

自己啓発支援のご紹介

自己啓発支援制度



対象講座の拡大で、「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等も補助の対象となりました。

※ビジネス書や新聞などの定期購読補助は対象外です。
※公式的な案内のない講座は対象外です。

補助金が
できます



《毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で!》

〈組合員〉

総額に対して**1/2** 年間利用総額 **40,000円/人**

〈非組合員〉

総額に対して**1/4** 年間利用総額 **20,000円/人**

対象者	<ul style="list-style-type: none"> 三越伊勢丹グループ労働組合を構成する企業における直接雇用従業員 ※ただし、アルバイトと学生は対象外とする
補助額	<p>組合員：総額に対して1/2 年間利用上限40,000円/人 非組合員：総額に対して1/4 年間利用上限20,000円/人</p> <ul style="list-style-type: none"> 「組合員」「非組合員」についての取り扱いは申請時点とし、年度中に変更があった場合は組合員上限を適用 受験・受講ともに費用支払い後の領収書をもって申請を受け付け（合否・受講修了したかは問わず） 年間利用累計額は毎年4月1日～翌年3月31日までに本制度の申請を行い受理された分まで 厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要なため申請前に組合に要連絡 実際の申請書受付日より遡って1年以内の本人名義の領収書に限定 ※クレジットカード払い（紙）の領収書の場合は、但しきぎに必ず「クレジットカード利用」が必要
対象	<ul style="list-style-type: none"> 資格・講座の受験料・受講料（国家資格、公的資格、民間資格、厚生労働省教育訓練給付制度対象の資格・講座、ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等、有料の自己啓発セミナー） テキスト代（資格取得条件、講座受講料に含まれる場合のみ） ※IMGUで団体の存在が確認できるものに限る ※入社前および組合加入前の受講や資格取得については対象としない ※取得した資格の更新のための受講は対象としない
申請方法	<p>【2021年度10月1日よりメールでの申請方法が出来るようになりました!!】 右記のメールアドレスにメールで送ってください。 jikokeihatsu@imgu.or.jp</p> <p>【申請手順】</p> <p>①必要書類を揃えます。 → ②申請書類を送る → ③給付金を受け取る</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>①必要書類を揃えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新申請書 (HPより) 領収書 (※本人名義フルネーム) 資格、講座名と金額 (※領収書の内訳が分かる資料を提出!) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>②申請書類を送る</p> <p>メール送信</p> <p>領収書がPDFデータの場合はメール送信可、紙の場合には原本送付が必要</p> <p>※従来の送達方法や持参も申請可能</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>③給付金を受け取る</p> <p>組合自己啓発担当確認後、本人口座へ振込</p> </div> </div>
支給方法	<ul style="list-style-type: none"> 受理後、不備がなければ翌月20日を目途に本人が指定する銀行口座に振り込み

2021年度分の申請は、2021年4月1日～2022年3月31日となります!

詳しくは、労働組合 自己啓発支援制度HPをご覧ください



IMGU News



ホームページ



LINE



twitter



Yammer



労働組合コミュニティは、会社PC・業務スマホから閲覧可能です。
『53_37_三越伊勢丹グループ北海道統括支部』

IMGU北海道統括支部 第9期活動MAP

IMGU 基本理念

目的:わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行い、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

●北海道統括VISION～従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業

札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科のメンバーが、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じることで、「誇りに思う」という感情を「自信」を持って抱き、働き続ける企業を実現する。

●第9期運動方針

想いをあわせ、
私たちのありたい未来を創る

- 取り巻く環境は、未だ予断を許さない厳しい状況であることを踏まえた上で、引き続きグループと各社動向は十分確認をしながら、良質な危機感を持ち、私たちが大切にしている雇用・労働条件の維持に繋げる活動を最優先に取り組む。
- 一方で、各社が「企業ビジョン」の実現に向かい、スピードを持って取り組み始めた中、労働組合として「私たちのありたい未来」を創る想いを強く持ち、その具現化に向けた活動に取り組む。
- 労働組合の活動は、メンバー自身の活動、自分たちの企業のあり方、労働条件・働く環境は、自らの意志と行動で創り上げていこう、ありたい未来を実現していこうという想いや行動が活動の原点であり、その実現に向けたプラットフォームである。ビジョンの実現へ、メンバーを代表して意見集約を行い、パイプ役となる組合役員の活動力向上、活動の見える化と接点拡大を図り、メンバー参画を行いながら、第9期北海道統括支部の活動を進める。

第9期活動計画 重点活動



労働協議会(百科)



労使部会



経営懇話会(札幌)



経営懇話会(函館)

①労働福祉活動

【主な活動】労働協議会(春の交渉等)、労使部会(通年協議等)、安全衛生委員会、時間管理委員会、ハラスメント防止対策委員会
【第9期重点ポイント】中長期のやりがい、働きがいを高める仕組み整備、次の目標となる労働条件等のありたい未来を描く



VOICE(メンバーズ、限定、テーマ)



内部会議(執行委員・評議員・職場委員)

③VOICE・現場活動

【主な活動】現場活動(執行委員・評議員・職場委員) & 内部会議、メンバーズVOICE、限定VOICE(動画・資料配信)、テーマ別VOICE
【第9期重点ポイント】労働福祉や経営対策活動の源となる意見集約の活性化、パイプ役となる現場組合役員の活動力向上を推進する

②経営対策活動

【主な活動】経営懇話会、職場懇話会、労使部会(事務折衝等)
【第9期重点ポイント】雇用・労働条件維持の前提となる企業存続や発展、各社計画の精度向上、現場課題の解決に繋げる



労使会議・VOICE動画配信

広報誌

LINE配信

④広報活動

【主な活動】広報誌(IMGUNews、丸三新聞・海峽・百科事典)、会社デジタルツール(teams, yammer)、組合デジタルツール(LINE, Twitter, HP)
【第9期重点ポイント】メンバーへ組合活動の見える化と接点拡大を図り、組合活動への参画を推進する

その他活動 ※活動写真は第8期実施



⑤教育サポート活動

【主な活動】自己啓発支援制度、ユニオンプラン、キャリア&ライフセミナー、(フレッシュプラン、CLPなど)



⑥レクリエーション活動

【主な活動】団結会、オンラインレク、上部団体(UAZ)レク、各周年記念施策



⑦社会貢献活動

【主な活動】地域施設支援、地域スポーツ振興、各社会貢献



⑧ダイバーシティ推進活動

【主な活動】育児・介護・疾病等のメンバーサポート活動、情報発信



【主な活動】(UAゼンセン)組織内議員との連携、政策推進、支持者拡大活動

⑩渉外活動

【主な活動】連合、UAゼンセン等上部団体、地域・業種団体組織活動

⑪三越伊勢丹グループ労働組合 本部活動

【主な活動】HDS労使協議、グループ制度構築・環境整備、分野別活動、財政

⑫三越伊勢丹グループ共済会 事業運営

【主な活動】共済給付・融資、余暇推進(ベネフィット、チケット販売)、各種相談窓口

第9期 組織運営 体制

北海道統括支部

執行委員長・副執行委員長・書記長・書記次長

書記局・メンバー窓口(専従執行委員、書記スタッフ@札幌・函館 組合事務所)

札幌丸井三越支部

札幌丸井三越支部 執行委員

札幌丸井三越支部 評議員・職場委員

函館丸井今井直轄分会

北海道統括支部 執行委員

函館丸井今井直轄分会 評議員(兼 職場委員)

北海道百科直轄分会

北海道統括支部 執行委員

北海道百科直轄分会 評議員(兼 職場委員)

ALLメンバー(全組合員)

IMGU北海道統括支部 第9期運動方針骨子

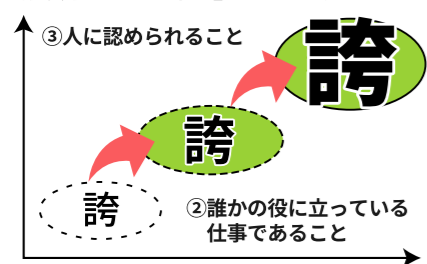
I. IMGU北海道統括支部ビジョン

ビジョン～従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業

札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科のメンバーが、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じることで、そして「誇りに思う」という感情を「自信」を持って抱き、働き続ける企業を実現する。

- 実現したい状態**
- ① お客さま、地域社会にとって必要とされるやりがいのある仕事に従事しており、会社全体が目指す姿に向かって前向きに協力し合い、情熱を持って取り組んでいる状態
 - ② 労働条件、環境は北海道随一であり、全ての従業員が安心して働き続けられる状態
 - ③ 従業員と経営、上司と部下、従業員間の対話や交流が十分に図られ、闊達な議論が行われる環境であり、風通しの良い社内風土である状態
 - ④ 自分自身の成長や自己実現を実感しながら、会社に貢献している状態
 - ⑤ 社会貢献や地域支援の活動への参画や認識が広まっており、地域社会からも認められている状態

＜実現したい「誇り」イメージ＞



①土台: 経済的安定・健康維持・安心安全

＜労働組合として「誇り」を高める活動＞

全ての活動の原点は「VOICE活動」メンバーの声・想いからスタート!

	指標	活動項目	取り組み項目	主な活動
① 「誇り」の土台 経済的安定 健康維持 安心安全	経済的安定	1.労働福祉活動 2.ダイバーシティ推進活動 3.政治政策政治	賃金、賞与、人事制度、働く環境整備	労使協議会(春の交渉等)、労使部会(労使過労協議など)
	健康維持	4.経営対策	職場環境整備、健康管理、時間管理	安全衛生委員会、時間管理委員会、ハラスメント防止対策委員会
	安心	5.広報	多様性、安心して働き続けられる環境整備	共済会、育児・介護・疾病等サポート、政策実現活動
		6.教育サポート	経営チェック&サポート、戦略浸透、現場課題解決	経営懇話会、職場懇話会
② 「誇り」の積み上げ 誰かの役に立っている 仕事であること 人に認められること	企業お客さま仲間地域社会等	7.レクリエーション	組合活動共有、福利厚生情報発信	広報誌(新聞、IMGU NEWS)、HPブログ、LINE、Yammer
		8.社会貢献	能力開発、キャリア&ライフ支援	自己啓発支援制度、ユニオンプラン、キャリア&ライフセミナー
			一体感醸成、コミュニケーション・コミュニティ活性化	団結会、スポーツレク、オンラインレク、上部団体(UAZ)レク
			地域貢献、社会貢献(社会福祉・資源環境保護・災害支援)	地域支援施設サポート、地域スポーツ振興、各種社会貢献活動

II. 第8期活動振り返り

●第8期運動方針～テーマ: 歩みを止めず前へ、想いをあわせ変革に挑戦

●第8期は、コロナ禍による急激な環境変化を踏まえ、強い危機感を持ちながら、活動の歩みは止めず、難局に立ち向かうメンバーが前を向き、想いをあわせ変革に挑戦するための土台維持・整備を目指して活動を計画しました。特に、この環境下における活動優先順位、活動制約に対して、活動ウエイを見直し、基幹活動である「経営対策・労働福祉・VOICE・現場活動」に注力して取り組みました。

●注力した取り組みでは、支部と本部の連携や労使協議を通じて企業動向を十分に確認しながら、「雇用・労働条件維持」「安心安全確保」へ向けた協議を最優先に進めました。結果として、雇用・労働条件は従業員が難局を乗り越えるために労使一体で維持、対応をしたことや、安心安全はメンバーの声を汲み取りながら、コロナ対応に関わる職場環境改善を進めました。

●新たな活動方法の取り組みでは、職場環境変化も踏まえながら接点充実や意見集約を図る仕組みづくりとして、「新たな現場組合役員体制(評議員・職場委員)、デジタル活用VOICEでの意見集約」の構築、推進を進めました。経営対策・労働福祉活動では、それらを基に各社労使会議(経営懇話会、職場懇話会、安全衛生等)での現場課題共有と改善を進めました。

●その他分野別活動の取り組みでは、各支部・分会結団会等は中止となりましたが、メンバーが繋がることや活動機会提供として、札幌では労使共同の従業員名簿発行やオンライン活用セミナー等の取り組み、函館・百科では各社の特色に合わせ、大人数の集合を伴わずに参加出来る活動等を進めました。また、活動全体の発信や接点拡大を目指して、各デジタルツール活用や発信頻度を拡大し、広報活動における定期情報発信、浸透の体制構築を進めました。

●分野別活動の主な振り返り

①労働福祉・経営対策活動

現場活動と連携した労働福祉・経営対策活動では、各社年度計画や組織改正後の現場課題、安心安全の職場環境等の意見集約から各社労使会議を通して課題解決に繋げるべく、現場組合役員と定期的にテーマ設定をした意見集約と課題把握、改善提言スキーム構築を進めました。

一方で、現場組合役員全体の参画としての取り組みには課題を残しており、役員全体が意見集約を図る体制、その土台となる意識や行動を高める取り組みを検討していきます。

●注力した取り組みでは、支部と本部の連携や労使協議を通じて企業動向を十分に確認しながら、「雇用・労働条件維持」「安心安全確保」へ向けた協議を最優先に進めました。結果として、雇用・労働条件は従業員が難局を乗り越えるために労使一体で維持、対応をしたことや、安心安全はメンバーの声を汲み取りながら、コロナ対応に関わる職場環境改善を進めました。

③広報活動

活動全体の発信や接点拡大を目指して、各デジタルツール活用や発信頻度を拡大、定期情報提供に取り組みました。特に、土台整備として各支部・分会の雇用形態別に抜け漏れなく発信するデジタル、アナログ両方の広報発信整備も進め、書記スタッフと連携した定期情報発信の体制を構築を進めました。

一方で、デジタルツールを活用した発信の浸透度合いや活動全体にわたる発信は不足しており、広報ツールの定着化と活動全体の発信をさらに進めます。

②VOICE・現場活動

VOICE活動では、環境変化や新たな現場役員体制を踏まえたVOICEのあり方を再構築して活動を進めました。特に、コロナ環境を踏まえたVOICE開催方法や新たな限定VOICEでは、動画発信を中心として取り組み、通年協議(労働条件に関する協議内容)の進捗は定期発信、意見集約する仕組みをスタートしました。

一方で、動画発信と意見集約は、メンバーへの浸透や意見集約度合いが内容により現定的になっており、今後特に意見交換を必要とする内容については、現場組合役員とのさらなる連携やテーマ別VOICE等も活用した意見集約方法を進めます。また、IMGU意識調査の定点観測は、課題抽出をし労使間共有、活動反映を進めました。次期も本部と連携し、取り組み易さ等の改善を進め実施を検討します。

④その他分野別活動(教育サポート活動、社会貢献活動、レク活動等)

教育サポートでは、北海道ではPCスキルアップやマネーセミナー、オンラインツアー等の開催、札幌ではユニオンプランのオンライン開催やSDGSセミナー、百科では道産品を学ぶセミナー等、各支部・分会のメンバー環境やニーズに合わせた新たなセミナー開催に取り組みました。

社会貢献活動では、コロナ環境から訪問交流は叶いませんでしたが、札幌は羊ヶ丘養護園へ園内で楽しむクリスマスイベントの提供、函館は乳児院さゆり園へのクリスマスプレゼント寄贈等を継続して進めました。レクリエーション活動では、分会の特色に合わせて函館で港まつり施策、百科で30周年記念施策等に取り組みました。

III. 第9期運動方針

第9期テーマ～想いをあわせ、私たちのありたい未来を創る

●第9期運動方針策定にあたって

環境認識

取り巻く環境を踏まえて、企業は生き残りをかけたビジネスモデル(商売のあり方、経営戦略、業務フローや働き方改革等)の変革を強く迫られています。

前年度までの各社動向は、急激な環境変化に対応するための守りの構造改革が中心でしたが、今年度からの各社動向は、この難局を乗り越えて成長を遂げるべく、新たな「企業ビジョン」を掲げ、実現に向けた取り組みをスタートしました。この「企業ビジョン」とは、「私たちのありたい未来」を創ることであり、メンバー全員が共通認識を持って取り組む必要があります。また、その実現に向けた「年度計画」を着実に成し遂げていく必要があります。

そして、それを成し遂げるためには、企業を形作る「人」の力が重要であり、企業ビジョンの実現に向けた経営戦略を理解し、納得感を高め、一人ひとりの主体的行動と一丸となって取り組む体制をつくり、最大限力を発揮していくことが求められています。

運動方針の考え方

第9期の活動は、取り巻く環境は未だ予断を許さない厳しい状況であることを踏まえた上で、引き続きグループと各社動向は十分確認をしながら、良質な危機感を持ち、私たちが大切に雇用・労働条件の維持に繋げる活動を最優先に取り組みます。一方で、各社が「企業ビジョン」の実現に向かい、スピードを持って取り組み始めた中、労働組合としても「私たちのありたい未来」を創る想いを強く持ち、その具現化に向けた活動に取り組みます。

労働組合の活動は、メンバー自身の活動です。自分たちの企業のあり方、自分たちの労働条件・働く環境は自らの意志と行動で創り上げていこう、ありたい未来を実現していこうという想いや行動が活動の原点であり、その実現に向けたプラットフォームであると考えます。ビジョンの実現、その推進へ、メンバーを代表して意見集約を行い、パイプ役となる組合役員の活動力向上、活動の見え化と接点拡大を図り、メンバー参画を行いながら、第9期活動を進めます。

「私たちのありたい未来」を創るための重点活動として、以下の活動に注力して取り組みます。

- ① 中長期のやりがい、働きがい高める仕組み整備、次の目標となる労働条件等のありたい未来を描く「労働福祉活動」
- ② 雇用・労働条件維持の前提となる企業存続や発展、各社計画の精度向上、現場課題の解決に繋げる「経営対策活動」
- ③ 雇用・労働条件維持の前提となる企業存続や発展、各社計画の精度向上、現場課題の解決に繋げる「経営対策活動」
- ④ メンバーへの活動の見え化と接点拡大を図り、組合活動への参画を推進する「広報活動」

●第9期重点活動ポイント

①労働福祉活動

今年度の通年協議では、未来に各社で働くことへのやりがい、働きがい高める仕組みとして、経営戦略と連携した人事賃金制度構築、メンバーの中長期にわたるキャリア形成支援制度、働く環境整備を進めます。

各社の取り巻く環境、業績動向や今後の見通しを踏まえ、春の交渉で確認を進めた新たな賞与交渉、考え方を基に労使協議を進めます。各社のこれまでの労働条件交渉の変遷(札幌企業統合10年、函館設立12年、百科組合化8年が経過)や企業ビジョン、メンバーの声や想いを踏まえて、ありたい未来に向けて、目標・夢に出来る中長期に達成する労働条件や働く環境を描き、実現に向けた労使協議を進めます。

③VOICE・現場活動

VOICEでは、前期進めた新たなVOICEのあり方を機能、定着させるべく取り組みます。特に限定VOICEは動画発信を中心に、通年協議に関する内容の定期発信に加え、専門委員会(安全衛生、時間管理、ハラスメント防止対策等)等の活動共有、意見集約の取り組みを進めます。また、テーマ別VOICEは、労働福祉活動におけるありたい未来を描くための意見交換をポイントとして、取り組みを進めます。

現場活動では、パイプ役となる現場組合役員(執行委員、評議員、職場委員)が、それぞれの役割を踏まえた活動推進が出来る仕組みづくり、意見集約・発信力を高め、同じ立場で考えるための情報共有、意識・行動に繋げる土台整備等の取り組みを進めます。

②経営対策活動

引き続き、業績動向を踏まえ、雇用・労働条件維持への経営動向のチェックは、本支部が連携を行いながら強化をして取り組みます。また、企業ビジョン実現に向けた経営計画の浸透や、進める中での現場実態を踏まえた課題把握、解決に向けた提言等、変革にチャレンジをする経営サポートに取り組みます。

現場活動と連携した経営対策活動として、前期進めた現場組合役員(執行委員、評議員、職場委員)と連携した意見集約と課題把握、改善提言スキームを定着、発展させながら、経営懇話会や職場懇話会等の取り組みを進めます。

④広報活動

メンバーへの活動の見え化、接点充実化、参画推進へ、情報提供・活動報告等を会社デジタルツール(teams、yammer)、組合デジタルツール(LINE、Twitter、HP、動画)をそれぞれ活用しながら、タイムリーかつ定期情報発信の取り組みを継続して進めます。特に重点活動の経営対策、労働福祉、VOICE・現場活動における、動画発信と意見集約を定期、計画的に行う仕組みの定着化を進めます。

●その他分野別活動ポイント

①教育サポート活動	主体的に能力開発や気づきを得る機会として、自己啓発支援制度の利用拡大の取り組みや、ユニオンプランを提供していきます。また、札幌・函館・百科のメンバーが各企業ビジョンに向かって自己成長に繋げることや、新たな知見を得るセミナー開催をそれぞれ進めます。
②レク・社会貢献活動	レクは、環境動向を踏まえながら、前期に取り組みを進めた活動方法に加え、アフターコロナを見据えたメンバーの一体感醸成、コミュニティづくりの機会提供に取り組みます。また、札幌・函館は各社「周年記念」と連動した従業員参加型のイベント開催の検討を進めます。社会貢献は、愛の募金等の定期活動や、札幌・函館支援施設の人的サポート活動、北海道スポーツ振興活動等に継続して取り組みます。
③ダイバーシティ推進活動	育児、介護、疾病を中心として、サポート百科や共済会・ベネフィット等の情報発信、制度周知、育児休職者会や介護個別相談会等を通じた、個別対象者の悩みの緩和サポートに継続して取り組みます。
④政策政治活動	企業労使間では解決できない「職場課題」を解決するための政策政治活動の推進、メンバー理解促進に向けて、上部団体であるUAゼンセン組織内議員「かわいたかのり」「田村まみ」の活動共有、支持拡大に継続して取り組みます。

役員紹介

北海道統括支部

執行委員長	副執行委員長			書記長	書記次長			専従書記	
玉谷 謙一朗	大西 祐介	前田 智昭	松川 朋美	吉田 貴彦	長谷田 皓平	木村 正男	保利 風太	小山 薫	藤巻 由美子
札幌丸井三越	札幌丸井三越	札幌丸井三越	函館丸井今井	札幌丸井三越	札幌丸井三越	札幌丸井三越	北海道百科	札幌丸井三越	札幌丸井三越

第1職場区

① 札幌丸井三越支部
丸井今井
札幌本店

大通館B1~B2		大通館B2		一条館1~2階	
丸井フード	和洋酒・ギフト・コーヒー	丸井インターナショナル			



一条館3~5階	一条館6階	大通館1~3階			大通館1階	大通館2階	大通館4~8階	大通館8階
丸井メンズファッション&アクセサリーズ	寝具・タオル・ウィッグ	丸井レディスファッション&アクセサリーズ			化粧品・特選ティック	靴・バッグ・財布・時計	丸井レディスファッション&アクセサリーズ	子供服・ベビー玩具

第2職場区

① 札幌丸井三越支部
札幌三越

本館7階		本館8階			本館5階	本館3階
紳士	レディースファッション	リビング			婦人特選	レディースファッション

本館2階	本館1階	本館B2			
Mエディット	ファッションパーツ	菓子・ペーカリー・フラワー			



第3職場区 店舗統括部 販売推進担当、店舗統括部店舗運営担当

顧客サービス・コンプライアンス			催事・POSオペレーション			コンシェルジュ	丸井商品ギフトサロン	三越商品ギフトサロン		

第4職場区 外商部 パークタワー7階

外商第1担当営業2課	外商第2担当営業3課	外商戦略担当外商企画	

第5職場区 総務部、営業本部、商品統括部、小型店営業部 ほか

デジタル推進	家庭用品・食器・家具・物産課	デジタル推進	婦人服・ハンドバッグ	ギフト・スイーツ・プロモーション	メンズ・ステイック・紳士課	婦人雑貨・アクセサリー	菓子・ペーカリー

第5職場区 総務部、営業本部、商品統括部、小型店営業部 ほか

総務	MD推進	食品・雑貨・プロモーション	プロモーション計画	人事労務	婦人服・子供服・リ빙	メンズ・ステイック・紳士課	化粧品・特選ティック	小型店営業部・営業・コンプライアンス	きたキッチン			

② 北海道百科直轄分会 北海道百科 本社



丸井今井パークタワー9階			
営業本部 営業管理	営業本部 営業企画	リテール事業部 計画担当	販売事業部 店舗販売



④ 函館丸井今井直轄分会 丸井今井函館店

紳士・リ빙・食器・子供服	外商	食品	外商	服飾雑貨	食品	服飾雑貨	専従書記



顔写真	〈 役 職 〉 ◎: 支部執行委員 ○: 支部(分会) 評議員 ●: 職場委員 ※: 職場区リーダー
氏名	
所属①	

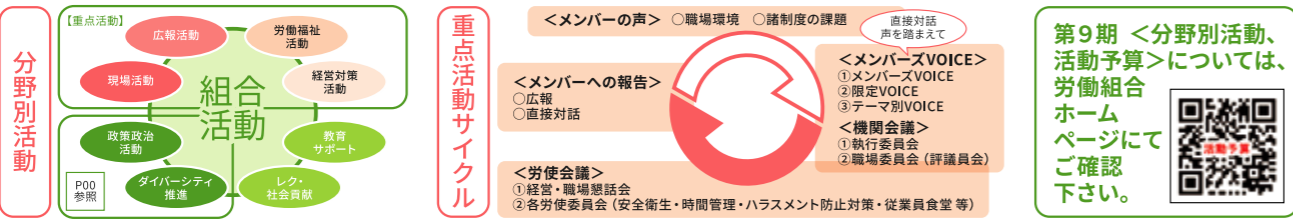
第9期 札幌丸井三越支部 分野別活動計画

分野別活動策定にあたっての考え方

- 札幌丸井三越の経営環境は、新型コロナウイルスによる影響から、業績悪化が長期化しており、未だ予断を許さない企業状況が続いています。これまで従来の百貨店構造からの脱却を図り、将来の収益基盤の安定化を目指してきましたが、環境変化に対して、さらにスピード感をもって取り組まなければならないと捉えています。
- そのような中、第9期は、新たなビジョンである「北海道に暮らす人たちに、心の豊かさを提供する企業グループ」を目指し、その実現のために**企業戦略の実行を、従業員一丸となって成果に結びつける重要なフェーズ**となります。
- 札幌丸井三越支部の分野別活動については、雇用の確保、労働条件の維持を前提とした労使協議や、札幌丸井三越創立以来、最大の難局を乗り越えるべく、企業戦略の実行性やメンバーの納得性向上につながる取り組みを専従・現場役員が一体になり、**前期進めてきた重点活動のサイクルのさらなる発展と進化を進めていきます**。その上で、第9期を「メンバーと想いを合わせながら、自分たちの企業のあり方、自分たちの労働条件・働く環境を自らの意思と行動で創り上げていく」年度と位置づけ、私たちのありたい未来の具現化に向けて以下のポイントを重点に活動を推進します。

分野別活動の重点ポイント

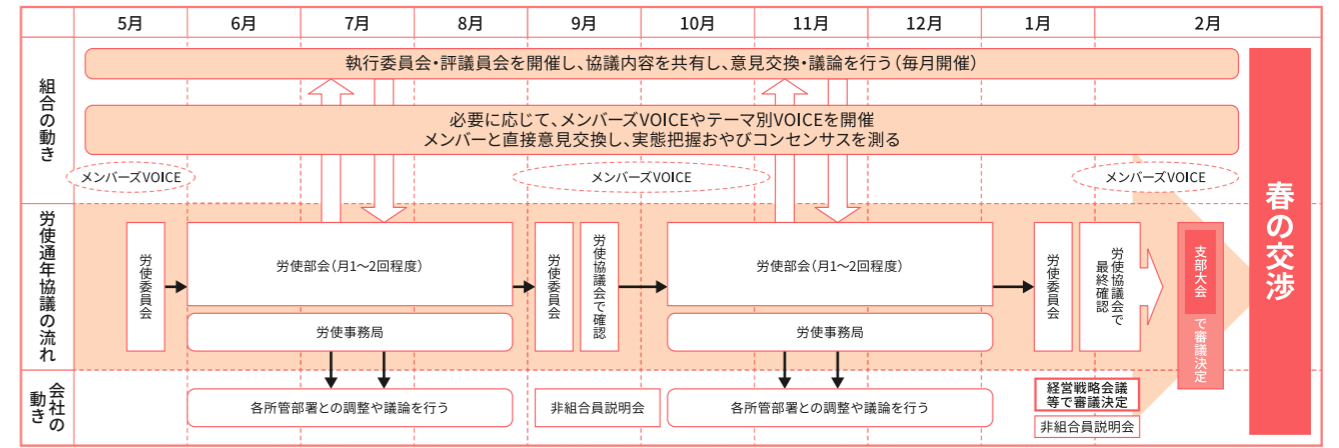
- 労働福祉活動**
 - 通年協議を中心に、中長期のやりがい、働きがいを高めるための人事賃金制度構築や、職場環境の整備、従業員が主体的にキャリア形成することができる制度や運用整備に取り組みます。
 - 現場活動によるメンバーの声、想いの集約、機会会議を通じた討議を行いながら、ありたい未来に向けた労働条件や働く環境の策定に着手します。
- 経営対策活動**
 - 企業戦略に対する現場実態や浸透度について、現場役員との双方向コミュニケーションを通じた意見集約を行います。その上で、現場実態や課題解決に向けた、経営との対話活動の活性化を行います。
- VOICE・現場活動**
 - VOICE活動は、前期進めた新たなVOICEの仕組みを定着、機能させるべく、動画を中心とした定期発信やテーマを絞った小規模のVOICEの開催頻度を高める活動を行う。
 - 現場活動では、現場役員（執行委員・評議員・職場委員）全員が発信力を高め、これまで以上に経営戦略や現場実態に対する意見集約に取り組めるための土台・仕組みの整備を行います。
- 広報活動**
 - 組合活動の見える化を目指し、全ての活動と連携しながら、あらゆるツールを活用した情報発信を定期的に行います。
- 教育サポート活動**
 - メンバーの主体的な学びやキャリア形成につながる教育メニューをオンライン・集合開催にて開催します。
- レク・社会貢献活動**
 - レクは、環境を踏まえながら、従業員間のコミュニケーション活性化や、コミュニティづくりの機会提供を継続して行います。
 - 社会貢献は、私たちが大切にしている支援団体との交流活動を中心に継続した地域貢献となる活動に取り組みます。



労働福祉活動

- 札幌丸井三越の労使通年協議については、経営環境についての動向を都度労使で確認した上で、雇用・労働条件の維持につながる協議を優先に行っていきます。その上で、経営戦略と連携した人事賃金制度構築や、従業員の中長期にわたるキャリア形成を支援する制度や運用整備に取り組みます。
- また、賞与に関する協議については、環境、業績動向、今後の見通しを踏まえて、春の交渉で確認を進めた新たな賞与交渉方式、考え方を基に労使協議を進めます。
- わたしたちがありたい未来に向けては、年度計画・企業戦略が着実に実行されることを踏まえて、目指す労働条件・働く環境の策定を、現場活動によるメンバーの声、想いの集約、機会会議を通じた討議を行いながら、策定に着手します。
- 各専門委員会では、メンバー働く環境を中心に、メンバーへの定期的情報発信を動画を用いながら取り組み、直接対話を行いながら現場実態把握や職場課題について意見交換を実施します。

開催時期	委員会	内容
毎週	労使部会	労使通年協議項目の成案化や環境整備に向けた協議、現場状況把握や改善依頼
毎月	安全衛生委員会	法定・施設の点検と改善の確認メンバーの健康維持、向上や働く環境の改善を推進
2か月毎	産業医巡回	産業医同行、丸井今井・三越・パークタワー3店舗などの職場巡視活動
毎月	時間管理委員会	時間外・有給休暇取得などの状況確認 時間管理ルール順守や意識醸成、働く環境の改善を推進
四半期毎	安全運転管理委員会	自動車の安全な運行や交通事故の防止へ向けて、啓発活動や講習会の開催などを推進
四半期毎	ハラスメント防止対策委員会	ハラスメントに関する問題解決、未然に防ぐために、啓発活動や教育活動などの推進



2021年度労使通年協議テーマ

「エンプロイアビリティ（雇われる力）を高めるためのキャリア形成の支援や、主体的にチャレンジしやすい風土の醸成」

動画配信を中心とした対話活動

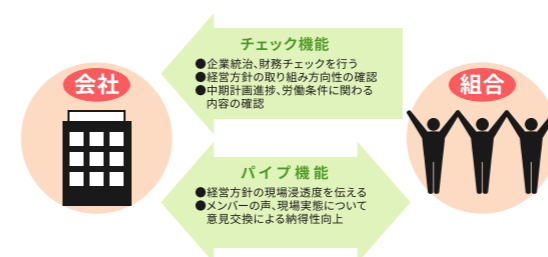


経営対策活動

- 経営懇話会や職場懇話会を通じて、組合としてのチェック機能とパイプ機能（※下記参照）を活性化することで、経営方針や企業戦略について、メンバーが正しく理解し実効性が高まるよう取り組みを進めます。
- その上で、現場役員と連携しながら、現場活動と広報活動の中で情報発信が高まる取り組みについても強化をします。
- また、現場役員（執行委員・評議員・職場委員）を通じたメンバーからの要望やアイデアについては、現場実態把握をした上で、労使間の対話を充実させることで、様々な課題解決へ繋げるよう協議に取り組みます。

開催時期	活動名	参加者	内容
毎月	経営懇話会	社長・営業本部長・総務部長・店舗統括部長・外商部長	経営動向や営業推移・企業戦略についての確認 現場状況についての共有と現場課題改善の申し入れ
四半期毎	職場懇話会	営業本部長 店舗統括部長 外商部長 小型店営業部長	部門単位で方針・営業施策についての確認 職場環境に関わる現場課題改善に向けた意見交換

経営対策活動におけるチェック機能とパイプ機能



チェック機能	パイプ機能
<ul style="list-style-type: none"> ●会社の状況について、企業統治、財務など、あらゆる視点から分析・意見提言すること ●会社の施策に対する、メンバーの声を踏まえ、場合によっては伝え方・やり方等に対する修正を促し、施策の実効性を高める。 ●会社の動向や方針、取り組みの方向性について、会社経営のオフィシャルな内容として確認すること ●特に会社業績や構造改革に関する取り組みは、労働条件に関わる重要な内容であることから重点的に確認 	<ul style="list-style-type: none"> ●チェック機能で確認した会社の動向や方針などを、正しくわかりやすく、メンバーに伝える ●メンバーの声（日々の業務のなかで想っていること、感じていること）を会社経営に本音で伝え、意見交換する ●会社経営とメンバーとのギャップを可能な限り取り払う（労使間のボタンの掛け違えを防ぎ、実効性を高める）

各懇話会での確認、共有項目例

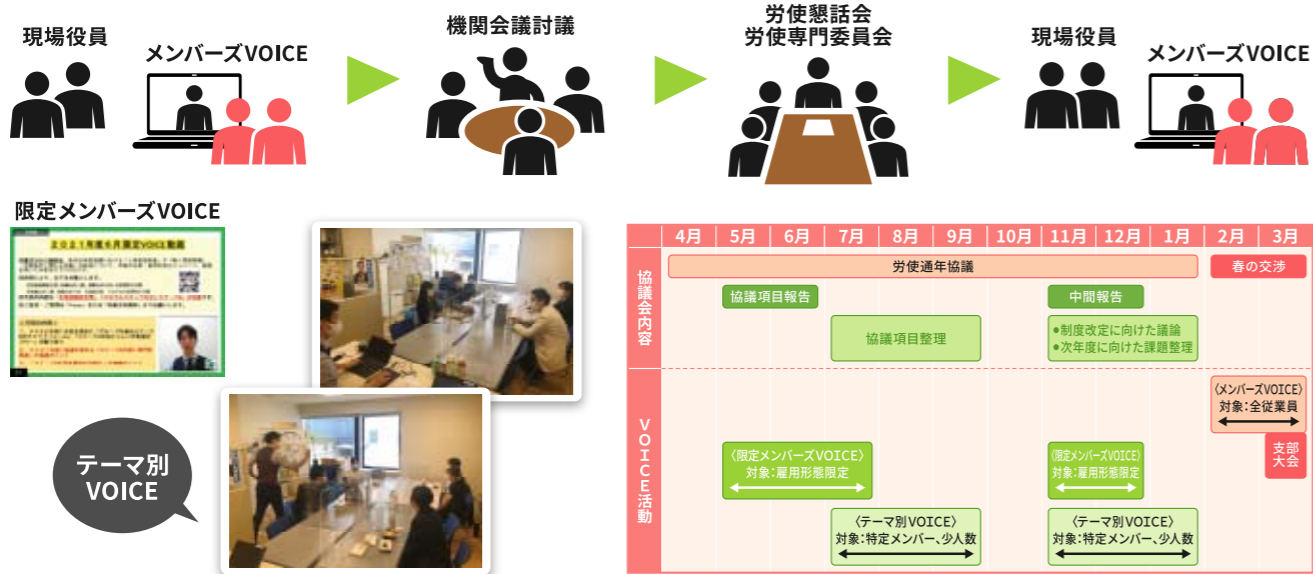
項目	内容
営業現況	○毎月の営業現況とトピックス ○主要施策に関する状況と方向性
年度方針・計画	○年度（半期毎）の年度方針計画の事前確認 ○戦略プロジェクトの進捗
決算関連	○年度（半期毎）の決算見込みと結果
組織改正	○組織改正の方向性と要員配置のあり方 ○組織改正に伴う従業員の動き方
労使通年協議	○労使通年協議項目に関する進捗報告
組合活動	○現場活動（現場役員の声）の共有 ○VOICE実施状況、メンバーの声の共有 ○直近の組合活動の報告



●VOICE・現場活動

- VOICEでは、前期進めた新たなVOICEの仕組みを定着、昨日させるべく取り組みを進めます。
- 『限定VOICE』では、動画発信を中心に通年協議に関わる内容の定期発信を行い、通年協議の理解促進と意見集約を行います。
- 『テーマ別VOICE』では、ありがたい未来創りにつなげる意見交換の場として、テーマを絞りながら意見交換を進めます。
- 現場活動では、現場役員（執行委員・評議員・職場委員）全員が発信力を高め、これまで以上に経営戦略や現場実態に対する意見集約に取り組めるための土台・仕組みの整備を行います。

開催時期	分野	対象	内容
2~3月 原則年1回	メンバーズVOICE	全メンバー	次年度の賃金要求や労働協約の締結・改廃、諸制度の成案化を最終確認。全メンバーを対象として意見集約に取り組む（春の交渉）
必要に応じて	限定メンバーズVOICE	雇用区分 限定メンバー	主に制度改訂に関わる労使通年協議に対する現場課題の抽出や進捗報告。メンバーを限定することで内容の理解促進や意見交換しやすい場を設置
必要に応じて	テーマ別VOICE	特定メンバー	制度改訂などの議論過程でより特定のメンバーとの意見交換を行う場合に開催



●広報活動

- 第9期の広報活動は、あらゆる組合活動の情報発信を担う重点活動として、組合活動の可視化、メンバーとの接点拡充につながるよう仕組みの再整備と定着に取り組めます。
- 全てのメンバーに向けて、タイムリーに、わかりやすい発信方法で、定期的な情報発信を行い、メンバー接点の充実化、活動参画推進や、直接対話の実現を目指します。
- 発信方法は、HPを軸にメンバーとの接点の拡充に向けて、各広報メニュー・デジタルツールの役割・機能を再整理を行いながら、情報発信を行います。

役割・機能	広報メニュー	頻度	掲載内容
報告	IMGUNews(運動方針・役員名簿)	年1回	第9期の組合運動方針・役員名簿・活動報告
報告	IMGUNews(労使協議報告)	年3回	労働条件に関わる労使協議の決定事項報告
報告・告知	丸三新聞	毎月	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・活動報告・各種チケット情報
報告・意見集約・審議	メンバーズVOICE 議案書・ダイジェスト版	年3回	労使通年協議・賞与要求・春の交渉・制度改訂に関わる共有
報告・意見集約	労働福祉動画配信	月1回	労使会議の取り組み(安全衛生・ハラスメント・時間管理) 通年協議報告(人事賃金制度・働く環境整備)
報告・告知	IMGU公式LINE	週2回	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・活動報告・各種チケット情報
報告・告知	社内Yammer	週1回	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・活動報告・各種チケット情報
報告(対外)	IMGU公式ツイッター	不定期	IMGU本部と連携した対内外に発信



●教育サポート活動

- メンバーの主体的な学びや、キャリア形成につながる機会の位置づけとして、IMGU本部と連携しながら定期開催する「年次・年代別教育」と、メンバーのニーズを踏まえて支部独自で企画する「キャリアセミナー」を中心に活動に取り組みます。
- 各教育セミナーについては、第8期の中で順次オンラインを活用とした開催方法に見直しを進めることができたため、集合開催と併用しながら、メンバーへのさらなる定着と参加に取り組みます。

開催時期	分野	活動名	内容
四半期毎	支部独自セミナー	キャリアセミナー	自身のエンプロイアビリティの向上や人生を豊かにすることを目的に学びの機会につながるセミナーを企画
年2回(4月、10月)	年次・年代別教育 (ユニオンプラン)	フレッシュプラン	入社1年目全雇用形態対象、組合や共済会制度の理解、同期や組合役員との繋がり、相互理解等を学ぶ新入組員教育
各年1回		セカンドプラン	入社5年目月給制社員対象、将来のキャリアや、マネーに関する知識を学ぶ教育
		キャリアライフプラン①	30代月給制社員対象、グループの枠を超えた視野の拡大や自身の強み・弱みを客観的にとらえる
各年1回	キャリアライフプラン②	40歳月給制社員対象、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング	
	キャリアライフプラン③	50歳月給制社員、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング	
通年	組合制度	自己啓発支援制度	キャリアや人生を豊かにするためのスキルや知識を、自分で選択したものに対する補助



●レクリエーション・社会貢献活動

- コロナ感染拡大の長期化を踏まえて、重点活動を優先した活動に注力する一方で、継続、新たに挑戦する活動の整理を行いました。
- レクリエーション活動では、これまでの活動によるメンバーニーズや、現環境を踏まえ、「従業員名簿」の継続発刊や、新たに本部と連携した「オンライン補助」を検討することで、メンバー活かさ、社内コミュニティ活性化に取り組みます。
- 社会貢献活動では、これまで、私たちが大切に交流を行ってきた「羊ヶ丘養護園とのクリスマスパーティ」を中心に、現環境の中で、最大限実施できる活動を行います。

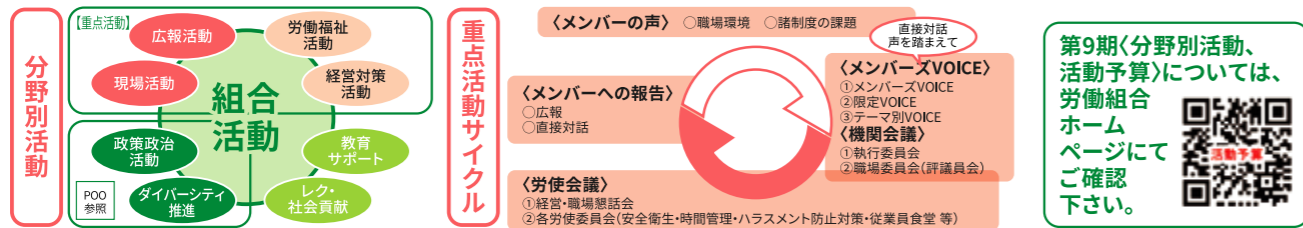
開催時期	分野	活動名	内容
2022年4月	レクリエーション	従業員名簿の発刊	従業員間のつながりを創出するための従業員名簿を発刊
2022年度中		丸井150周年・三越90周年記念活動	丸井150周年・三越90周年記念事業の推進 3つのテーマで記念を祝う①感謝②共創(連帯)③未来
通期	社会貢献	オンラインレクリエーション補助	オンライン上での親睦会、イベント参加に伴う補助
12月		支援団体交流活動	羊ヶ丘養護園とクリスマスに人的交流を開催



第9期 函館丸井今井直轄分会 分野別活動計画

分野別活動策定にあたっての考え方

- 函館丸井今井の経営環境については、コロナ禍の継続により、様々な行動に制限がされる中で、依然厳しい状況化が継続されることが想定されます。
- 一方で、この環境に対しては、正しい認識のもと、良質な危機感を持ちながら、企業ビジョン、企業戦略について、メンバー1人ひとりが、共通理解、高い浸透が実現した上で、主体的にスピードもってチャレンジしていくことが必要です。
- そのような中、函館丸井今井直轄分会の分野別活動については、第8期の反省、北海道統括支部の方針に基づき、「労働福祉活動」「経営対策活動」「VOICE・現場活動」「広報活動」の4つの重点活動に取り組みます。
- それぞれの活動を点で終わらせることなく、メンバーとの接点拡充、直接対話の活性化、会社とのパイプ機能へつなげるサイクルを実現することで、メンバー全員が、組合活動に参画している実感とともに、ひいてはこの難局を乗り越え、ありたい未来をともに創り上げることにつながるよう活動を推進します。



●労働福祉活動

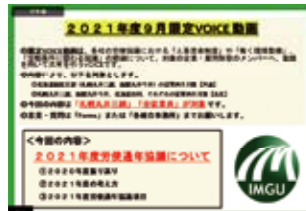
- 前期は、コロナ禍の状況に対して危機感を持ち、グループ・函館丸井今井の経営動向や対応を十分に確認しながら、「雇用確保」や「労働条件維持」等の協議、「働く環境の安心安全確保」等の対応を優先的に取り組みました。
- 人事賃金制度改定については、グループ共通の制度基盤整備「ステージA制度改定や新アセスメント導入、新賞与交渉方式」や「育児勤務制度拡充」等の制案化を進めた一方で、中期計画と連動した制度改定については、計画進捗や業績動向を踏まえ、具体的な協議を見送っています。
- また、2020年度下期にグループで実施した「グループ共通従業員満足度調査（E S調査）」の結果を受けて、労使間でも結果の共有・改善協議を行い「従業員が前向きに働くことが出来る環境づくりに、早急に取り組むこと」を確認し、具体的な改善策に着手しました。
- 2020年度の課題認識や2021年度の会社年度方針を踏まえ、これから未来を描く上で重要となる「ES改善」に向けた活動を重点ポイントとして労使で取り組みます。
- また、グループ・北海道における「共通基盤整備」の方向性は踏まえつつ、函館丸井今井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、働き方・環境整備」に取り組みます。

開催時期	専門委員会	内容
毎月	労使部会	労使通年協議項目の成案化や環境整備に向けた事前協議、現場課題共有や改善協議
四半期	労使委員会	労使通年協議の方向性を決める場として、人事制度・労働協約等について協議
適宜	労使協議会	春の交渉での「賃金要求」「会社回答」を行うことや、その他の労働協約改訂や労働条件に関わる労使合意を図る
半期	安全運転管理委員会	自動車の安全な運行や交通事故の防止へ向けて、啓発活動や講習会の開催などを推進
半期	ハラスメント防止対策委員会	ハラスメントに関する問題解決、未然に防ぐために、啓発活動や教育活動などの推進

2021年度労使通年協議テーマ

未来を描くための「基盤整備」、
中長期の働きがいと働きやすさを高める「人事賃金制度、働き方・環境整備」に取り組む

■通年協議項目報告VOICE(データ・動画配信)



■安全衛生委員会(リモート併用開催)

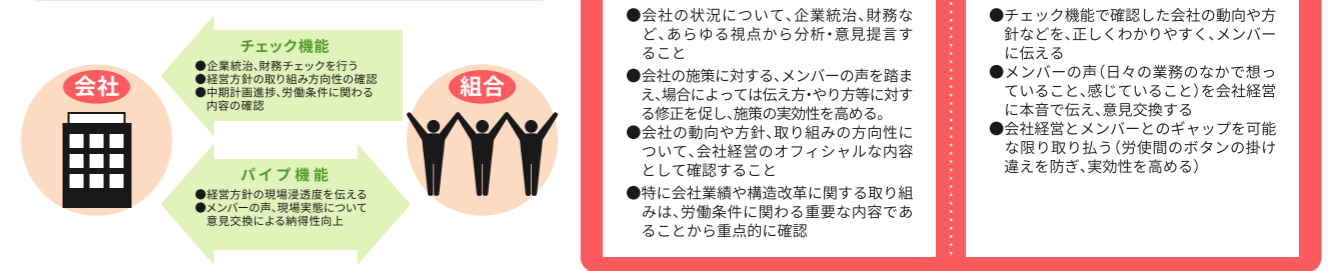


●経営対策活動

- 経営懇話会や職場懇話会を通じた経営動向の確認に加えて、中期経営計画進捗や企業戦略など営業面にも密接に関わる内容の確認を現場役員(執行委員・評議員)と連携しながら、強化していきます。その上で、取り組む目的をメンバーが正しく理解し実行精度が向上するためにVOICE活動と連携しながら都度メンバーへの情報発信を行います。
- また、VOICE活動や評議員会など組合役員を通じたメンバーからの要望やアイデアについては、現場実態把握をした上で、労使間の対話を充実させることで、様々な課題解決へ繋げるよう協議に取り組みます。

開催時期	活動名	参加者	内容
毎月	経営懇話会	社長・営業本部長・総務部長	経営動向や営業推移・企業戦略についての確認 現場状況についての共有と現場課題改善の申し入れ

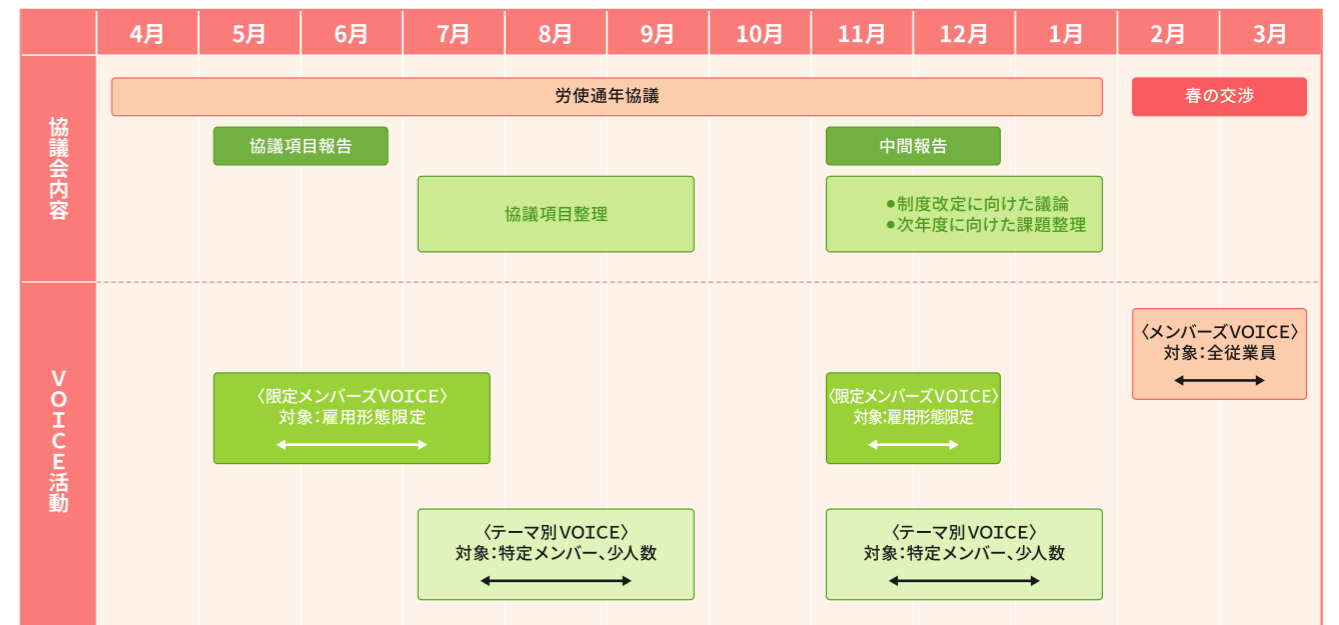
経営対策活動におけるチェック機能とパイプ機能



●VOICE・現場活動

- 前期のVOICE活動については、メンバーとの直接対話をこれまで以上に実現し、メンバー接点の充実化をはかることを目的に、雇用区分を限定した「限定メンバーズVOICE」を動画配信を中心に開催し、Forms意見集約などデジタルツールを活用しながら通年協議に関する内容の理解促進や意見集約を図りました。
- 第9期では、労働福祉動画配信や限定メンバーズVOICEなどを通じてメンバーとの対話機会を創出するとともに、テーマ別VOICEを適宜開催し、現場実態把握や、通年協議に関する内容の理解促進に向けた対話活動を行います。
- また、現場役員が、現場実態や課題に対して、意見集約を行い、会社との意見交換をしながら、働く環境改善に取り組むことを強化ポイントとして取り組みます。

開催時期	活動名	対象	内容
2~3月 原則年1回	メンバーズVOICE	全メンバー	次年度の賃金要求や労働協約の締結・改廃、諸制度の成案化を最終確認。全メンバーを対象として意見集約に取り組む(春の交渉)
必要に応じて	限定メンバーズVOICE	雇用区分 限定メンバー	主に制度改訂に関わる労使通年協議に対する現場課題の抽出や進捗報告。メンバーを限定することで内容の理解促進や意見交換しやすい場を設ける
必要に応じて	テーマ別VOICE	特定メンバー	制度改訂などの議論過程でより特定のメンバーとの意見交換を行う場合に開催



●VOICE・現場活動



●広報活動

- 重点活動(労働福祉・経営対策・現場活動)と連携し、各デジタルツールを活用しながら情報発信を行うことで、メンバーとの直接対話や接点の充実化を図ります。
- 公式LINEは、新規友だちキャンペーンなど支部独自施策で会員数増加を図ります。

役割・機能	広報メニュー	頻度	掲載内容
報告	IMGUNews(運動方針・役員名簿)	年1回	第9期の組合運動方針・役員名簿・活動報告
報告	IMGUNews(労使協議報告)	年3回	労働条件に関わる労使協議の決定事項報告
報告・告知	海峡	2か月に1回	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・活動報告・各種チケット情報
報告・意見集約・審議	メンバーズVOICE 議案書・ダイジェスト版	年3回	労使通年協議・賞与要求・春の交渉・制度改定に関わる共有
報告・意見集約	労働福祉動画配信	月1回	労使会議の取り組み(安全衛生・ハラスメント・時間管理) 通年協議報告(人事賃金制度・働く環境整備)
報告・告知	IMGU公式LINE	週2回	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・ 活動報告・各種チケット情報
報告・告知	社内Yammer	週1回	
報告(対外)	IMGU公式ツイッター	不定期	IMGU本部と連携した対内外に発信



●教育サポート活動

- メンバーの主体的な学びやキャリア形成につながる機会の位置づけとして、IMGU本部と連携しながら開催する「キャリアライフプラン」と、メンバーニーズを踏まえて分会独自で企画する「キャリアセミナー」を中心に活動に取り組みます

開催時期	活動名	内容
四半期毎	キャリアセミナー	自身のキャリア形成や、ライフの充実に繋がる「気づき」を提供する機会
各年1回	キャリアライフプラン①	30代月給制社員対象、グループの枠を超えた視野の拡大や自身の強み・弱みを客観的にとらえる
	キャリアライフプラン②	40代月給制社員対象、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング
	キャリアライフプラン③	50代月給制社員対象、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング
通年	自己啓発支援制度	2020年4月からの支援対象拡大の周知と利用促進



●レクリエーション・社会貢献活動

- レクリエーション活動は、現環境を踏まえて、メンバーの活力支援につながるイベントの企画や、創業周年事業と連携した活動を行います。
- 社会貢献活動は、「乳児院さゆり園」へのクリスマスプレゼント寄贈や、「港まつり」開催期間の活動など、これまで私たちが大切にしている地域貢献活動に注力します。

開催時期	分野	活動名	内容
2022年度中	レクリエーション	周年記念活動	130周年記念事業の推進。 3つのテーマで記念を祝う①感謝②共創(連帯)③未来
		オンラインレクリエーション補助	オンライン上での親睦会、イベント参加に伴う補助
12月	社会貢献	支援団体交流活動	乳児院さゆり園へのクリスマスプレゼント寄贈
年3回		港まつり支援活動	地域貢献として港まつり開催時に支援活動を実施



第9期 北海道百科直轄分会 分野別活動計画

分野別活動計画の策定にあたっての考え方

- 北海道百科を取り巻く環境は、新型コロナウイルスによる影響から、業績は苦戦を強いられています。一方、北海道百科は昨年度設立30周年を迎え、さらなる発展を目指した新たな成長戦略を描き、進み始めました。
- 2021年度は企業ビジョン、中期計画を踏まえた年度計画が進められており、経営戦略の実行に向けた新たな組織運営体制の構築、各事業の新規出店(5月広島FC、6月羽田空港、期間限定の町田)をはじめ、WEB事業の構築へHP刷新やオウンドメディア化など、今後の成長に向けた様々な取り組みを進めています。
- 組合としても、企業戦略の実行性を高めることや、メンバーが取り組む上での納得感向上に繋がるとともに、メンバー全員が想いをあわせて挑むことが出来る環境づくりに取り組みます。
- また、新型コロナウイルスの影響はまだ予断を許さない中、引き続きメンバーの安心安全と労働条件の最大限の維持を図る労使協議、そして新たな成長に向けた労働条件や働く環境整備等の基盤整備を中心に取り組みます。
- 重点活動である労働福祉、経営対策、VOICE・現場活動、広報活動を中心に、現場役員・メンバーと連携を図りながら、メンバーが活動に参画し「ありがたい未来」を共に創り上げるよう活動を推進します。

●労働福祉活動

- 労使通年協議では、2021年度は中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」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・札幌丸井三越における「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、働く環境整備」の整備を検討していきます。
- 賞与に関する協議では、取り巻く環境や業績動向と今後の見通しを踏まえて、春の交渉で確認を進めた新たな賞与交渉方式、考え方を基に労使協議を進めます。

開催時期	専門委員会	内容
毎月	労使部会	労使通年協議項目の成案化や環境整備に向けた事前協議、現場課題共有や改善協議
四半期	労使委員会	労使通年協議の方向性を決める場として、人事制度・労働協約等について協議
適宜	労使協議会	春の交渉での「賃金要求」「会社回答」を行うことや、その他の労働協約改訂や労働条件に関わる労使合意を図る
半期	安全運転管理委員会	自動車の安全な運行や交通事故の防止へ向けて、啓発活動や講習会の開催などを推進
半期	ハラスメント防止対策委員会	ハラスメントに関する問題解決、未然に防ぐために、啓発活動や教育活動などの推進

2021年度労使協議テーマ

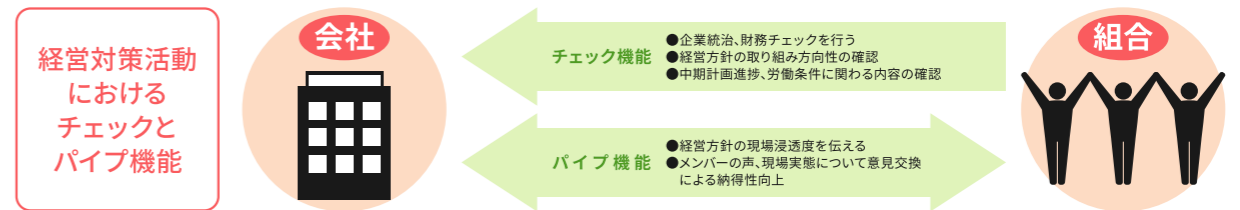
中期計画の実現に向けた「基盤整備、労働条件」、
中長期の働きがいと働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境整備」に取り組む

労働福祉活動の動画配信については、組合HPから閲覧できます。

●経営対策活動

- 経営懇話会では、組合としてのチェック機能とパイプ機能(※下記参照)を活性化することで、経営方針や企業戦略について、メンバーが正しく理解し実効性が高まるよう取り組みを進めます。
- その上で、現場役員と連携しながら、現場活動と広報活動の中で情報発信が高まる取り組みについても強化をします。
- また、現場役員(執行委員・評議員)を通じたメンバーからの要望やアイデアについては、現場実態把握をした上で、労使間の対話を充実させることで、様々な課題解決へ繋げるよう協議に取り組みます。

開催時期	専門委員会	参加者	内容
毎月	経営懇話会	社長・営業本部長・営業副部長・総務部長・総務担当	経営動向や営業推移・企業戦略についての確認 現場状況についての共有と課題改善の申し入れ



チェック機能

- 会社の状況について、企業統治、財務など、あらゆる視点から分析・意見提言すること
- 会社の施策に対する、メンバーの声を踏まえ、場合によっては伝え方・やり方等に対する修正を促し、施策の実効性を高める。
- 会社の動向や方針、取り組みの方向性について、会社経営のオフィシャルな内容として確認すること
- 特に会社業績や構造改革に関する取り組みは、労働条件に関わる重要な内容であることから重点的に確認

パイプ機能

- チェック機能で確認した会社の動向や方針などを、正しくわかりやすく、メンバーに伝える
- メンバーの声(日々の業務のなかで想っていること、感じていること)を会社経営に本音で伝え、意見交換する
- 会社経営とメンバーとのギャップを可能な限り取り払う(労使間のボタンの掛け違えを防ぎ、実効性を高める)

●VOICE・現場活動

- VOICE活動では、前期進めた「新たなVOICEの仕組み」を定着させるべく取り組みます。
- 『限定VOICE』では、動画発信を中心に通年協議に関わる内容の定期発信を行い、通年協議の理解促進と意見集約を行います。『テーマ別VOICE』では、ありがたい未来づくりに繋げる意見交換の場として、テーマを絞りながら意見交換を進めます。
- 現場活動では、現場役員(執行委員・評議員)全員が発信力を高め、これまで以上に労使協議事項や、経営戦略、現場実態に対する意見集約に取り組む土台整備を進めます。特に現場役員に対する各協議に関わる意識付けに取り組むことや、組合の決議機関に携わる現場役員体制を増員していきます。

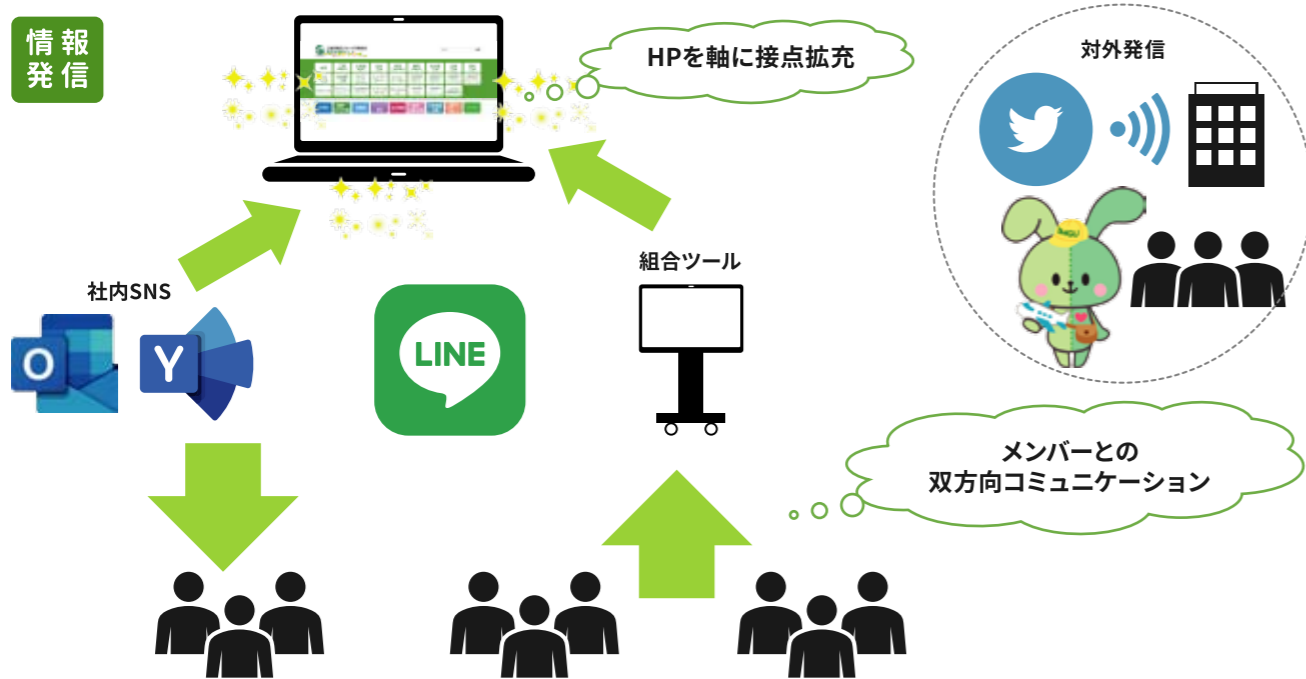
開催時期	活動名	対象	内容
2~3月 原則年1回	メンバーズVOICE	全メンバー	次年度の賃金要求や労働協約の締結・改廃、諸制度の成案化を最終確認。全メンバーを対象として意見集約に取り組む(春の交渉)
必要に応じて	限定メンバーズVOICE	雇用区分 限定メンバー	主に制度改定に関わる労使通年協議に対する現場課題の抽出や進捗報告。メンバーを限定することで内容の理解促進や、意見交換しやすい場を設置
必要に応じて	テーマ別VOICE	特定メンバー	制度改訂などの議論過程でより特定のメンバーとの意見交換を行う場合に開催



●広報活動

- 第9期の広報活動では、あらゆる組合活動の情報発信を担う重点活動として、組合活動の可視化、メンバーとの接点拡充に繋がるよう仕組みの再整備と定着に取り組みます。
- 全てのメンバーに向けて、タイムリーに、わかりやすい発信方法で、定期的な情報発信を行い、メンバー接点の充実化、活動参加推進や、直接対話の実現を目指します。
- 発信方法は、HPを軸にメンバーとの接点の拡充に向けて、各広報とデジタルツール(社内メールやteams含む)の役割・機能を再整理を行いながら、情報発信を行います。

役割・機能	広報メニュー	頻度	掲載内容
報告	IMGUNews 北海道統括支部 (運動方針・役員名簿)	年1回	第9期の組合運動方針・役員名簿・活動報告
報告	IMGUNews北海道百科 (労使協議報告)	年3回	労働条件に関わる労使協議の決定事項報告
報告	北海道百科事典 (新入社員紹介、従業員名簿)	都度/年2回	新入社員紹介(自己紹介、趣味や百科のおすすめなど)、従業員名簿
報告・意見集約	メンバーズVOICE 議案書・ダイジェスト版	年3回	労使通年協議・賞与要求・春の交渉・制度改定に関わる共有
報告・意見集約	労働福祉動画配信	月1回	労使会議の取り組み(安全衛生・ハラスメント・時間管理) 通年協議報告(人事賃金制度・働く環境整備)
報告・告知	IMGU公式LINE	週2回	人事制度・組合補助・共済制度・活動告知・活動報告・各種チケット情報
報告(対外)	IMGU公式ツイッター	不定期	IMGU本部と連携した対内外に発信



●教育サポート活動

- メンバーの主体的な学びや、キャリア形成につながる機会の位置づけとして、IMGU本部と連携しながら定期開催する「年次・年代別教育」と、メンバーのニーズを踏まえて支部独自で企画する「キャリアセミナー」を中心に取り組みます。
- 北海道百科のキャリアセミナーについては、「北海道」に関わる学びを深めることを中心に、第8期の中で実施した「グルメセミナー」の継続実施や実施後のメンバー間の感想共有、さらに今後の会社動向を踏まえた学びやスキルアップに繋げるセミナーに取り組みます。

開催時期	分野	活動名	内容
年2回	支部独自セミナー	キャリアセミナー	北海道に関わる学び、今後の会社動向を踏まえた学びやスキルアップに繋げるセミナーを企画
都度		フレッシュプラン	入社1年目全雇用形態対象、組合や共済会制度の理解、同期や組合役員との繋がり、相互理解等を学ぶ新入組合員教育
各年1回	年次・年代別教育 (ユニオンプラン)	キャリアライフプラン①	30代月給制社員対象、グループの枠を超えた視野の拡大や自身の強み・弱みを客観的にとらえる
		キャリアライフプラン②	40歳月給制社員対象、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング
		キャリアライフプラン③	50歳月給制社員、これまでのキャリアの振り返り、生涯を見据えたキャリア・ライフプランニング
通年	組合制度	自己啓発支援制度	キャリアや人生を豊かにするためのスキルや知識を、自身で選択したものに對する補助

キャリアセミナー (食を「知る」・「楽しむ」グルメセミナー)



年次・年代別教育 (フレッシュプラン)



●レクリエーション・社会貢献活動

- レクリエーション活動では、新型コロナウイルスによる集合や飲食を伴う活動制限の状況を見極めつつ、「団結会等」の開催については今後検討を進めます。また、新たな取り組みとして、IMGU本部と連携した「オンラインレクリエーション補助制度」をスタートし、メンバー間のコミュニケーション促進や、社内コミュニティ活性化に取り組みます。
- 社会貢献活動では、「愛の募金活動」に加え、IMGU本部と連携しながら「各種ボランティア活動」の案内等を行います。

開催時期	分野	活動名	内容
2022年度	レクリエーション	北海道百科団結会	※開催は新型コロナウイルスの収束状況を踏まえて検討
通年		オンラインレクリエーション補助	オンライン上での親睦会、イベント参加に伴う補助

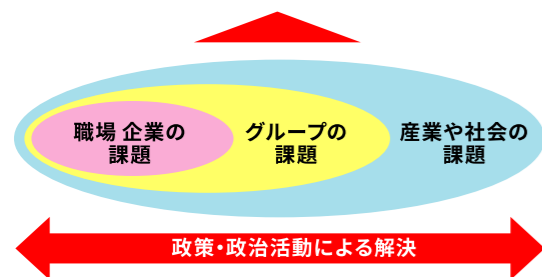
政策政治活動

① 上部団体 (UAゼンセン) と提携した政策推進活動

- 労働組合は、企業内やグループの労使関係を通じて、職場の課題解決に取り組んでいます。
- しかし、例として「悪質クレーム(カスタマーハラスメント)」のように、労使では解決しきれない産業や社会、地域に関わる課題があります。それを解決する取り組みが政策政治活動です。
- 労働組合は、上部団体のUAゼンセンや組織内議員と協力して、産業や社会の課題解決に取り組んでいます。

【活動目的と取り組みイメージ】

IMGU基本理念: 私たちの幸せを創造し続けること



【産業・社会課題の例 (悪質クレーム、カスハラ)】



〈UAゼンセン〉

●UAゼンセンは、日本最大の産業別労働組合(現在2,285組合、約179万名が加入)です。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負など、国民生活に関連する多種多様な産業で働く仲間が集結しています。



スケールメリットを活かした組合員サービスとして、三越伊勢丹グループ共済会と連携したサービスも提供。

- ・死亡共済弔慰金(全員加入)
- ・高度障害見舞金(全員加入)
- ・災害見舞金(全員加入)
- ・年金共済、積立共済(任意加入)(北海道で約300名が加入)

② UAゼンセン組織内議員の支持者拡大活動

かわいたかのり、田村まみ両議員と共に、私達の職場課題を解決していきましょう!



かわい たかのり
川合 孝典
組織内国会議員
参議院議員



かわいたかのり
公式ホームページ
<https://kawai-takanori.jp/>



たむら
田村 まみ
組織内国会議員
参議院議員



田村まみ
公式ホームページ
<https://mamitamura.com/>

ダイバーシティ推進活動

① 育児・介護・疾病等のメンバーサポート、情報発信活動

上司も、部下も、全ての人に読んでもらいたい!
~Understand each other~



育児・介護・疾病に関する疑問や質問、仕事との両立…
様々な制度内容や具体例など、わかりやすく掲載!

右記QRコードから、各サポート百科の
閲覧・説明動画の視聴ができます。

労働組合ホームページ
ダイバーシティ推進の
ページはこちらから



育児サポート百科



「子育てをしながら働くメンバーが、長期的にやりがいを持って活躍するため、選択肢の拡大や、相互理解を前提とした職場環境設備を行う」という考えのもと、様々な制度や運用面の充実に取り組んでいます。育児に関する課題については、育児勤務・産前産後休暇・育児休職中のメンバーだけではなく、その家族や未来のママ(パパ)や、周りで共に働く仲間全員も、「自分たちが関わる問題」として真剣に考えていくことが重要です。直接育児に携わる人も、周りで見守る人も、皆がhappyになることで、明るく働きやすい職場作りを進めていきます。このサポート百科が、その一助になれば幸いです。

介護サポート百科

介護と仕事の両立に向けて直面する課題は1人ひとり異なりますが、課題に直面した際には、「どのような制度が存在し」「どのように利用すればよいか」を知っておくことがまずは重要です。本書によって必要な情報を確認し、介護に向けた備えの一助となれば幸いです。

また、介護と仕事の両立に向けては、ご本人の理解だけではなく、上司や職場の皆さまのご理解ご協力が必要です。「職場で共に働く仲間が介護に直面した際の対応」の観点からも、幅広い方々にご覧いただきたいと思えます。



疾病サポート百科



病気と向き合う従業員の方々が安心して「治療や仕事」に向き合えるよう「仕事を休む際、治療中、復職に向けた流れ」と「会社の制度や公的制度および情報提供機関」などについて、できるだけ分かりやすく、働く従業員一人ひとりが『病気と向き合いながら働くことのできる環境と風土づくりに繋げていきたい』という思いから疾病サポート百科は生まれました。

病気と診断された方は勿論、職場の上司や同僚の方など様々なメンバーの方にご覧いただき『治療と仕事の両立』の問題に直面した際など、漠然とした不安から『安心』に替えるきっかけにして頂くためのサポートの一助となれば幸いです。

労働条件交渉の変遷 2011年度 札幌丸井三越誕生～2020年度 (①札幌丸井三越支部)

交渉年度		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会・企業・組合動向	主な出来事	□2011年4月札幌丸井三越設立 □2011年7月きたキッチン新千歳空港出店	□2012年丸井今井創業140周年、札幌三越開店80周年		□2014年4月消費増税(5%→8%) □2014年8月丸井今井大通別館閉店 □2014年10月M I プラザ釧路出店、西館オープン □2015年3月M I プラザ、きたキッチン旭川出店	□2015年2月三越アネックス返却 □2015年9月丸井今井札幌本店、三越札幌店全館リモデルブランドオープン、両店舗コンセプト(あなたの三越、みなさまの丸井今井)発信、店舗耐震工事を完了	□2016年4月M I プラザ苫小牧出店 □2016年8月北海道統括支部設立(札幌丸井三越支部・北海道百科分会と函館丸井今井支部が統合) □2016年10月とさんこプラザ有楽町店従業員組織化	□2017年丸井今井創業145周年、札幌三越開店85周年 □2017年4月きたキッチン新さっぽろ出店 □2017年1月2日店休日(※2018年1月2日まで継続)	□2018年8月丸井今井札幌本店南館閉店 □2018年9月北海道胆振東部地震発生、店舗臨時休業等の対応発生	□2019年5月天皇即位、令和へ改元 □2019年10月消費増税(8%→10%) □パークタワーの一部外部への定借 □札幌丸井三越の新中期経営計画策定スタート	□2020年3月以降新型コロナウイルス感染拡大、長期一部休業(4/18-5/27)時短営業等対応発生 □2020年7月東京五輪1年延期へ
	売上	65,945百万	65,695百万	66,386百万	63,441百万	63,426百万	63,365百万	65,488百万	65,360百万	61,116百万	43,552百万
	営業利益	456百万	545百万	702百万	105百万	192百万	▲510百万	91百万	55百万	▲707百万	▲2,558百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金制度の導入(MAゼネラルスタッフ) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務手当の導入(L5,000円・SL2,500円) ●有期雇用契約社員 <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用契約社員(メイト、アシスト、スペシャル、プロ、エルダー)の人事賃金制度統合(MA、MI)、新設 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態別の区分、呼称の改定・従業員待遇の考え方を整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージBの賃金表改定(一部下位ランクの引上げ)・ステージCの賞与評価反映を半期毎に改定 	<ul style="list-style-type: none"> ※主な改定はなし(人事賃金制度上の課題の洗い出し、退職金制度統一、賞与水準の引上げに向けた議論、交渉の継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の改定(BL・L10,000円・SBL・SL5,000円) 昇給額の見直し(入社5年目までの昇給額を引上げ) 本給評価分布の見直し(A評価以上30%、B評価以下70%) メイトIからIIへの昇格を進級制へ見直し(昇格基準を試験から評価判断へ改定) ●アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職種の見直し(POS採用賃金の設定)・早番固定勤務の新設・本給評価期間を半期毎に改定(年1回→年2回)、昇給表の改定 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 雇用区分毎の期待役割の再設定 ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 基本賞与を年間1.5ヶ月で統一(MA、MI月給制社員) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金制度の統一(MA、MIゼネラルスタッフ) ステージC賃金表の改定(下限水準の引上げ) ●その他 <ul style="list-style-type: none"> キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度等) ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 基本賞与を年間2.0ヶ月に引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職一時金制度の統一(MA、MIゼネラルスタッフ) ステージA賃金表の改定(役割ゾーンの拡充) ステージB賃金表の改定(役割ゾーンの拡充) ステージC1、2の統合(一部賃金水準引上げ、昇給、ポイント制退職一時金制度の改定、職務を跨ぐ異動の際の役割成果給変更時期の拡充) ●エルダースタッフ(月給制) <ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフIIの賃金水準引上げ エルダースタッフIII、IVの新設 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 育児関連諸制度の拡充(育児勤務期間の一部拡充、一時延長制度等の導入) 自動時間外計上時間の短縮(始業前30分、終業後30分→始業前15分、終業後15分) インターバル就業時間の拡大(10時間→11時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージA、B賃金表の改定(賃金水準引上げ) ステージC賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部賃金水準の引上げ) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金の見直し(賃金水準の引上げ) ●エルダースタッフ(月給制・時給制) <ul style="list-style-type: none"> 定年後再雇用期間の延長(65歳→67歳) 昇給制度、賃金表の導入 ●有期雇用契約社員 <ul style="list-style-type: none"> 全ての有期雇用契約社員の無期雇用化、傷病休職制度、休職手当等をゼネラル同様に改定 ストック有給休暇制度の拡充 ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金と職種の見直し(職種整理と拡充) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 育児勤務制度の拡充(育児勤務期間を子が小6まで延長) 在宅勤務制度の導入 外商セールスインセンティブ制度の導入 ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 年間所定労働時間の短縮(1988時間→1940時間、休日114日→120日) 	<ul style="list-style-type: none"> ●エルダースタッフ(月給制・時給制) <ul style="list-style-type: none"> 定年後再雇用期間の延長(67歳→70歳) ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ストック有給休暇制度の導入(買取制度の導入) 再雇用制度の導入 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 育児勤務制度の拡充(勤務パターンの拡充、スライド勤務制度の導入) 要保護勤務の制度化 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、スペシャルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金のマッピング拠出制度導入 ●メイトスタッフ、プロスタッフ、スペシャルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職給付制度の導入(確定拠出年金制度導入) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフIIへの昇格基準の見直し(最短4年目→3年目) ●エルダースタッフ(月給制) <ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフVの新設 ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 有給休暇付与日数の拡充(最大付与数20日→22日) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 半日有給休暇制度の導入 外商セールスインセンティブ賞与の支給要件変更(一部指標変更) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージAの賃金構成の再設計、GM職の導入 ステージBのキャリアコース(Gコース)の考え方を導入 ステージBのステージAへの新昇格アセスメントの導入 ●メイトスタッフ、プロスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージBを担うまでのキャリアの統一(最長所用年数の考え方の整理と昇格要件見直し) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 新賞与交渉方式の導入 ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで)
	基本賞与要求	月給制社員	MI:1.50ヶ月 MA:0.5ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:0.7ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:0.9ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:1.10ヶ月	1.50ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.12ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0.61ヶ月	0.62ヶ月	0.82ヶ月+0.1ヶ月(MA)	0.47ヶ月	0.22ヶ月	0ヶ月	0.31ヶ月	0.10ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	※要求なし									
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	0円/月給	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	0円/時給	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給

労働条件交渉の変遷 2009年度 函館丸井今井設立～2020年度 (②函館丸井今井直轄分会)

交渉年度		2009年度 (8月～3月)	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会・企業・組合動向	主な出来事	□2009年8月(株)函館丸井今井としてスタート □2009年8月伊勢丹労働組合函館丸井今井支部として組合組織化	□2010年6月三越伊勢丹グループ労働組合(I M G U)設立 □2011年3月東日本大震災発生 □2011年3月東日本大震災発生	□2011年4月(株)三越伊勢丹、(株)札幌丸井三越設立	□2012年丸井今井函館店開業120周年		□2014年4月消費増税(5%→8%)	□2016年3月北海道新幹線開業(新函館北斗駅まで開業)	□2016年7月駅前地区のキラリス函館開業 □2016年8月北海道統括支部設立(札幌丸井三越支部・北海道百科分会と函館丸井今井支部が統合)	□2017年丸井今井函館店開業125周年 □2017年4月五稜郭地区にシエスタ函館開業 □2017年店舗耐震工事、第一立体駐車場解体 □2017年秋食品モデル、大型書店等オープン	□2018年9月北海道胆振東部地震発生、店舗の臨時休業等の対応発生 □2019年1月駅前地区の棒二森屋百貨店閉店	□2019年丸井今井函館店五稜郭移転50周年 □2019年5月天皇即位、令和へ改元 □2019年10月消費増税(8%→10%)	□2020年3月以降新型コロナウイルス感染拡大長期一部店舗休業(4/18～5/26)、時短営業等の対応発生 □2020年7月東京五輪1年延期へ
	売上	—	10,251百万	10,015百万	9,717百万	9,621百万	8,952百万	8,547百万	8,081百万	7,595百万	7,289百万	7,439百万	5,958百万
	営業利益	—	356百万	349百万	260百万	238百万	121百万	122百万	51百万	22百万	57百万	88百万	▲24百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		※新会社初年度のため主な改定はなし(賞与交渉や現場活動に注力)		●ゼネラルスタッフ ・ステージB・C賃金表の改定(水準向上、単一職務給から、範囲職務給へ改定)	●メイトスタッフ ・メイトスタッフIIの昇格制度整備(必要在籍年数、試験制度) ・メイトスタッフのリーダー制度、手当の新設 ●アシストスタッフ ・アシストスタッフの本給構成の改定(ベース給と能力給等の設計)	●ゼネラルスタッフ ・ステージB賃金表の一部改定(昇給額の細分化、賃金表の下方部分の昇給の改定) ・ステージCの賃金表の一部改定(一般職の新設、リーダー職、賃金表の下方部分の引上げ) ●アシストスタッフ ・勤務パターン新設(シフトと時間固定の設定) ・メイトスタッフへの転換制度の新設 ●月給制雇用区分 ・基本賞与を一定目標の年間1.0ヶ月に引き上げ ●その他 ・短大新卒採用整備 ・新入社員のスポンサー制度導入改定	●ゼネラルスタッフ ・確定拠出年金制度の導入(2016年4月～運用開始) ●アシストスタッフ ・職種整理と新設(販売全般とPOS専任の整備) ●プロスタッフ ・プロスタッフ人事賃金制度の新設(中途採用対応)	●ゼネラルスタッフ ・ステージB賃金表の改定(全体水準の引き上げ、昇給表を改定) ・ステージC賃金表の改定(全体水準の引き上げ、昇給表を改定) ●メイトスタッフ ・無期雇用化、ストック有給休暇・傷病休職制度・休職手当等をゼネラル同様に改定 ・昇給表の改定(メイトII昇給額をメイトIと統一、引き上げ) ●月給制雇用区分 ・基本賞与を一定目標の年間2.0ヶ月に引き上げ ●その他 ・キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度)	●ゼネラルスタッフ ・退職給付制度の導入(ポイント制の退職一時金制度) ・ステージC職務を跨ぐ場合の賃金変更基準の改定(4/1基準→4/1と1.0/1基準) ●月給制雇用区分(エルダー以外) ・ストック有給休暇の退職時一括取得・買取制度の導入 ●全雇用区分 ・連続休暇制度の拡充(年2回→年4回) ・自動時間外計上時間の短縮(始業前30分、終業後30分→始業前15分、終業後15分) ・インターバル就業時間の拡大(1.0時間→1.1時間)	●ゼネラルスタッフ ・ステージA賃金表の改定(評価7段階→5段階、全体水準引き上げ) ●メイトスタッフ ・メイトスタッフ賃金表の改定(メイトI、IIそれぞれの評価による昇給上限を引き上げ) ●アシストスタッフ ・能力給上限の引き上げ(能力給上限は一律150円) ●有期雇用契約社員(アシスト、エルダー、スペシャル他) ・全ての有期雇用契約社員の無期雇用化、傷病休職制度、休職手当等をゼネラル同様に改定 ・ストック有給休暇制度の拡充 ●全雇用区分 ・育児勤務制度の拡充(子が小4未まで、未子は小1未まで)	●ゼネラルスタッフ ・ステージC賃金表の改定(一部(ASD、AM)下限水準の引上げ) ●エルダースタッフ(月給制) ・エルダースタッフの新雇用区分III、IVの新設 ●エルダースタッフ(月給制・時給制) ・エルダースタッフの昇給制度新設 ・定年後再雇用年齢の延長(65歳→67歳) ●時給制雇用区分 ・賞与業績加算金の追加要求(月給制社員と同水準) ●全雇用区分 ・2020年度以降のベースアップ算出式を協定	●ゼネラルスタッフ ・メイトスタッフ賃金表の改定(グループ内最低賃金要求の下限水準まで引上げ) ●エルダースタッフ(月給制) ・エルダーIIの賃金表の改定(グループ内最低賃金要求の下限水準まで引上げ) ●時給制雇用区分 ・契約時間、パターンの拡充 ●全雇用区分 ・半日有給休暇制度の導入	●ゼネラルスタッフ ・ステージA賃金構成の再設計、GM職の導入 ・ステージBのキャリアコースの考え方(Gコース)導入 ・ステージBのステージAへの新昇格アシストの導入 ●全雇用区分 ・新賞与交渉方式の導入 ・ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで) ・育児勤務制度の拡充(子が小6未まで) ●時給制雇用区分 ・契約時間、パターンの拡充 ●全雇用区分 ・半日有給休暇制度の導入
年間賞与要求	月給制社員	0.5ヶ月	0.5ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	1.00ヶ月	1.20ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0.00ヶ月	0.00ヶ月	0.10ヶ月	0.00ヶ月	0.425ヶ月	0.30ヶ月	0.928ヶ月	0ヶ月	0.26ヶ月	0ヶ月 ※業績加算金は、時給制社員も対象に要求	0.12ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	1.8万円	2.3万円	3.6万円	3.6万円	3.8万円	※2014年度から、業績加算金として支給していた原資を、時給引き上げの原資へ転換						
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	0円/月給	0円/月給	0円/月給	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	0円/時給	0円/時給	0円/時給	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給

労働条件交渉の変遷 2013年度 北海道百科労働組合組織化～2020年度 (③北海道百科直轄分会)

交渉年度		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
企業組合 動向	主な出来事	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合組織化、共済会等加入 労働協約締結 	<ul style="list-style-type: none"> 2014年4月消費増税(5%→8%) 2014年4月北海道マーケット山形出店、10月どさんこプラザ仙台出店 2015年3月札幌丸井三越きたキッチン旭川出店 	<ul style="list-style-type: none"> 2015年4月どさんこプラザさいたま新都心出店 2015年5月Web事業開始、どさんこプラザ初WEBショップ新規(楽天)オープン 2015年6月初海外物産出店(シンガポール) 	<ul style="list-style-type: none"> 2016年7月どさんこプラザWEBショップ新規(DeNA、au)オープン 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年4月札幌丸井三越きたキッチン新さっぽろ出店 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年4月～2019年1月北海道マーケット浅草ロックス期間限定出店 2018年5月どさんこプラザ吉祥寺東急出店 2018年9月北海道胆振東部地震発生 	<ul style="list-style-type: none"> 2019年5月天皇即位、令和へ改元 2019年10月消費増税(8%→10%) 2019年9月どさんこプラザ伊勢丹相模原閉店 2019年10月～4月北海道マーケット町田マルイ期間限定出店 	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染拡大、長期一部店舗休業、時短営業等の対応発生 2020年3月29日北海道百科設立30周年、中期経営計画の全社発信会開催 2020年6月北海道マーケット小倉出店(F C店舗)
	売上	2,001百万	2,192百万	2,485百万	2,322百万	2,553百万	2,637百万	2,516百万	2,187百万
	営業利益	11.00百万	6.97百万	0.57百万	▲2.94百万	15.26百万	13.85百万	14.03百万	9.69百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 賃金体系の改定(ステージAは単一職務給、ステージB、Cは範囲職務給の賃金表へ改定) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の導入(店長3,000円・副店長1,500円) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 賃金構成の改定(地域別職種給・能力給・調整給の構成に改定) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 雇用区分、役職名の改定、人事体系、賃金体系をグループ基準に整備 勤務地手当等の廃止(転勤地域手当等の新設) 年末年始手当の改定(12/31、1/2→3,000円、1/1→7,000円) 育児、介護関連諸制度の拡充(育児休業期間4年、育児勤務期間子が小3未まで、介護休業期間1年等) 初の春の交渉(ベースアップ算出式の導入、本給評価・初任給要求、企業内最低賃金要求、扶養者年齢別最低賃金要求、賞与要求等) 	<ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の改定(店長5,000円・副店長2,500円) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 所定労働時間の拡大(1984時間→1988時間) 年間休日拡大(109日→114日) 連休制度拡充(年1回→年2回) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージCの賃金表の改定(担当職務の下限水準の引き上げ、職務を跨ぐ異動に伴う昇降給額の見直し) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ登用制度の改定(メイトスタッフ経験6カ月以上) 職務給の改定(店長10,000円・副店長5,000円) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ転換制度の改定(アシストスタッフ経験6カ月以上) エルダースタッフ <ul style="list-style-type: none"> 本給水準の見直し(月給制、時給制の賃金引上げ) その他 <ul style="list-style-type: none"> キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度等) 	<ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金の見直し(首都圏・名古屋、賃金水準の引上げ) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 連休制度の拡充(年2回→3回) 自動時間外計上時間の見直し(始業前・終業後30分→15分) インターバル 休息时间拡大(10時間→11時間) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 財形貯蓄(ろうきん)の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職金制度改定(ポイント制退職金制度の導入) ステージC-7人事賃金制度新設(新卒採用の採用賃金、賃金表、育成体系の設定) ステージCの賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部水準の引上げ) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の改定(店長15,000円・副店長7,500円) 採用賃金の見直し(首都圏、賃金水準の引上げ) エルダースタッフ <ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフの基本給改定(メイトスタッフとの整合性を是正) エルダースタッフIIIの新設 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 再雇用制度の導入 契約社員の無期雇用化への対応、傷病休職制度、休職手当等の整備 育児制度一部拡充 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 自動時間外計上時間の見直し(始業前・終業後20分→15分) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージBの賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部水準の引上げ) 国内転勤規程の改定(札幌転勤時の家賃補助設定) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職金制度の導入 採用賃金の見直し(札幌、仙台、名古屋、水準の引上げ) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金の見直し(札幌、仙台、名古屋、埼玉、水準の引上げ) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 評価制度の一部運用の見直し(賞与評価指標を売上70%、利益30%に変更、数値評価ウエイトは雇用形態毎に設定) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 転勤に伴う本拠地制度の新設 メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 地域別昇給可能額の統一(首都圏、名古屋の賃金上限引上げ) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 新賞与交渉方式の導入 ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで) 育児勤務制度の拡充(子が小6未まで延長) 教育制度の拡充(eラーニングの仕組み導入) 	
基本賞与要求	月給制社員	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.25ヶ月	2.35ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	1.00ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	※要求なし							
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給