強めながら、ご理解・ご協力をいただき、様々な取り組みや活動を進めていきたい。

竹内 中央執行書記長

昨年度の年末年始営業課題に対する今年度の対応について

昨年の年末年始繁忙期 就業実績について

・12月にN A F社員の36協定違反が3件発生。36協定違反を避けることを理由とした不正就業も判明している。また、統括Mを中心に15時間超の長時間拘束も複数確認している。

＜要請事項＞

- ・36協定違反件数は減少傾向という報告の一方で、36協定違反を避けるため不正就業が行われているという実態がある。また、統括Mを中心とした長時間拘束については、「勤務間インターバル11時間以上確保」という観点においても、対応策が必要である。これらの問題を踏まえ、年末年始繁忙期の労務・就業管理に関する販売方針をお伺いしたい。
- ・年末年始繁忙期を迎えるにあたり、現場での懸念事項や課題への対応策について話し合う「事前労使協議」を労使双方からの申し入れのもと、全店で実施したい。

昨年の営業課題について

- ・セールの追加媒体出力案内が、2日前にてん書バトへ投稿された。出力済みの媒体を使わないムダ、セール前日に急遽作業が発生するムリが生じた。作業の時間と人手を加味した費用対効果は検証されているのだろうか。
- ・似たような内容の報告を様々な部署から異なるフォームで求められた。てん書バト上に集約スレッドを作成するなど効率化を図ってほしい。
- ・寿司などのインスタ製造に限界が近づいており、予約商品は販売数量制限を設けなければ、売場に並べる商品が製造できない状況になっている。

＜要請事項＞

- ・マンパワー産業であるIYの成長・発展は「現場」にかかっている。だからこそ、「現場力」を引き出し、最大限発揮できる環境づくりに位置付け高く取り組む必要がある。年末年始商戦に向けて「現場」が販売に集中できる体制とするために、昨年挙がった現場の声について、今年はどうのような対応策を講じるのかお伺いしたい。

現場と販売方針のギャップについて

■2024年 元日店休について

今年度は昨年と比較して▲16店舗の34店舗が元日店休を実施する。元日営業を再開する背景をS Mが伝えていないことや、元日店休を実施したことのない店舗では、元日店休に関する会社方針等がコミュニケーションされていないため、元日店休の実施店舗が減ったという現象面しか現場は把握ができていない。

■繁忙期の新規採用について

新規採用についてはWSアプリ上の必要人員を踏まえた人員不足で承認するかどうかを判断するため、人件費予算を超えていなくてもWSアプリが「人員余剰」と示した場合、新規採用はできない。現場からは、売場運営に必要なあるべき作業工数とWSアプリの必要人員が乖離しているにも拘らず、「必要人員」を指標とすることが求められることや、人件費予算は下回っているがWSアプリ上で不足人員が出なかったことから、短期ヘルパー社員が採用できないことへの不満の声が挙がっている。

＜要請事項＞

- ・マンパワー産業として成果を最大化するためには、会社方針や考え方を全社で一致させていくことが必要であり、「周囲とは異なる」「これまでとは異なる」ことについては「一貫した基本的な考え方(コンセプト)」と「全社員への浸透」が、ことさら重要となる。過去から声として挙がっている「元日店休や営業時間の考え方」に加えて、「繁忙期における人員の考え方」についても、改めて販売の方針や考え方を伺いたい。また、現場と会社方針に対するギャップを生まないために、今後コンセプトをどのように現場に伝え、浸透させていくかを教えていただきたい。
- ・2023年1月に開催した「第2回販売事業部労使懇談会」の中で、須賀販売事業部長(当時)より「従業員の慰労という視点で考えると、元日店休ありきではなく、通常営業日に店休日や設けるなどの検討も必要だと考えている」というお話があった。通常営業日に店休日や設けることについて、現在、会社として検討していることがあれば教えていただきたい。

首都圏SST事業 店舗構造改革について

パターン① 横浜別所店について

横浜別所店は「food & Drugの大型店モデル」として「足元商圏の吸引率を高めて売上拡大を図ること」や「セクションレジを集中化し且つセルフ化で生産性向上を図ること」を目的に改装を実施した。しかし、数値悪化の要因である、離反した一部の顧客を取り返すため、10月中旬迄に有人レジを6台に増設。IYの強みである「旬」「新規」「イベント」施策を実施しながら離反客の取り返しを行う、との方向性も示されている。

＜現場からの声(一部抜粋)＞

- ・IYに繰り返し来店されているお客様はフルセルフレジに「慣れてきている」。有人レジを増やすことは、レジ応援をまた必要とすることになり本末転倒だと思う。
- ・D Xを推進する流れは理解できるので「フルセルフレジを利用したら〇%引き」などの活用推進施策を講じても良いのではないかと。
- ・ネットのクチコミでフルセルフレジへの不満の声が噴出している。信頼と誠実を掲げる企業として弱者にやさしい店であるべきではないかと。
- ・現在の数値状況でも生産性向上の目的を完遂し利益確保を目指すのか、抜本的にお客様を取り戻す施策を進めるのか、どこに向かうのか現場には伝わっておらず不安だ。
- ・改装の過程ではスピード感が重視され、店の「こうしたい」を反映する余地がなかった。一度立ち止まり店と本部の方向性をきちんと摺合せして進めるべきではないかと。

パターン② 新田店について

新田店は「food & Drugの小型店モデル」を新たに構築していくことを目的として、店舗改装と同時にオペレーション改革などの取り組みを進めている。

＜現場からの声(一部抜粋)＞

- ・グロスリ一部の催事スペースをなくしたことで、売場を切り替えるという工数が少なくなり業務を簡素化できたことは良かった。
- ・管理T Mが店Mを兼務しているため、管理T M業務を完全にこなすことはムリがある。これを機会に業務の棚卸しを図れるのではないかと。
- ・改装前の説明では食品レジ担当者の空いた時間を品出し業務などに充てることで、パートナー社員の教育を進めていく計画だったが、食品レジ担当者がフルセルフレジのお客様対応に追われ品出し業務ができず、パートナー社員教育が思うように進められていない。
- ・当初計画では「生鮮商品のP C活用」による生産性改善をオペレーション改革の柱のひとつとしていたが、これまでご来店されていたお客様の離反を受け「店製造商品の強化」にシフトしつつある。今後どのように売上確保とオペレーション改革を両立させていくのだろうか。

＜要請事項＞

- ・店舗構造改革を進めるうえで投資(ヒト・モノ・カネ)をかけていく中、「それは収益や利益の改善といった成果に繋がるのか」、「進む方向を正しいものにしてきているのか」、現場は懸念を抱いている。先行店舗やモデル店舗の検証を踏まえ、その後の展開拡大における今後の方向性について改めて確認させていただきたい。

年末年始商戦における確認事項

年末年始繁忙期における労務・就業管理については、残業を含めた就業ルールを守って商売をすることが大前提である。今年度は統括Mを中心とした長時間拘束の課題を改善するため、終日店長、統括Mがいないと店舗運営できない体制から、店Mが業務を代行して店舗運営できる体制に切り替えていくことが必要だと考えている。また、WSアプリの活用が進み、店長は全員の就業実績の把握ができるため、より精度の高い労務・就業管理が可能となる。

昨年の媒体に関する営業課題については、事前に媒体数を減らし、無駄な媒体は無くす情報を発信している。商品部へも、標準時の媒体取り付けで売場を作成する情報の発信をお願いしている。報告業務に関しては、報告書は「報告」を目的とせず、来年度に活かすために各部門の記録として残す必要があり、自分のために作るものでもある。今年度はIY販売事業部長として1枚に収まるフォームにて発信し、近い報告を別途要求された場合に対応できる内容にする。内容は売場の展開写真、売れた商品、不足数量、不要だったことなどを記載できれば良いと考えている。

元日店休について、元日店休店舗は実施初年度の16店舗から毎年拡大し、昨年度は50店舗まで拡大した。導入当初は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、社会的に行動が制限され、元日におけるIYの使われ方に変化が生じていた。しかし昨年度は元日店休店舗の拡大が目的になってしまい、社会環境の変化に対応できておらず、お客様視点のあるべき商売ではなかった。新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類感染症に移行し、直近のGWや夏季繁忙期のお客様の動向から、今年度の元日店休店舗を改めて検討し、2020年度と同等の34店舗とした。販売事業部として、これらの背景をしっかりと店舗に伝えられていなかったことは反省している。また、4月に開催した「2023年度第3回販売事業部労使懇談会」の際に、「営業する時は営業し、休む時は休む」と発言させていただいたが、2023年度の上期利益は▲10億円と利益予算を達成したが赤字である。大変申し訳ないが、今年度については通常営業日の店休日の設定はせず、持続可能な会社経営に向けて、店舗営業させていただきたい。

繁忙期の新規採用については、WSアプリで算出された必要人時を基に店舗内人員で対応できる人員については調整することが前提であり、昨年を基軸に採用を進めることではない。現在、ZMを通じて店舗全体で契約している労働工数と売上から必要な労働工数の差分を、どのように埋めるのか事前に確認をしている。昼間に重複している部門の労働工数を減らすためには従業員の契約時間を見直すのではなく、時間により異なる部門で働くなど、従業員との面談を通じて納得した中で他部門応援・異動を進めていく。それでも人員が不足し、必要な工数がある場合は採用をしていく。ただし、労働工数が減らないとしても、残業をやめて、トータルの労働工数を合わせる努力が必要である。12月商戦において、ギフトのように工数が増える場合や、地方店の寿司製造など臨時人件費が必要な場合については、採用の承認を進めている。

現在、人件費予算とWSアプリで算出される必要工数の整合性が取れていない課題があるが、Will Change施策の中で解消していきたいと考えている。現状の人件費予算は前年の人件費の実績から算出しているが、次年度からはWSアプリの導入により、DPT別の売上予算から必要人時を計算して人件費予算を立案していく。教育においても工数を基軸に設定し、あるべき工数から人数を決め、教育する店舗は工数に合わせ予算をプラスにしていく。売上上位の店舗は、若手従業員の教育をする店舗とし、教育を終えた人材は標準店や小型店の役職者に就けるようにしていくことも検討している。人件費予算を下回ることが良いのではなく、工数に対して本当に正しい生産性が高まる仕事ができているかという視点でご理解いただきたい。

首都圏SST事業 店舗構造改革について

店舗の使われ方の指標として「店舗カルテ」を策定し、ショッピングミッションというポイントで計測している。首都圏のGMS店舗は買い回りをするお客様が平均NN%である中、横浜別所店はNR%と他店より買い回りの高い店舗であった。横浜別所店をFood & Drugの新たな業態をテストする一号店として売場を変更したところ、実施した売場の縮小とお客様ニーズにギャップが生まれ、販売事業部としての仮説に間違いが生じてしまった。業態の変更が一番の課題だと感じているが、来年は自営アパレルからテナント化が進んでいくため、横浜別所店で失敗した施策を基にレジの配置の仕方や催事場の縮小の有無など改めて議論を行っている。一方で試験的に導入した競合との差別化商品(ロフト、アカチャンホンポセレクションなど)の品揃えなどはお客様・店舗からも拡大の要望が挙がっており、見直しを検討している。

新田店は、食品のみの店舗をFood & Drug化する中で、集客することができるという仮説を持って改装し、店舗選定からオープンまで2ヶ月という短期間で黒字化を目指した生産性を高めるテストに加えて、価格認知の施策も実施した。課題は価格認知のために販促を停止しお客様が減少してしまったこと、フルセルフレジに偏りすぎたことであるが、一番の課題は新体制として進めた管理統括マネジャー兼グロスリーマネジャー、2名のマネジャー、3名のチーフで運営するための教育する時間が不足しており、店舗に負担をかけてしまった。現在は店舗の従業員の努力で、黒字に近づくために工数管理、労働時間管理を行っている。販売事業部としてサポートを継続し進めていきたい。

現在、来年の食品を中心に改装する店舗を対象に「改装フォーラム」を行っている。改装を本部主体ではなく、店舗側が理解し、意思を入れた改装をするため、店舗カルテを参考に店舗の使われ方をSMが調査し、店舗としてめざす姿を描いている。首都圏SST事業の店舗構造改革について、引き続き労使で共有しながら進めていきたい。

店舗構造改革における改装は、店役職者が店舗のめざす姿を描けなければならない。担当者も他店舗やヨークベニマルなどの良い店舗を参考にするなど、めざす姿を皆で考えていけるような取り組みを実施していきたい。そこで重要なことは、従業員との対話だと考えている。ZMには、インタビューの際に現象面の指摘ではなく、良い箇所を見つけ褒めるように指示している。従業員と対話の機会を増やし、店舗が抱える課題に対して真因を見つけることが目的である。対話には時間を要するが、継続して進めていきたい。

私たちは周りを見て「標準」の姿とは何かを定めていく必要がある。現場の皆さんには、今の「標準」を基準に、2025年に向けて「標準」の指標を上げられるよう努力をお願いしたい。「標準」が高い店舗を作っていく、様々な店舗の従業員同士が直接対話をする中で、お互いの店舗が取り組んでいる工夫を参考にできるようなモデル店舗をめざしてほしいと考えている。この3年間はオンライン対話を活用してきたが、これからは一人ひとりが直接対話し、課題解決や成長に向けて取り組んでいただきたい。

年明けには、今年度の年末年始における労務・就業管理や営業課題について協議する「ゾーン労使協議会」をはじめとした階層別労使協議会を計画しています。引き続き現場の声をもとにした労使協議への参加・参画をよろしくお願いいたします。

2024年度活動方針を共有する支部大会

支部大会は中央大会で決議された内容の共有ならび支部活動の決議機関として、中央大会開催後1ヶ月以内に各支部で開催しています。10月6日(金)に開催された「第54回定期中央大会」の開催報告及び2024年度の支部役員紹介等を行い、2024年度活動方針を組合員全員で確認しました。

開催期間	2023年10月16日(月)～10月29日(日)
出席者	各部門より代表者1名以上



2024年度第1回支部労使協議会

働きやすく、働きがいのある職場環境の実現に向けて、支部座談会など声を聴く場を通じて現場課題に関する意見集約を各支部にて行い、それをもとに改善・解決に向けた「支部労使協議会」を開催しました。2024年度第1回IY販売事業部労使懇談会で確認した、「支部(部別)・ゾーン(事業部)・中央」という組織一体となった階層別の労使協議会を通じて、現場実態をもとに課題解決に繋いでいきます。

開催期間	2023年11月16日(木)～11月30日(木)
出席者	店管理者(SM、統括Mなど)、支部役員(支部執行委員長など)
今後の予定	2024年1月下旬 2024年度第1回ゾーン労使協議会 2024年2月上旬 2024年度第1回IY販売事業部労使協議会



2024年度第1回グループ支部執行委員長会議



※首都圏グループ会場の様子

11月7日(火)に「2024年度第1回グループ支部執行委員長会議」を開催しました。2024年度の活動方針を踏まえ、「何のため、誰のため」に各支部活動を行うのかを外部講師セミナーやグループディスカッションを通じて討論し、主体性ある支部活動の実践に向けて皆で考えました。

グループ	会場
首都圏グループ	AP東京八重洲
地方グループ	AP日本橋
本部グループ	第一麹町ビル (組合本部会議室)



外部講師セミナー
 ■講師: (株)ファンクショナル・アプローチ研究所代表取締役社長 横田 尚哉(よこた ひさや)様
 ■講演テーマ: 合言葉は、誰のため? 何のため?

セミナーを受けての感想

- ・過去の経験から、業務の仕方や思考が固定化されてしまっている。未来を見て行動するため、ファンクショナルアプローチの視点で行動していきたい。
- ・今のIYでは固定観念にとらわれず、新しいことや意見を出すことは重要だが、その声が届く仕組みが必要である。風通しの良い会社にするために、多くの人と組合活動に取り組んでいきたい。
- ・思考が滞った時は「なぜ?」ではなく、「何のために?」と目的思考で考えることが大切だと学んだ。この言葉掛けで前向きな意識で仕事に取り組んでいきたい。
- ・PDCAの「Check」は計画したことを出来ていたか、という確認で終わってしまっていた。「Study」とすることで、新しい発見をし、次のステップに繋げていきたい。

2023年 冬期一時金 団体交渉

※詳細はWeb!SANKA!にアップロードされている「さんかEXPRESS VOL.04」をご確認ください。

2023年冬期一時金支給に向けた団体交渉が、11月7日(火)に四ツ谷本部会議室にて行われました。2023年冬期一時金より新たな制度になりますが、該当期間の業績は制度上の支給係数表の枠外であるため、別途交渉となりました。団体交渉では、物価上昇等による生活の先行き不安の声や上期予算達成による一時金の支給係数への期待の声を伝えると共に、年末年始繁忙期における労務・就業管理や営業課題に関する現場の声を伝えました。年間営業利益の達成に向けて、今後も全社一致で取り組んでいくことを確認し、一時金の支給係数に関しては団体交渉後の継続した労使協議により会社回答を受けて妥結に至りました。

団体交渉出席者

会社

山本(代表取締役社長)	荒谷(取締役執行役員 IY販売事業部長)
須賀(取締役執行役員 販売本部長)	尾城(執行役員 人事室長)
伊藤(取締役執行役員 商品本部長)	吉田(人事労務部 総括マネジャー)
荒川(取締役執行役員 管理本部長)	

労働組合

渡邊(中央執行委員長)	竹内(中央執行書記長)
佐藤(中央執行副委員長)	鈴木(中央執行書記次長)
宇野(中央執行副委員長)	上中(中央執行委員)



会社側出席者



組合側出席者

渡邊 中央執行委員長

団体交渉申し入れの主旨について

労働組合の基本姿勢として、一時金の支給水準は「生活給を踏まえた年間最低4ヶ月分支給」だが、10年以上に渡り、業績不振によって制度下限を下回る支給が続いている。昨今の物価高が日々の生活に与える影響の大きさから、物価上昇分を加味した一時金の支給をお願いしたいという声とともに、上期営業利益予算の達成という事実から、昨年を下回る支給では到底納得できないという声が多く挙がっている。業績の厳しさは理解するが、IYの社会的立場づけや、どこまで頑張れば社会水準の支給にいたるのか、10年以上に渡り我慢を重ねている組合員の気持ちや悔しさを会社の舵取りをしている経営の皆さんには理解をいただきたい。

企業の再成長とは「持続性のある健全な企業基盤をつくること」だと認識をしている。そのための源泉となる利益を稼ぐ事業戦略と体制、構造と仕組みづくりが不可欠である。利益を出す手段は「収益をあげて利益を出す」か「経費を抑えて利益を出す」かの2通りしかない。守りだけでは再建も成長もできない。上期の営業利益予算を達成した主な要因は「コスト削減」であり、その削減策を現場で実践・実行してきたのは、組合員であり現場の力である。これらのことを再成長に向けた労使共通の認識とした上で、昨年の支給水準以上は勿論、可能な限り制度下限に近い水準、生活保障となる年収ベースを考慮した回答を是非お願いしたい。

竹内 中央執行書記長

組合員の声について

年末年始商戦の売上最大化に向けて

繁忙期における労務・就業管理について

元日店休店舗が前年より少ない中で他店からの応援が期待できず、短期ヘルパーの採用も例年より厳しいため、人手不足が予想される。また企画業務型裁量労働制で働く本部社員も就業にイレギュラーが生じやすいため、店同様に労務・就業管理への気配りをお願いしたい。

セルフレジ導入に伴う有人レジの混雑について

フルセルフレジを導入した狙いのひとつに「少量のお買い物であっても、レジ混雑により会計を待たされるお客様のご不満解消」があり、決済率の上昇からもそのニーズには対応できつつある。一方で、有人レジを利用されるお客様に対する「レジ混雑のご不満」も同時に解消する必要がある。

媒体取り付け基準について

例年、正月媒体をはじめとする年末年始媒体の取り付け作業には時間と人手がかかるという声が多く挙がっている。店判断で必要以上に媒体取り付けをすることのないよう、今年新たに投入する媒体に関してだけでなく、媒体取り付けに関する全社としての統一基準やルールを発信していきたい。

須賀 販売本部長

組合員の声に対する会社回答

繁忙期における労務・就業管理について

WSアプリの必要工数の正値化を進めることで、店舗運営においてあるべき人員配置が見えてきたが、WSアプリ導入後、初めての年末年始繁忙期はイレギュラーが発生する可能性がある。イレギュラーや課題の発生を最小限に抑えるためには、事前の計画が全てであるため、年末年始の勤務体制に関する労使協議会を全店で実施する旨を発信し、併せて関係各部に労務・就業管理の徹底を会社方針として発信する。

セルフレジ導入に伴う有人レジの混雑について

セルフレジの導入は順調に進んでおり、お客様と従業員の双方にメリットがあるが、多くの課題があることも認識しており、中でもセルフレジと有人レジ、あるいはキャッシュレスレジと現金レジの適正比率については、随時修正を行っている。

12月の商品券企画については、フルセルフレジで商品券が使用できないことを踏まえナナコカードへのチャージで対応するテスト店舗を検討している。対応できる課題は、従業員の声を聴きながら事前に解決していきたい。

媒体取り付け基準について

媒体は昨年と同様に削減する方針であり、市松様様の腰幕を含めて取り付けない方針とする。店判断で必要以上の取り付けを行わないよう、今年投入する媒体や取り付けについては全社の統一基準やルールを設け、発信する。

最後に労働組合へのお願いとして、店での事故が増えていることを受け、安全・安心の徹底に向けた組合員の声をぜひ共有いただきたい。

団体交渉後も継続して労使協議を行い、たいへん厳しい業績状況にはあるものの、物価上昇などによる組合員の生活不安と予算達成への現場の頑張りに対する理解をいただき、下記の通り冬期一時金の支給係数が決定しました。

※個人支給額については、支給日に合わせ個人配布をする「さんかEXPRESS」にてご確認ください。

支給係数

ナショナル・エリア組合員……………73%
フィールド・嘱託組合員……………87%
パートナー組合員……………90%

支給日

ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員…12月8日(金)
パートナー組合員……………12月28日(木)

冬期一時金の会社回答にあたり、山本社長からのメッセージ

組合員の皆さんには日々、営業にご尽力いただいていることに感謝申し上げます。

2023年冬期賞与に関する団体交渉では、「物価が高騰し続ける中での生活不安」や「予算を達成したことに対する労いや評価」など、冬期賞与に対する期待の声が組合員の皆さんから多く挙がっているということをご報告いただきました。

2023年度上期については、現場の皆さんによる日々の営業努力によりなんとか営業利益予算を達成することができました。これもひとえに、お客様に向き合いながら水道光熱費をはじめとする販管費の圧縮等に取り組んでいただいた皆さんのおかげです。重ねて感謝申し上げます。しかし、原料費の高騰など様々な与件があったとはいえ、売上・荒利ともに予算未達に終わったことは大きく反省をすべき事であり、「経費コントロールによって利益を出す」という商売の仕方は、本質的な意味での健全な経営ができているとは決して言えない状況です。冬期賞与については会社として厳しい回答をせざるを得ないと考えていましたが、予算を達成したという事実や労働組合からの声を受けて、社内あるいは労使で協議を重ね、今回NA社員の支給係数については「73%」で回答させていただきました。

団体交渉の中でお伝えいただきましたが、「W i l l C h a n g e」を完遂した先に、新生IYとしての健全な経営基盤を築くことができると考えています。それは常に最前線で働かれている皆さんの「現場力」を上げていくということでもあります。

これから迎える年末年始商戦において、皆さんの持ちうる「現場力」を最大限に発揮できるよう、私も「コミュニケーション」「褒める風土」そして「業務の引き算」という3つをコミットしていきます。今年も残すところあと僅かとなってまいりましたが、体調にはくれぐれもご留意いただき、年末年始繁忙期も目標達成に向けてみんなで頑張ってください！



第57回 ハートフルサタデー



2023年10月28日(土)に福島県郡山市にあるビッグバレットふくしまにて「第57回ハートフルサタデー」が開催されました。ヨークベニマル労働組合、ロフト労働組合などセブン&アイグループ労働組合連合会の総勢25名の仲間達と、献血イベントで提供する惣菜の調理・配布やお子さま用のゲームブースなどの運営ボランティアに参加しました。当日は399人の方から791本(200ml換算)の献血のご協力をいただくことが出来ました。また、43名の方に骨髄バンクへご登録いただきました。

2024年度 IYユニオンカレッジ

新任中央執行委員、各支部の支部役員を対象に、IYユニオンカレッジを開催しました。階層別の役割や組合活動の詳細を伝え、基礎知識の習得の場としました。また、直近に実施する活動をはじめ、それぞれが担当する活動の詳細を伝え、具体的な活動の進め方を確認しました。さらに、支部活動の活性化を図るために、各支部の取り組み事例や課題を共有するディスカッションを行いました。

対象者	日程	会場	参加人数
新任中央執行委員	2023年10月17日(火)	第一麹町ビル(組合本部会議室)	6名
支部執行委員長	2023年10月31日(火)、11月2日(木)	Zoomを使用したリモート開催	42名
支部執行副委員長	2023年11月13日(月)、11月14日(火)	Zoomを使用したリモート開催	70名
支部執行副委員長(支部会計)	2023年11月24日(金)	Zoomを使用したリモート開催	30名
支部委員 (イベント担当・IY活動担当・情報宣伝活動担当)	2023年11月27日(月)、11月29日(水)、11月30日(木)	Zoomを使用したリモート開催	55名



支部解散式

事業所閉鎖に伴い、共に支え合い、楽しく働いた事業所内で支部解散式を開催し、記念品の贈呈を行いました。



ネットスーパー西日暮里支部

■閉店日:2023年10月3日(火) ■支部解散式:2023年10月7日(土)
■参加人数:53名

ネットスーパー西日暮里店は約8年半の営業にて終了となりました。イトーヨーカドーネットスーパーの発展のために多くのテストを行い、新横浜センターの稼働につながったと自負しています。私は半年間ほどの短い間でしたが、西日暮里支部の支部執行委員長を務めさせていただき、皆様の協力あって無事に解散式まで行うことができました。これまでの活動に協力・参加されたすべての方に感謝申し上げます。ありがとうございました。



支部執行委員長
小原 穂高



埼玉センター支部

■センター閉鎖日:2023年10月31日(火) ■支部解散式:2023年10月31日(火)
■参加人数:50名

1979年より44年間、イトーヨーカ堂の成長と一緒に走り続けました。雨の日も雪の日も途絶えることなく、商品を送り続けることが出来たのはここに携わってきた多くの先輩方と商品が届くのを待ちわびるお店の皆さん、そして、その先には楽しみに買い物に来ていただける、お客様がいたからこそだと思います。埼玉センターはその役目を終え、流山センターにバトンを渡しますが、それぞれの新天地において、自分の為、みんなの為、新たな気持ちでがんばります。



支部執行委員長
梅屋 俊行

2023年度 労使協働生産性向上運動 5つ星☆キャンペーン第2弾

「潤れた井戸から水は汲めない」という労働組合の基本的な考え方にに基づき、従業員自身があらゆる面において「5つ星」への磨き上げをめざす「5つ星☆キャンペーン」の第2弾を開催しました。たくさんのご参加ありがとうございました。

応募期間	2023年8月1日(火)～8月31日(木)
開催内容	セブンプレミアム商品から3品を買い回り、その中から応募者選定のBEST商品とおすすめポイントをコメントで添えて、各支部の応募BOXに投函、もしくはQRコードを読み取り応募する。

5つ星☆キャンペーン 第2弾

★「良いもの体験」を通じて感じたことをもとに、「良い接客・良い売場」につなげていく
★IY従業員から選ばれる・認められることで、「良い仕事」へのモチベーションに繋がっていく
★「良い商品・良い接客・良い売場」により、「お客様に期待をこえる良いもの体験」を提供する

内容
セブンプレミアム商品の中から3種類をイトーヨーカドー一店舗で購入し、購入商品の中からBEST商品1品を選び、右側のポイントに記載して、応募すると抽選で商品をプレゼント!!
※抽選、抽選結果は選んでください。抽選結果は抽選結果通知メールでご案内いたします。

応募期間 2023年8月1日(火)～8月31日(木)
※応募受付は8月4日(金)まで

対象者 イトーヨーカ堂に勤める全従業員

応募方法 専用応募用紙もしくはWEBにて、購入した3種類の「商品名」と、BEST商品の必要事項(レシート情報・お名前ポイント)を記載して応募しよう!
※QRコードからWEB応募も可

賞品 「百貨販売事務部長オススメ セブンプレミアム商品詰め合せ」
1,000名様
にプレゼント!

イトーヨーカドー店舗でセブンプレミアム商品を買って応募しよう!

ゾーン名	合計				応募方法							
	参加人数	参加率	応募件数	応募件数	応募用紙				Web応募			
					参加人数	参加率	応募件数	応募率	参加人数	参加率	応募件数	応募率
アリオゾーン	786	21.7%	1,026	28.4%	673	18.6%	873	24.2%	113	3.1%	153	4.2%
大型店ゾーン	967	11.7%	1,213	14.6%	854	10.3%	1,088	13.1%	113	1.4%	125	1.5%
標準店ゾーン	671	11.8%	873	15.4%	553	9.7%	740	13.0%	118	2.1%	133	2.3%
小型店ゾーン	453	12.4%	577	15.8%	365	10.0%	457	12.5%	88	2.4%	120	3.3%
北海道・東北ゾーン	801	30.0%	1,028	38.5%	743	27.8%	936	35.1%	58	2.2%	92	3.4%
西日本・信越ゾーン	416	14.3%	478	16.4%	253	8.7%	263	9.0%	163	5.6%	215	7.4%
本部ゾーン	94	4.2%	123	5.5%	63	2.8%	84	3.7%	31	1.4%	39	1.7%
全ゾーン計	4,188	14.4%	5,318	18.3%	3,504	12.1%	4,441	15.3%	684	2.4%	877	3.0%

～購入した3種類のセブンプレミアム商品から選ばれた「BEST商品」のうち一部をご紹介します～



大豆ミートのキーマカレー
言われなければ、大豆ミートと分からないほど肉感があり、食感も良いです。カレーも程よくスパイシーで、身体にも良いのでお勧めです。



**ボディクーラー
カップ付きインナー**

体へのフィット感と汗をかいてもサラッとしている心地の良さでリピートしました。



味付三陸産めかぶ3個入
旨みのバランスが良く、いつ食べても飽きずに美味しいです。シャキシャキ食感で、納豆やまぐろとの相性も抜群です。



**セブンプレミアム
ライフスタイル
パレージュス**

撥水加工がされており、子供の好みに合わせて色んな色が揃っているところが助かります。



**たんばく質10gの
枝豆とひじきの豆腐バー**
低脂肪、高タンパク、食物繊維も取れるこの商品は手軽に食べられて、上品な味で、お腹も心も満足出来る商品です。一品欲しい時にも最適です。



**水切り袋
環境にやさしいのびるタイプ**

網目が細かいのに水切れもよく、ぬめりの発生が少ないので非常に使いやすいです。

～「セブンプレミアム商品」を購入した店舗の良かった点を一部紹介～

- ・自分の店ながら、売り方・売場作り・接客対応が良かったです。
- ・季節ごとに商品のディスプレイやレイアウトに色々なアイデアがあり、買い物はもちろん、見てまわるのが私の楽しみになっています。
- ・「お気をつけてお持ちください」「たくさんのお買い上げありがとうございます」何気ない一言が嬉しかったです。
- ・改装や従業員の取り組みでお店が変わった!これからも地元で愛されるお店として頑張ってください。