

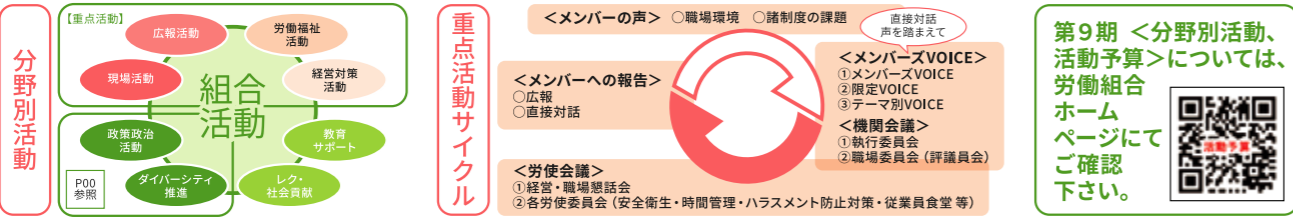
# 第9期 札幌丸井三越支部 分野別活動計画

## 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

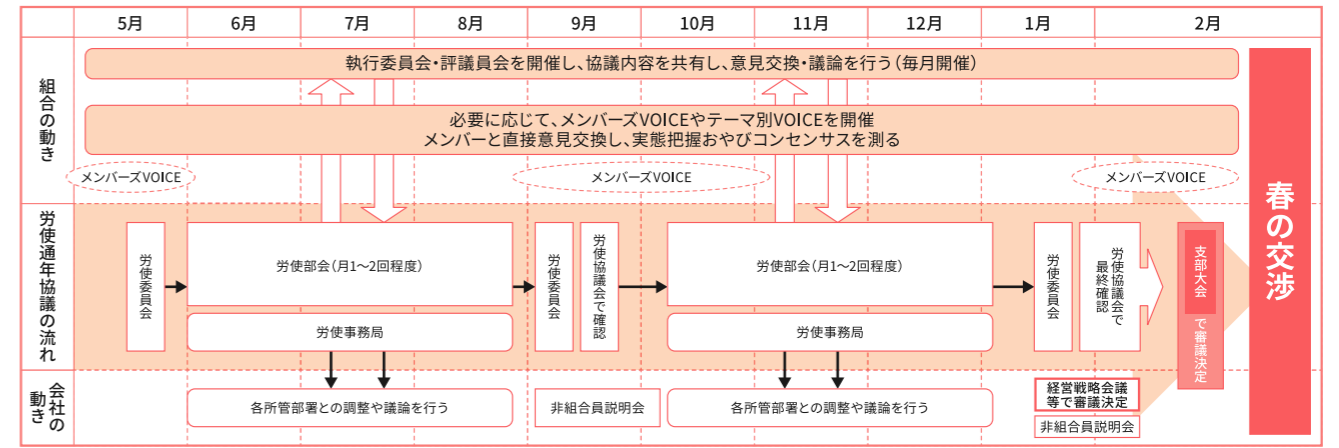
- 労働福祉活動**
  - 通年協議を中心に、中長期のやりがい、働きがいを高めるための人事賃金制度構築や、職場環境の整備、従業員が主体的にキャリア形成することができる制度や運用整備に取り組みます。
  - 現場活動によるメンバーの声、想いの集約、機会会議を通じた討議を行いながら、ありたい未来に向けた労働条件や働く環境の策定に着手します。
- 経営対策活動**
  - 企業戦略に対する現場実態や浸透度について、現場役員との双方向コミュニケーションを通じた意見集約を行います。その上で、現場実態や課題解決に向けた、経営との対話活動の活性化を行います。
- VOICE・現場活動**
  - VOICE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<br>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

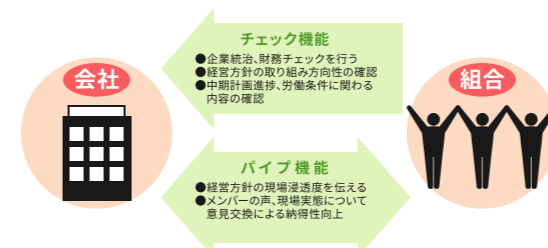


## 経営対策活動

- 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<br>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<br>店舗統括部長<br>外商部長<br>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<br>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"> <li>● 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</li> <li>● 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。</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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）</li> </ul> |

## 各懇話会での確認、共有項目例

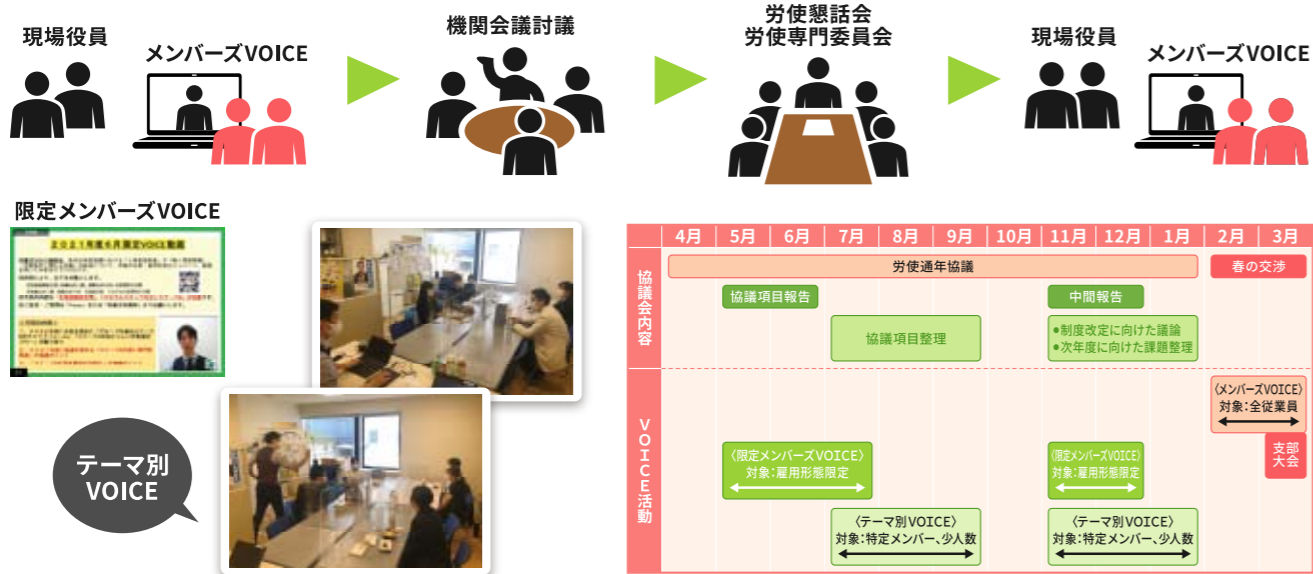
| 項目      | 内容  |
|---------|---|
| 営業現況    | ○ 毎月の営業現況とトピックス ○ 主要施策に関する状況と方向性                        |
| 年度方針・計画 | ○ 年度（半期毎）の年度方針計画の事前確認 ○ 戦略プロジェクトの進捗                     |
| 決算関連    | ○ 年度（半期毎）の決算見込みと結果                                      |
| 組織改正    | ○ 組織改正の方向性と要員配置のあり方 ○ 組織改正に伴う従業員の動き方                    |
| 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<br>○ 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。

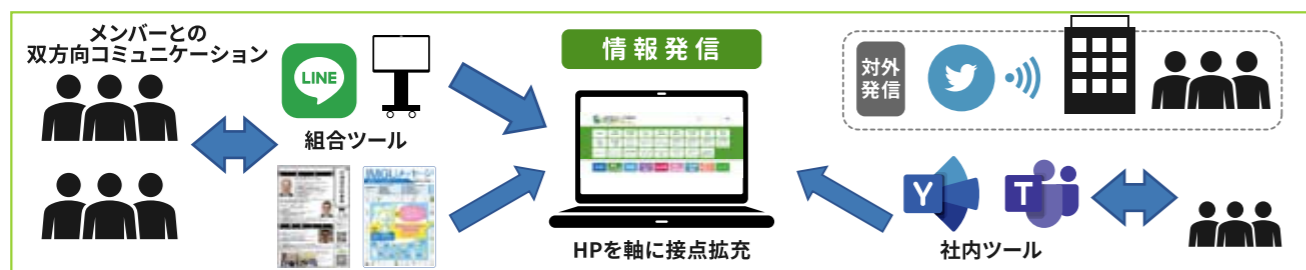
| 開催時期          | 分野           | 対象             | 内容  |
|---------------|--------------|----------------|---|
| 2~3月<br>原則年1回 | メンバーズVOICE   | 全メンバー          | 次年度の賃金要求や労働協約の締結・改廃、諸制度の成案化を最終確認。全メンバーを対象として意見集約に取り組む（春の交渉）       |
| 必要に応じて        | 限定メンバーズVOICE | 雇用区分<br>限定メンバー | 主に制度改訂に関わる労使通年協議に対する現場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確保 |
| 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<br>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)<br>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・<br>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<br>(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合員教育 |
| 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、自身で選択したものに對する補助               |



## ●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、メンバー活気や、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、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<br>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                               |

