

第 7 期(2019) 活動経過報告

第 8 期(2020) 運動方針

大きな環境変化を機に、私たち全員で変革を成し遂げよう！

～直接対話を通じて企業の変革を全員参加で成し遂げ、難局に挑戦する 1 年～

三越伊勢丹グループ労働組合 定期本部大会議案書(案)

2020 年 10 月 8 日



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

■三越伊勢丹グループ労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名：社員コード（10 桁）パスワード：im
(全て半角小文字)



三越伊勢丹グループ労働組合 LINE@



第 8 期（2020 年度）定期本部大会 議案書（案） 目次

1. 議事日程	1
2. 第 7 期 経過報告	
本部	3
第 8 期にむけた 3 つのプロジェクト報告	
政策・政治活動	
三越伊勢丹支部	8
北海道統括支部	9
仙台三越支部	10
新潟三越伊勢丹支部	11
静岡伊勢丹支部	12
名古屋三越支部	13
広島三越支部	14
高松三越支部	15
松山三越支部	16
岩田屋三越支部	17
エムアイフードスタイル支部	18
エムアイカード支部	19
ソシエ・ワールド支部	20
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部	21
三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部	22
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部	23
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部	24
関連グループ支部Ⅰ	25
関連グループ支部Ⅱ	27
3. 第 7 期（2019 年度）決算報告・剰余金処分(案)	29
4. 第 8 期 運動方針(案)	
本部	45
三越伊勢丹支部	49
北海道統括支部	50
仙台三越支部	51
新潟三越伊勢丹支部	52
静岡伊勢丹支部	53
名古屋三越支部	54
広島三越支部	55
高松三越支部	56
松山三越支部	57
岩田屋三越支部	58
エムアイフードスタイル支部	59
エムアイカード支部	60
ソシエ・ワールド支部	61
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部	62
三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部	63
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部	64
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部	65
関連グループ支部Ⅰ	66
関連グループ支部Ⅱ	69
5. 第 8 期（2020 年度）会計予算(案)	71

第 8 期（2020 年度）定期本部大会 議事日程

1. 開会宣言
2. 議長団選出・登壇
3. 書記任命
4. 議事運営委員選出
5. 成立確認・資格審査報告
6. 議事日程発表・承認
7. 議事開始宣言
8. 提案

第 1 号議案 監査報告の件

第 2 号議案 第 7 期(2019 年度)活動報告に関する件

第 3 号議案 第 7 期(2019 年度)決算報告および剰余金処分(案)に関する件

第 4 号議案 第 8 期(2020 年度)運動方針(案)に関する件

第 5 号議案 第 8 期(2020 年度)予算(案)に関する件

第 6 号議案 組合規約の改訂(案)に関する件

第 7 号議案 組合規約改訂の承認に関する件

第 8 号議案 本部評議員の互選に関する件

第 9 号議案 選挙管理委員の指名に関する件

9. 質疑応答
10. 修正提案・質疑応答
11. 採決
12. 議事終了宣言・議長団降壇
13. 本部執行委員長挨拶
14. 閉会宣言

2020 年度 定期本部大会 開催要項

- 日時 : 2020 年 10 月 8 日(木)13 : 00～(12 : 30 受付開始)
- 場所 : 本・支部組合事務所/ビジョンセンター新宿（白鳳ビル）/リモート開催
- 出席者 : 第 7 期本部役員・第 8 期本部大会代議員・オブザーバー

第 7 期(2019)

活動經過報告

テーマ

様々な「変化」に対応し、「直接対話」による風土改革を実現しよう

～ 一人ひとりの価値観を尊重し、やりがい・働きがいに繋げる ～

第7期は、グループの成長にむけ企業の戦略や組織が変化するなか、私たち自身の活動のあり方とも向き合い、メンバーとの直接対話を実現し、変化を乗り越えていくための取り組みについて検討してきました。また、前年度に引き続き、三越伊勢丹グループ全体に影響を与える構造改革が実施されました。また2020年2・3月からは、新型コロナウイルスの世界的な流行により、感染拡大防止の観点から店舗の臨時休業を判断するという未曾有の事態を経験しました。

＜第7期の主なトピック＞

- 新潟三越をはじめとした店舗の営業終了と ANNA SUI 事業、三越伊勢丹ビジネス・サポート アイタス事業の終了、松山三越や三越伊勢丹ギフト・ソリューションズの構造改革など
- 新型コロナウイルス感染拡大防止のための、百貨店事業会社を始めとした休業

【第7期における重点活動の振り返り】

経営による成長にむけた取組みが推進され、新型コロナウイルスによる肺炎の流行など未曾有の事態に直面するなか、第7期は4つの重点活動を定め、以下のように取り組んできました。

① 経営対策活動の強化（経営との対話の充実）

- ・ リフォーメーションへの対応
- ・ HDSと三越伊勢丹の経営懇話会の別開催にともなう本部と三越伊勢丹支部の連携強化
 - ➔ リフォーメーション（店舗の営業終了や大規模な構造改革）に際しては、支部労使に加え本部・HDS間でも連携し、支部内で起きている課題の解決に取り組みました。
 - ➔ HDS・三越伊勢丹間で別開催となった経営懇話会では、グループと首都圏事業会社間での議題の棲み分けをおこない、本部としてグループ全体に関わるテーマを中心に情報交換をおこないました。

② 労働福祉活動の整備（本支部の連携強化）

- ・ 同一労働・同一賃金をはじめとした法改正の方向性に対する対応
- ・ グループにおける新人事体系の検討
- ・ 働き方の多様化を踏まえた、制度や働き方の対応と働き方改革の推進
- ・ 評価の納得性向上や人財の多様化を踏まえたマネジメントや人財育成のあり方
 - ➔ 同一労働・同一賃金や働き方の多様化に関する法改正への対応は、本部・HDS間の協議を通じて、支部労使間で協議する上でのガイドラインを示しました。
 - ➔ グループにおける新人事体系の検討は、一定の方向性を示すには至りましたが、2020年度継続協議となりました。
 - ➔ 新型コロナウイルス感染拡大に対して、学校の休校や店舗休業時の従業員対応などに関する方針を示しました。

③ メンバー接点の充実化

- ・ 労使協議事項を中心に組合活動の進捗共有やメンバーの意見をタイムリーに集められる活動のあり方の検討
 - ➔ 労使通年協議の進捗をメンバーにタイムリーに伝え意見を集約し、職場の課題を定期的に吸い上げ、支部・分会労使の協議に反映させることのできる組織体制や機関会議、VOICEの運営フローを検討しました。（P6参照）

④ 組合役員の人財育成

- ・ 組合のチェック機能強化に向けた、経営状況を適正に把握するためのメニューの検討
- ・ 本部の教育機会（ユニオンセミナー・ユニオンスクール・書記長会議など）の充実
 - ➔ 私たち労働組合が重要な活動で成果を発揮し続けられるよう、組合役員に求められる人材像を再設定し、これまで体系化できなかった「キャリアに応じた執行部に求められるスキル」と、「実現にむけた教育体系」を検討しました。（P6参照）

【分野別活動報告】

●労働福祉活動

■グループ労使間での協議の推進

- グループ共通制度の成案化に向けて、HDS 人事部との協議を進めることを通じて、グループにおける人事賃金制度の「基本フレーム」の再構築や均衡均等待遇に関するグループ共通ガイドラインの整備等をおこないました。また、多様化するメンバーの価値観への対応として、ダブルワーク・60 歳以降の雇用制度に関するグループ方針の策定に取り組みました。

■働き方改革の取組み

- 総実労働時間短縮の実現にむけて、グループとして目指す中期目標の設定やグループ労使における進捗確認等をおこなうとともに、半日有給休暇・在宅勤務・フレックス複数月清算などの導入のため、グループとして統一したガイドラインの策定をおこないました。
- ハラスメント撲滅にむけ e ラーニングやポスター作成等、グループ全体の啓発に取り組みました。

●経営対策活動

- 定期的に HDS 経営懇話会を開催し、四半期毎の決算や三越伊勢丹グループ 3 ヶ年計画の進捗と今後の方向性について確認しました。また、構造改革の取組みについては本支部の連携をより強化し、現場の状況を把握しながら HDS・各社経営に伝えるとともに、その対応について議論してきました。

●ダイバーシティ推進

- 取り組むべき分野と活動領域を整理し、組合役員むけの基礎知識の勉強会を開催しました。
- 疾病サポート百科を作成し、メンバーに疾病と仕事の両立に関する情報を広く発信しました。
- 育児や介護、疾病、性別の観点で人事制度、労働条件面での課題抽出をおこないました。

●U S R 活動

- 2019 年秋の石巻ボランティアでは仮設住宅の清掃活動を企画し、53 名が参加しました。
- 支援団体の盲導犬協会、自然保護協会、ユニセフ協会に愛の募金による支援を実施しました。
- 2019 年秋に発生した台風 15・19 号の被災者支援を目的に、緊急募金を実施しました。
- 新型コロナウィルスの流行を受け、グループ各社の所在する都道府県の募金窓口へ愛の募金からの拠出を実施しました。またメンバーが自主的に支援に参加するための情報を提供しました。

●教育サポート活動

- 新たなユニオンプランの考え方に基づく教育機会として、CLP I（40 歳教育）・CLP II（50 歳教育）をグループ共通で実施し、キャリア・ライフの両面での気づきの機会を提供しました。
- 2020 年 4 月から多くのメンバーの自己啓発を後押しできるよう、支援対象の拡充をはじめとした新たな自己啓発支援制度の運用を開始しました。

●広報活動

- メンバーとの接点の充実化のため、ホームページ上に掲載・保存すべき情報を整理しました。
- LINE を活用し、各支部から当該のメンバーに直接に情報発信ができる環境を整備しました。
- 本部広報誌「IMGU メッセージ」の定期的かつタイムリーな発刊については課題を残しました。

●子育て支援事業（IMKIDS☆ACTIVITY）

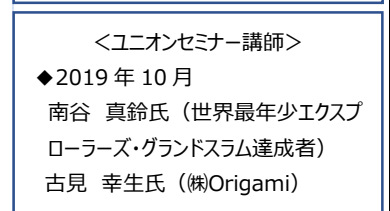
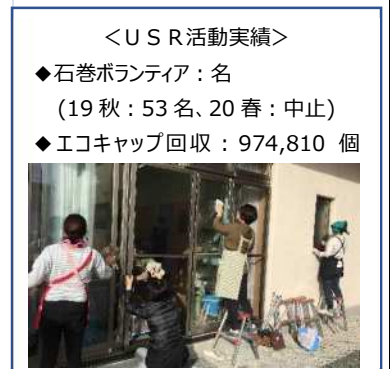
- 新たな取組先と「非日常的体験を通じ豊かな人間性を育てる機会」と位置づけ再開しました。

●政治活動～労使間では解決できない課題への対応～

- 悪質クレームに関する取組みを中心に、19 年参院選で私たちが支援して初当選した田村まみ議員の国会における活動を発信しました。また、U A ゼンセンの「核兵器廃絶を求める署名」や、「拉致被害者の救出を求める署名」を通じ政策実現にむけた支援活動をおこないました。

●組織政策

- 役員の人財育成として「労働福祉」「経営対策」「ダイバーシティ推進」「組織運営」「広報」をテーマに役員勉強会を開催し、支部運営のサポートに取り組みました。



第8期にむけた 3つのプロジェクト報告

【プロジェクト立ち上げの経緯】

●重視すべき事業の明確化と収支均衡

- ・IMGU は結成から 10 年が経過しました。基本理念に基づき、労働福祉、経営対策、USR、教育など様々な活動に取り組んできました。
- ・グループを取り巻く環境が変化するなか、私たちの労働条件や雇用、その基となる企業の成長や存続のため、労働組合として注力すべき事業の明確化と活動ウェイトを見直す必要があると考えました。また、事業と支出の見直しによる財政収支を改善する必要があります。

●VOICE スキームの見直しによるメンバーとの接点の充実化

- ・組合活動の起点であるメンバーズ VOICE は討議機関という位置づけから、「執行部からの情報発信の場」という意味合いが強く、従業員の代表である執行部がメンバーの意見を適確に把握し、活動に反映するためには、現在の職場環境に適した対話の手法を検討する必要があると考えました。

●人財の確保・育成と組織のブランディング

- ・組合の活動を高いレベルで継続するためには、組合役員人財の確保と育成が欠かせません。そのためにも人財育成の前提となる「組合役員に求める人財像」の明確化と役員教育体系の再設計（必要な知識やスキルの明確化と教育体系の構築）や、組織のイメージ向上（企業や職場の課題解決を担う組織であることや役員経験がスキルアップにつながることへの理解）を図る必要があります。

上記の3つの視点から「事業のあり方・財政健全化」「VOICE 改革・デジタル化推進」「次世代組織・人財育成」3つのプロジェクトを立ち上げ、第8期にむけ以下のことを検討してきました。

●事業のあり方・財政の健全化プロジェクト

1)プロジェクトの目的

- ・組織全体の事業・活動ウェイトの見直しによる活動の生産性・効果性の向上
- ・事業および各種支出の見直しによる財政収支の改善

2)第7期に検討してきた事項

■各支部の予算策定スキーム

- ・組織全体として注力すべき活動を明確にするとともに、活動と支部予算の連動をより強化するため、重点活動により重きをおいた予算策定に繋がる支部予算策定時のガイドラインを設定していく

■上部団体、他組織の活動への参画および支部横断的な活動の展開

- ・上部団体の活動への参画を組織内で拡大するとともに、首都圏中心に支部横断的な活動を展開し（活動委員会（仮称）の設置）メンバーの組合活動への参画機会の拡大と組織全体の生産性向上を図る

■レクリエーション活動の見直し

- ・事故防止及び生産性向上の観点から、上部団体や支部横断的な活動の推進と合わせて、企画内容と実施回数を見直しを図る
- ・職場親睦会補助制度は廃止し、支部でレクリエーションをおこなわない場合、メンバーが主体的に利用できる補助制度を導入する

■教育活動の見直し

- ・考え方の整理と教育体系全体の見直しをおこない、主体性を重視した自己選択型・オンライン中心の教育体系を構築する
- ・IMGU が独自で企画する国内外視察セミナーは廃止し、上部団体企画への参画をおこなう

■USR 活動の基本的な考え方の整理

- ・名称及び活動の基本的な考え方を整理し、活動領域の見直しをおこなうとともに、現行の定例活動全般の見直し・整理をおこなう
- ・愛の募金の実施方法を抜本的に見直し、WEB や電子マネーを活用した新たな手法の導入を検討、実施していく

■その他検討してきた事項

- ・ダイバーシティ推進担当が担う事業の整理（研究・調査機能とメンバーへの情報提供・風土構築機能の分離）
- ・固定費削減に向けた取組み（デジタルを活用した図書新聞代削減、リモートを活用した会議交通費の削減など）

●VOICE 改革・デジタル化推進プロジェクト

1)プロジェクトの目的

- ・メンバーの声をより広く、タイムリーに吸い上げるために、メンバー接点の充実化をはかる
- ・これまで以上の直接対話を実現するために、VOICE・組合役員のあり方を見直す

2)第7期に検討してきた事項

○組合役員の役割の見直し…メンバーと現場の組合役員との直接対話を実現

- ・執行評議員を評議員へと変更し、職場の意見を得ながら通年協議の議論に専念できる体制と、職場委員の任命数の増加により現場活動（風土・業務・環境改善）に専念できる体制の構築を目指す
- ・支部執行委員は職場単位で上記機能を統括する立場へと位置づけの明確化と、組合員の人数に応じた役員定数の見直し

○機関会議の位置づけの見直し…より一層の直接対話を実現しつつ意思決定のスピードをあげる

- ・毎月の評議員会ではメンバーの意見をふまえ討議・審議決定する。評議員は大会代議員との兼務とし審議決定プロセスを明確化
- ・職場委員会では職場で起きている問題を把握しつつ、職場懇話会での改善につなげていく

○メンバーズ VOICE のあり方の見直し…回数を減らすことでメンバーの負担を減らしつつ、精度向上

- ・メンバーズ VOICE は原則年 1 回開催（春の交渉）とし、通年協議の報告や制度定着のための情報を月 1 回以上動画で配信
- ・意見集約は評議員が現場でおこなうほか、動画配信とセットでデジタルツールを活用して実施
- ・遠隔地の VOICE も同様とし、職場委員との定期的な情報共有および、四半期に 1 度在籍メンバーとのコミュニケーションを実施

○テーマ別 VOICE のあり方の見直し

- ・一部のメンバーを対象にした検討項目（雇用形態別・事業別・賞与など）の情報共有・意見交換のために「限定メンバーズ VOICE」を新設し、既存の「テーマ別 VOICE※」は、双方向での意見交換ができる場合に限定して実施

○デジタルツールの導入の検討

- ・通年協議の進捗報告などのための動画配信・意見収集ツールの導入
- ・メンバーから執行部へのアプローチの垣根を下げるためのツール導入（LINE 公式アカウントを活用した質問・相談など）

○その他検討してきた事項

- ・執行部・専従者がメンバーとの接点を拡大するために、業務効率向上を支援することを検討
- ・評議員がメンバーの意見を集約し評議できるように「選出基準・職場区の見直し」を検討
- ・支部四役の定数は戦略上の位置づけなどをもとに、本部で決定することを検討

●次世代組織・人材育成 PJT

1)プロジェクトの目的

- ・組織のブランディングに向けた、社内外や職場における IMGU の組織・活動全般の認知度向上を図る
- ・IMGU における組合役員のあるべき人材像と役員教育体系の再構築（役員として必要な知識やスキルと教育体系の整備）

2)第7期前に検討してきた事項

○組合役員のあるべき人材像

- ・従来の行動規範を整理し、「倫理観」「相互尊重」「主体性」「向上心」「挑戦」を役員の行動基準とし、役員選出時の指針とする

倫理観…社会の一員として、秩序を守り良識を重んじること

向上心…広い視野を持ち、自身の価値を高めるために学び続けること

相互尊重…人を大切に、多様な価値観を認め合うこと

挑戦…変化を愉しみ、自ら変革に向けてチャレンジすること

主体性…自ら活動の意味を見出し、自分の見解をもって行動すること

○役員教育体系の整備

- ・人材育成の観点から本部・支部で教育担当（スポンサー）を設けることで役員の知識・スキルの平準化とキャリア構築を図る
- ・教育メニューは、ビギナー教育（基本）とアドバンス教育（応用）とし、取組の進捗はチェックシートで本部教育担当が確認する

○役員の人材育成（ビギナー教育）…役員 1 年目に習得すべきスキル・知識の検討

- ・対象者は、新執行委員（専従・専任・兼任）とし、教育メニューは「組合特化（基礎知識編・各支部対応編）」「一般教養」「分野別活動」「VOICE 運営」「メンバー対応」に分類し、本部主導（集合型）と各支部主導（OJT）に分類して実施する

○役員の人材育成（アドバンス教育）…役員 2 年目以降に習得すべきスキル・知識の検討（案）

- ・組合組織において役割を担う専従役員向け教育（書記長必修）メニューの検討（マスト教育に加え、専門性に特化した項目）

【政策政治活動について】

- ・ 上部団体の UA ゼンセンは、企業の労使間では解決できない、国や地域における様々な課題を改善するために、産業や社会に関する政策を立案し、その実現に取り組んでいます。（例：悪質クレーム対策、休日保育の充実 など）
- ・ 私たちの政策を実現するためには、国会や行政、地方自治体などにおける様々な活動が必要であり、「田村まみ」や「かわいたかのり」など、私たちが支援している組織内議員による働きかけが大きな力となります。
- ・ IMGU では政策政治活動として、各政策に対する理解促進や、政策を実現するための政治活動への関心を高める活動をおこなっています。また選挙時には公民権行使を促す活動や、国会や地方の組織内議員や候補者を支援する活動をおこなっています。

※IMGU は、政治は政策の実現手段であると考え、第 8 期より「政策政治活動」として取り組みを進めます。

【政策実現に向けた取り組み「悪質クレーム対策」の状況】

- ・ UA ゼンセンは悪質クレーム対応の法制化を目指して、組織内議員と連携し、これまで 2 回にわたり悪質クレーム対策法案を国会に提出してきました。マスコミで取り上げられるなど世論喚起に繋がりましたが、いまだ成立には至っていません。
- ・ 一方で今年の国会では「ハラスメント対策関連法」が成立し、事業主に従来のセクハラマタハラに加えてパワハラ防止が義務化されました。UA ゼンセンはこの法律で悪質クレームを顧客からのハラスメントとして他のハラスメントと同様に扱うように訴えてきました。その結果、同法の指針の中に、悪質クレームに対する事業主の望ましい取り組みが盛り込まれました。（下記参照）
- ・ また、コロナ以降の国会審議においては、田村まみ議員より、マスク販売現場における顧客からのハラスメントについて取り上げるなど、様々な場面で悪質クレームへの社会的関心を高める取り組みをおこなっています。
- ・ UA ゼンセンでは今後も、悪質クレームに対する企業内外の関心を高めつつ、更なる法整備に取り組めます。

顧客等からの著しい迷惑行為（悪質クレーム）に対して事業主に望まれる取り組み

- 1) 悪質クレームを受けた従業員に対する相談窓口の設置など、適切に対応する体制の整備
- 2) メンタル不調への相談対応や、当該顧客に 1 人で対応させない等、被害を受けた従業員に対する配慮
- 3) マニュアル作成や研修の実施など従業員の被害を防止するための取り組み

2020 年 1 月「職場におけるハラスメント関係指針」より

【組織内議員の活動状況】

○ 田村まみ

- ・ 昨年参議院議員となった田村まみ議員は、国会の様々な場で悪質クレーム対策の必要性について訴えています。11 月の厚生労働委員会では、食品スーパーでの自らの体験をまじえながら、悪質クレームを顧客からのハラスメントとして、他のハラスメントと同様に法整備するように訴えました。
- ・ また、コロナ対策に関する集中審議では、安倍総理に対して、マスク販売時に無理な要求をする顧客対応に疲弊する現場の状況を訴えるとともに、有休とは別の病気休暇の法制化などを訴えました。



安倍首相に対して発言する 田村まみ議員

○ かわいたかのり

- ・ かわいたかのり議員は 2016 年に UA ゼンセンが支援して参議院議員となった労働組合出身の組織内議員です。これまで、悪質クレームや休日保育の充実など UA ゼンセンの政策実現に取り組んできました。
- ・ コロナ下の財政金融委員会では、麻生財務大臣に対して雇用調整助成金の特例対応や傷病手当金の 1 日目からの支給などを提案しています。



麻生財務大臣に対して発言する かわいたかのり議員

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



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



テーマ

認め合い、対話を未来の架け橋に

～お互いを理解し、話し合いを通じて、私たちのやりがいや企業の発展、労働条件の維持・向上を実現しよう～

●労働福祉活動

＜人にかかわる諸制度の見直し＞

・「公平・公正」「チャレンジする風土」「中長期のやりがい」「一定の安心感」や、会社としての新たなビジネスモデルの方向性をふまえ、ステージC・メイト社員の制度改定に向けた協議をおこないました。

また、雇用形態間のバランスを踏まえた対応として、フェロー社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフの諸制度の拡充・成案化に取り組みました。

＜働く環境の整備＞

・今期は更なる所定労働時間の短縮に向け検討を進めましたが、現状の時間外勤務の増加・有休消化の促進などメンバーの働き方を確認しながら、来期以降も検討を進めます。

・職場風土改革として労使で「あるべき・ありたい職場風土」のサイクルを確認し、その土台となる取り組みとして「ONEonONE ミーティング」を今年度はステージBまで拡大する予定です。

●経営対策活動

・会社のデジタルやシームレスを中心とした成長戦略の対応としては、毎月の経営懇話会において、施策の内容について確認をおこなうとともに、新たな取組みに対するメンバーの理解や意識改革に重点を置き、生の現場の声をタイムリーに伝えながら経営との意見交換を行いました。

・店舗・事業の構造改革に関しては、アナスイ事業やサテライト店舗の終了に伴う労務対応の労使協議・該当メンバーへのテーマ別ボイス等を実施しました。取組みにあたっては、「雇用の確保」と「最適なキャリア選択」を軸にメンバーへの情報提供・営業終了に向けての確認を行いました。

●ダイバーシティ推進

・育児介護に捉われない考えを広く知ってもらうきっかけとして「疾病」をテーマにした座談会を実施しました。

・「オンライン育児休職者ミーティング」を行いメンバーとの継続的な繋がりを築く運営に変更しました。

●USR活動

・メンバーの自発的な活動のきっかけ作りとして、支援施設との協力の下、啓発セミナーを開催しました。

・支援施設との継続的な関係性作りの中、イベント紹介や運営協力を通じてメンバー間の交流を図りました。

●教育サポート活動

・環境の変化を乗り越える為、マインドセットやプログラムを新たに取り入れ、気づきの機会を提供出来ました。

・デジタルを活用し教育資料を動画配信することで、学びの機会を継続するための体制を整えました。

●広報活動

・広報誌「VOICEtimes」では新規事業やモデルなど会社の取り組みをテーマにメンバーの想いや考えを加えた内容に工夫。メンバーと共有すべき会社の方向性を発信することができました。

・ブログでは制度理解をテーマにメンバーが知りたい「身近な制度」を隔週でアップ。

会社ツール（yammer）を活用しながら、発信頻度を上げることで認知度向上にも繋がりました。

●組織政策

・今期はより現場役員との連携を強化するため、兼任を含めた分野別活動に加え、「通年協議内容の理解」に注力しました。機関会議にて分科会時間を多く捻出し、質疑含め、十分な意見交換を行ったことで役員の当事者意識が向上し、結果、会議の活性化につながり、出席率や意識の向上に繋がりました。

■19年度協議項目■

- ・エルダースタッフ無期雇用化
- ・社命による在宅勤務制度の拡充
- ・半日有給休暇制度 等々

■労使協議会■



■うらわ学園セミナー■



■転換者フレッシュプラン■



■ボイスタイムズ 23号■

新規事業特集号



テーマ 北海道統括支部で働くメンバー、一人ひとりの新たな「誇り」を共創する

第7期では、北海道統括支部の札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科で働くメンバー、一人ひとりの新たな「誇り」を共に創り上げていく(＝共創)ことを目的としたテーマのもと、多様なメンバーが対話を通して繋がり、コミュニティを構築できる活動の推進を行いました。また、環境変化に伴った活動の見直し、その上で次期につなげる活動について支部内議論と新たな活動手法に取り組みました。

●VOICE活動

- ・各社の営業戦略の浸透を都度確認すると共に、現場実態に即した課題に取り組み、その課題について各労使会議で協議を行い、解決に繋げることができました。
- ・また、デジタルを活用したVOICEのスキーム構築や、Office365等を活用した意見集約を実施し、運営面の改善や新たな活動手法に取り組みました。

●経営対策・労働福祉活動

- ・労働条件の向上として「ベースアップ」や賞与水準向上に向けた協議を行いました。業績動向を踏まえ、百科以外の基本賞与水準の引き上げについては未達成となりました。
- ・通年協議の中では、統括支部の労働条件向上として優先としてきた「退職金制度の導入」について労使合意を実現しました。
- ・一方で、中期労働条件については、議論を進めてきたものの、各社の中期計画に連動し、百科以外は継続議論となりました。
- ・また、働く環境の整備につながる活動では、直近のコロナウイルスに関わる安心安全面の対応を含め、労使で連携を図りながら対応を行いました。

●USR活動

- ・札幌での「羊ヶ丘養護園」の子どもたちとのクリスマスパーティの開催や、函館での「さゆり園」へクリスマスプレゼントの寄贈といった継続的な交流を行いました。
- ・地域貢献活動として計画をしていた地域スポーツ団体(日ハム・コンサ・レバンガ)観戦活動は、無観客試合の状況を踏まえて、開催を検討しました。
- ・新型コロナウイルス感染症対策関連の支援として、本部と連携しながら、「エールを北の医療へ」に愛の募金を通して寄付支援を行いました。

●ダイバーシティ推進

- ・札幌・函館両地域にて育児VOICEを開催し、育児に携わるメンバーとの情報共有と対話を強化しました。また、札幌での介護の個別相談会を継続開催しています。
- ・育児、介護に関わる諸制度の理解を深めるために、教育ユニオンプランと連携し、各サポート百科を活用した支部独自の教育を行いました。

●教育サポート活動

- ・キャリアセミナーでは、各支部分会の組合役員と連携し、キャリア形成とライフ充実につながる内容を計画しましたが、新型コロナウイルスの影響を踏まえて、活動手法を検討しました。
- ・新たな活動のチャレンジとして、パソコンスキルとライザップ健康セミナーの「e-ラーニングセミナー(参加106名)」を統括支部として初開催しました。

●レクリエーション活動

- ・各社内のコミュニケーション促進を目的に、「冬の労使団結会」を継続開催しました。
- ・自宅やオンライン上でメンバー同士がつながる新たな活動を検討しました。

●広報活動

- ・メンバーへの情報発信強化、ペーパーレス推進を目的としてOffice365を活用した議案書のメール配信や諸制度、福利厚生情報の発信を行いました。
- ・広報誌では、組合活動の報告や、共済会制度の利用促進や自粛期間の自己啓発の支援につながる内容について工夫しながら、各支部分会で定期発刊しました。
- ・百科では、会社設立30周年を記念し、社員名簿の特別号を発刊しました。



VOICE 活動



労使協議会



羊ヶ丘養護園人的支援



e-ラーニングセミナー(ライザップ)



広報誌



労使団結会

テーマ

一人ひとりの変化で、輝き磨かれた笑顔の私達へ

第7期は「組織の一体感を醸成する」ことを運動方針に掲げ、増税等の厳しい商環境を一体感をもって乗り越えていくため、メンバー同士がコミュニケーションをとれる場の提供や、メンバー全員が『会社の状況や方針の理解を深める』『主体的に変化する』ことのできる環境を構築するための諸活動を推進してきました。

●VOICE活動

- 〔情報共有・お買場を超えたメンバー同士の対話・メンバーの声集約を目的としたVOICE活動推進〕
- ・会社の状況や方針、通年協議項目の理解を深めることにポイントを置いたメンバーズVOICEの実施(参加率：2019年7月58%、2020年2月63%)
- ・『人事制度改定へ向けた理解促進』『特定雇用区分の課題抽出』を目的にテーマ別VOICEを実施(テーマ別参加率：ステージB58%、ステージC-72%、育児勤務者83%)
- ・議案書記載内容への理解促進、効率的なVOICEを実施するため支部ブログへの事前掲載とQRコードの配布、Formsによる意見集約を実施。デジタル活用によるペーパーレス化の推進

●労働福祉活動

- 〔企業状況・商環境の変化・メンバーの声を踏まえモチベーションの維持向上ができる通年協議の推進〕
- ・ベースアップ：2020年4月～(月給者1,000円、時給者5円)
- ・フェロースタッフ人事賃金制度の改定(県の最低賃金上昇に伴い採用給を865円まで40円引上げ)
- ・働く環境の整備(半日有給休暇制度の導入・労働時間管理の個別対応強化・労使巡回実施)

●経営対策活動

- 〔経営と現場をつなげるパイプ機能の強化した経営懇話会の実施〕
- ・メンバーが知りたいこと、メンバーへ伝えたいことを意識した経営状況へのチェックを実施
- ・組合活動を通じて集約した声を経営と共有するほか、意見要望として経営へ提言
- ・メンバーへのフィードバックとして、経営懇話会報告を支部ブログへ掲載

●ダイバーシティ推進

- 〔様々な立場で働くメンバーが互いを理解し、安心して働ける環境の整備とメンバーの知識向上推進〕
- ・育児勤務者VOICEを通じてお互いのライフ＆ワーク面について情報共有
- ・現行人事制度における課題抽出のため、Formsを活用したアンケートを実施

●USR活動

- 〔社会貢献や地域との繋がりを強化する活動の推進〕 ※2020年8月現在
- ・定期的なグリーン作戦実施。2020年7月には友好労組と初の合同開催を実施(延べ60名参加)
- ・エコキャップ回収(延べ約43,215個回収、約278.5kgのCo2削減効果)
- ・愛の募金活動(夏:53,469円 冬:54,944円 合計:108,413円)
- ・中古衣料回収(男子:99着 女子:155着 計254着送付)・広島平和活動(1,000羽送付)
- ・支部独自支援先「仙台エコー医療療育センター」へ、タオルシーツ20枚、敷きマット2枚の寄贈

●教育サポート活動

- 〔キャリア・年代別ユニオンプラン、メンバーニーズを基にした支部独自セミナーの開催〕
- ・キャリア別、年代別ユニオンプラン：50歳代セミナー(37名)・新入組合員教育(19名)
- ・支部独自セミナー：中国語セミナー(18名参加)
- ・睡眠セミナー企画立案(新型コロナウイルスの影響により中止)

●レクリエーション活動

- 〔メンバー同士のコミュニケーション醸成を目的とし、より多くのメンバーが参加できる企画の立案と実行〕
- ・スポーツ観戦レク、休日バーベキューレク企画立案(新型コロナウイルスの影響により中止)

●広報活動

- 〔組合活動への理解促進、メンバー接点の充実化に向けたコンテンツの活用〕 ※2020年8月現在
- ・支部ブログ更新と、ブログ更新予定ポスターの掲示(更新27回)
- ・デジタルサイネージの定期的な更新 ・見やすさと経費の観点から、マイメモを大きく修正して発刊
- ・メンバー接点拡大のため、組合HPのQRコードを配布(VOICE時の配布・マイメモへの記載)

●組織政策

- 〔本・支部活動を通じた、組合役員の人財育成推進〕
- ・本部ユニオンセミナーに参加(テーマ：①「挑戦することの大切さ」②「金融とデジタルの融合」)
- ・支部機関会議での積極的な意見を出し合える環境を作るべく、議題や資料の事前配布を実施
- ・兼任役員の主体的な参加による、分野別活動の推進(USR・コミュニケーションサポート・広報)



メンバーズVOICE



友好労組合同開催グリーン作戦



愛の募金活動



支部独自支援先物品寄贈



中国語セミナー



50歳代セミナー

テーマ

メンバー一人ひとりの納得性にこだわり、安心してチャレンジできる環境を実現！

●労働福祉活動

・希望退職支援制度

2019 年度実施の希望退職支援制度運用に際し、チェックを行うとともに、メンバー一人ひとりが納得のいく選択ができるよう、継続雇用・退職時それぞれの制度説明・疑問点の解消など、最大限のサポートを行った。

・2019 年度労使通年協議事項

企業における外商強化に向けた国内転勤規程の整備、全雇用区分の有休付与日数均衡待遇、数年来メンバーより声が上がっていた半日有給休暇について成案化。

●VOICE 活動

・テーマ別 VOICE の活性化

店頭 SM を議論に巻き込み、雇用区分、役割、世代など多様なメンバーの声から課題の吸上げを深化。“やめる業務”“なくす書類”の徹底した洗い出しと事務折衝を通じ、一部社内申請のペーパーレス化を実現。

SM/SD	3 回	ASM/ASD	8 回	WFV	6 回
20 代社員	4 回	新卒 C-t/メイト社員	6 回	代議員	2 回

●経営対策活動

・メンバーの声の共有・反映

各種 VOICE や 2020 年 1 月～新潟三越ファイナルフェスタにおける各職場で寄せられた声を基に、現状について労使懇話会・ステアリングコミティを通じて経営と共有。労使一体で新潟三越伊勢丹の構造改革を推進した。

●教育サポート活動

・CLP②セミナーの地域開催

シニアライフプランを 50 歳時教育開催に向けた体系整備・複数年次合同開催実施による効率化、1 人当たりのコスト低下と受講満足度の向上を実現。

・店内セミナーの充実化

マネープランニングセミナー、フラワーアレンジメント教室などメンバーニーズを起点に、新たな視点・多様な価値観に基づいた学びの機会を提供。

●広報活動

・雪まろげ&オーバードライブの定期発刊と掲示

支部広報誌を隔月発刊で内容充実させるとともに、今期で営業終了をむかえた「113 年間のありがとう 新潟三越」特集号を発刊。新潟伊勢丹館内 2 か所に設置したサイネージにも広報誌を掲載し、デジタル配信での周知を強化。

●USR活動

・「不要になった絵本回収」を実施し、新潟市こども政策課に寄贈

今期で 3 度目を数える活動に対し、地元新聞社より取材を受けるとともに、新潟市より感謝状の授与を受けた。

愛の募金(夏・冬)	147,916 円	中古子供服回収	270 着
台風 15・19 号緊急募金	104,106 円	不要になった絵本回収	42 冊
不要衣料回収(春・秋)	70L ポリ袋 38 個	エコキャップ回収	約 137,000



19.09 マネープランニングセミナー



19.10 CLP②セミナー



19.11 フラワーアレンジセミナー



20.03 雪まろげ&オーバードライブ



20.03 館内回収絵本の寄贈



19.11 館内回収衣料の寄贈

テーマ

働き方の変化を、メンバーのやりがい・働きがいにつなげよう

第7期は鉄扉の開錠・施錠ルール変更によりメンバーの意識が大きく変わるきっかけとなりました。そのほかにも時間外の削減、有給休暇の取得促進など働き方が大きく変わる中、メンバーのやりがいや働きがいに繋がられるように取り組んできました。しかし、新型コロナウイルスの影響でメンバーズ VOICE が中止になるなど、活動そのものに影響がありました。

●経営対策活動

- ・経営懇話会で行っている営業状況の確認については引き続き行いましたが、メンバーとの共有については議案書のみとなりました。
- ・経営陣とスタイリストが直接対話をする場づくりについては、実施には至りませんでした。

●労働福祉活動

- ・「総実労働時間の削減」「時間外の削減」「有休取得推進」について労使で取り組み、徐々に時間内で業務を終わらせる意識へと変わってきました。
- ・働く環境の整備として、休日を年間6日増やすことで所定労働時間の短縮を行いました。
- ・ステージBの人事制度については、アセスメント方法の確認と進級者の確認を行いました。
- ・ステージCの人事制度については、現行制度の課題と検討している方向性について、メイト社員の人事制度については、課題等について確認や研究をしてきました。
- ・60歳以降の働き方については、将来に向けた研究や、現行制度の課題確認などを労使で行いました。
- ・トライアルで行っていたフレックス勤務について、現場の声をアンケートで確認しました。引き続きトライアルを行っていくこととしましたが、現在はコロナウイルスの影響もあり停止しています。

●ダイバーシティ推進

- ・社内のさまざまな部署を知ろうという取り組みとして、若手の社員とメイト社員を対象に、「得意先を知ろう」「販売促進を知ろう」「施設を知ろう」を開催しました。その所属の方に講師をしていただくことで、より具体的な内容を知ることができ好評でした。
- ・メンバーズ VOICE の中で育児勤務中の方にヒアリングを行いましたが、当事者同士を集めたVOICEは実施に至りませんでした。

●教育サポート活動

- ・社員、メイト社員、フェロー社員のフレッシュプランを、支部単独で開催しました。
- ・新たに整備されたCLP1とCLP2は、それぞれ名古屋三越支部と合同で開催しました。
- ・講演会として11月に「RIZAP健康セミナー」を開催しました。

●レクリエーション活動

- ・毎年恒例で行っているボウリング大会を10月に開催しました。
- ・体験教室として実施した「チーズに合うお酒セミナー」は好評で次回を期待する声を多くいただきました。

●USR活動

- ・「いこいの家」への支援活動としてボランティアやクリスマスパーティに参加しました。
- ・11/10.16に緊急災害募金、12/7.8に愛の募金活動を行い、支援物資収集活動や平和活動についても継続して取り組みました。

●広報活動

- ・掲示板へのポスター掲示、支部ブログ(月平均で3回)、デジタルサイネージを定期的に更新しました。



販売促進を知ろう



フレッシュプラン



RIZAP 健康セミナー



チーズに合うお酒セミナー



「いこいの家」クリスマスパーティ

テーマ

従来の手法や考え方にとらわれない、 メンバーがモチベーション高く働くことのできる環境の構築

第7期は従来の手法や考え方にとらわれることなく、より実りのある「対話・ディスカッション」をメンバーや会社と重ねることにより、メンバーがモチベーション高く働くことのできる環境を構築し、組合活動をつうじて、さらなる名古屋三越の発展にむけ新たな挑戦をし続けることに取り組んできました。

●労働福祉・経営対策活動

- ・2019年度労使通年協議項目の中でも最重要取り組み項目として掲げていた「ステージBとステージCの人事賃金制度改定」に取り組みました。
- ・メンバーズVOICEを軸とした更なるメンバーの声の深掘りとして、お買場単位のテーマ別VOICEを開催することにより、上述の人事賃金制度の改定や適正な時間管理にむけた取り組みに活かしてきました。

●ダイバーシティ推進

- ・「仕事と介護の両立」の為には介護に直面していない周囲で働くメンバーからの理解も必要であることから、参加者体験型の介護セミナーを実施しました。

●USR活動

- ・メンバーの各活動への理解の為、組合役員やメンバーが参加できるようフードバンク施設へ行き、支援団体に届いた後どのように各家庭に食品が届けられるのかの視察や、支部支援団体との関係性強化の為、様々な理由で保護者の元を離れてしまった児童を預かる児童養護施設（名古屋市ひばり荘）への寄贈や定期イベントへの参加をおこないました。

フードドライブ	年2回実施	2019年台風15号・19号緊急募金	90,876円
中古子ども服回収枚数	39着	2020年“冬”愛の募金活動	50,555円
エコキャップ回収個数	93,998個		

●教育サポート活動

- ・2019年度より継続的に取り組んでいる若手社員のための学べる機会の場合「マナベルカフェ」では松坂屋名古屋店の若手社員との交流会やアメリカの小売りを実際に視察に行かれた社員の方の講演会、社長との座談会などお買場の範囲を超えて様々な分野に学びの場を拡大しました。
- ・新たなユニオンプランの考え方にに基づき、CLPⅠ（40歳時教育）・CLPⅡ（50歳時教育）を静岡伊勢丹支部と共同で実施し、キャリアとライフそれぞれの切り口で気づきの機会の提供をおこないました。

●広報活動

- ・組合活動の認知拡大とタイムリーに情報を届けることを目的に、機関誌『ボイスタ』は活動予告と報告内容の充実化と年1回→年4回に発刊頻度を増やすことで、新たな広報誌の形を実現しました。
- ・また、当広報誌を通じて双方向コミュニケーションツールとなるようメンバーからの意見などを書き込むことのできるようなデジタルツールの活用に努めました。

●組織政策

- ・次世代を担う執行部の知識・能力の向上のため、労使通年協議の最優先取り組み事項であった人事賃金制度についての理解を深める勉強会＆ディスカッションを支部執行委員会内にておこない、より実態に即した制度構築を推進しました。



▲2/28 支部大会



▲8/24 介護セミナー



▲7/22 フードドライブ



▲10/21 マナベルカフェ



▲3/19 発刊 ボイスタ表紙

テーマ

自らの変化で、たゆまぬ前進を

～Steady Progress～

第7期において、広島地区では豪雨災害以降の復旧・復興が進む中、近隣商業施設の閉店により地域の小売業を取り巻く環境は変化しました。広島三越はこの機会をチャンスと捉え、催事プロモーションの強化とモデルを推進し、顧客接点の拡大に向けて取り組んできました。組合としては、「企業の存続」と「雇用の確保」を活動の基盤とし、メンバーが働きがいを持ち安心して働くことのできる職場づくりに向けて、制度改訂や職場環境の改善について労使協議を進めてきました。また、新たなテーマ別 VOICE の開催やデジタルツールの活用など、メンバー接点の拡大に取り組むことができました。一方で、組合執行部については、組織強化に向けた取り組みが進まず、課題を残しました。

●労働福祉活動・経営対策活動

- ・社員ステージ B は半期評価の制度を導入し、フェロースタッフは評価にかかわる運用を見直しました。また、半日有給休暇の制度化、社員の在宅勤務のガイドラインの作成を行いました。
- ・労使でハラスメント防止に取り組み、特にパワーハラスメントに重点を置いて教育を行いました。
- ・メンバーズ VOICE はメンバーと相互の情報交換・意見集約を目指して開催しました。また、ステージ C-t 対象のテーマ別 VOICE を初開催し、共通する課題を共有し、意見交換を行いました。
- ・毎月経営懇話会を実施し、労使で業績の確認を行い、メンバーの現場の声を共有しましたが、活発な意見交換の場として発展させることができませんでした。

●ダイバーシティ推進

- ・育児制度利用者のテーマ別 VOICE を開催し、情報交換・課題の抽出を行いました。また、直近でフルタイムに戻られた方にもご参加いただき、意見交換を行いました。
- ・介護セミナーを実施の予定でしたが、感染症対策の観点から実施できませんでした。

●USR活動

- ・折鶴献納 2,020 羽、愛の募金 34,991 円、台風 15 号・19 号緊急募金 18,240 円、エコキャップの回収 10,514 個、中古衣料回収 63 点の協力を得ることができました。
- ・就労支援施設「やぎ園」へ継続支援を行い、今期は「洗濯機」を寄贈しました。

●教育サポート活動

- ・年齢別研修を「CLP（キャリアライフプランニング）」と改め、CLP I（40 歳対象 4 名）と CLP II（54 歳～57 歳対象 7 名）を実施し、メンバーに寄り添った教育を行いました。
- ・入社 1 年目を対象にしたフレッシュプランは時間を短縮し、実施しました。

●広報活動

- ・組合活動を身近に感じてもらえるよう、広報紙の発刊・支部ブログの更新を行い、適宜情報を発信しました。
- ・議案書や従業員名簿を HP に掲載し、デジタルツールを活用して情報提供を行うことで、メンバー接点の拡大に取り組みました。

●レクリエーション活動

- ・毎年恒例のカーブ観戦は新型コロナウイルス感染症の影響により、中止となりました。

●組織政策

- ・組合執行部、執行評議員間における知識や能力向上を目指し、労使通年協議の進捗共有・意見交換に重点的に取り組みましたが、組織力の強化に向けた役員教育等は実施できませんでした。



経営懇話会



メンバーズ VOICE



洗濯機寄贈



CLP2in 松山

テーマ

絆の力を発揮し、好循環を生み出そう

私たちを取り巻く環境は日々変化・変貌を遂げていますが、その変化に高松三越も遅れることなく、変化し続け適応していく必要があります。そういった変化に立ち向かう力をより発揮できるよう、メンバー同士の意見交換・意思疎通が円滑で、より良い人間関係の構築を目指すべく、第7期は「絆の力を発揮し、好循環を生み出そう」というテーマのもと、高松三越で働くメンバー間の結束強化を中心とした活動に取り組みました。

●労働福祉活動

- ・ ベースアップを含む賃金要求を行うとともに、ワークライフバランスの向上や優秀な人材確保を目的に、スタッフ社員を対象とした『確定拠出型年金制度の導入』『初任給・賃金テーブルの改定』を行いました。
- ・ エルダースタッフ(月給制)へ転換後も、現役と変わらない成果を発揮する方のモチベーション向上、働き方に見合った処遇の改善として『賞与加算制度』を導入しました。
- ・ 『半日有給休暇制度』を導入し、有給休暇の取得率向上に繋がるよう取り組みました。

●VOICE 活動

- ・ 入社2年目、3年目のメンバーを対象にしたテーマ別 VOICE を実施し、若い世代が考える高松三越の課題の洗い出しや、改善点を議論しました。テーマ別 VOICE の中で挙げた項目は会社とも共有し、今後の労使通年協議事項に反映します。
- ・ コロナの影響により、集合でのメンバーズ VOICE が実施できなくなった代わりに、組合 HP に議案書説明の音声データを公開し、メンバーが自宅でも説明を聞ける環境を整えました。

●経営対策活動

- ・ 毎月定例で『経営懇話会』を実施し、労使それぞれの状況・活動を相互に確認し合い、建設的な意見交換を行いました。
- ・ 『従業員意識調査』を実施し、高松三越の課題を経営陣と共有することで、労使通年協議において優先順位をつけて取り組むことができました。

●USR活動

- ・ 愛の募金活動では、夏・冬の2回とも大会代議員～執行委員まで全員が開店前・閉店後の交代制で実施しました。
- ・ 2019年度のエコキャップの回収は18,490個(約43kg)でした。

●教育サポート活動

- ・ 入社5年目を対象としたセカンドプランでは初めて4支部(広島・高松・松山・福岡)での合同開催が実現しました。(11名参加)
- ・ CLP②(旧称：シニアライフサポート)については継続して中四国の3支部合同で実施することができました。(4名参加)

●レクリエーション活動

- ・ 店休日恒例のバスツアーは今期も開催し、夏は宝塚歌劇団(64名参加) 冬はユニバーサルスタジオジャパン(57名参加)に行き、メンバー間の親睦を深めました。
- ・ スポーツレクとしてボウリング大会をチーム戦で開催し、過去最多の52名参加による白熱した闘いが繰り広げられました。

写真等



愛の募金活動



4支部合同セカンドプラン



店休日バスツアー



ボウリング大会

テーマ

変化に挑み、明るい未来を自ら掴もう

～ひとりひとりの声を力に、そして前へ進もう～

第7期は、構造改革が動き始める中で、メンバー・会社との対話を増やして活動しました。松山三越が大きく変わるタイミングにおいて多くのメンバーが不安を抱え、その状況下にて新型コロナウイルスの影響で店舗休業になりました。組合としてメンバーに対して情報発信や電話・メール等での対話の窓口をつくるなど、そのような状況下でもメンバーが不安を抱えたままにならないように、活動を続けてきました。

●労働福祉活動

- ・制度改定に向けた協議を行ってきましたが、構造改革が進み始める中でいくつかの事項は次年度以降継続協議となりましたが、ロング＆ショート勤務や半日有給休暇制度を導入し、要員が少なくなる中でもより柔軟に働ける環境をつくりました。
- ・構造改革が進み始める中で、希望退職支援制度の協議をおこないました。また2021年4月の制度改定に向けて、構造改革後の新たな体制における、雇用区分の在り方や人事制度の協議を進めました。

●VOICE活動

- ・構造改革が進み始めた2月以降は、メンバーズVOICEを毎月開催し、メンバーの抱える不安等に向き合ってきました。
- ・休業期間中に対しては議案書を郵送し電話等でメンバーと対話を行い意見集約しました。

●経営対策活動

- ・構造改革の進捗や営業条件など毎週労使でMTGを実施し、メンバーの声を基に協議をおこないました。

●ダイバーシティ推進

- ・介護セミナーを3月に計画していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から実施を見送りました。
- ・育児休職者・育児勤務者を対象としたVOICEを開催して情報共有やメンバー間のつながりをつくることができました。

●USR活動

- ・愛の募金活動に加えて、折り鶴の活動は昨年からは社員食堂で掲示することでメンバーの主体的な参画が定着しました。

●教育サポート活動

- ・新しい教育体系として40歳時研修を中四国九州合同にて福岡で開催。50歳時研修（以降対応中）を中四国合同で開催しました。

●広報活動

- ・組合HPの閲覧数に課題がある中で、定期的な広報誌の発刊に加えて、Yammerなどにより多くのメンバーに情報がいきわたるようにトライアルを行いました。

●レクリエーション活動

- ・10月に毎年恒例の登山レク（徳島県・剣山）を実施しました。11月には広島商況視察バスツアーを開催しました。

●組織政策

- ・執行評議委員は現場でのメンバーとの対話により課題感の吸い上げ、執行評議会場で課題解決に向けた議論を行いました。また執行委員は各活動のリーダーを選任し主体的な組合活動への参画を目指しました。また構造改革が進む中で執行委員会・執行評議委員会の開催数を増やし情報共有と意見交換を積極的に行いました。



労協議会



登山レク



CLP2



愛の募金活動

テーマ

チャレンジできる・安心できる・思いやりがある会社づくりへ

第7期は、「チャレンジ」「安心」「思いやり」の3つのキーワードを念頭に、各活動を行ってきました。新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、あらゆる活動分野において、活動の自粛を余儀なくされましたが、労働福祉面においては、メンバーがより働きやすい職場環境づくりに向けて、さまざまな制度改定の取り組みを推進してきました。

●労働福祉活動

- ・ メイト社員については、キャリアコースや勤務エリアなどの人事制度改定により、チャレンジの場の拡大とともに、業績連動賞与を制度導入することができました。
- ・ 所定労働時間のさらなる短縮や、ロング＆ショート勤務や半日有給休暇制度といった新しい働き方の導入、年次有給休暇付与日数の拡充など、ワークライフバランスの実現につながる制度改定を行いました。
- ・ 「評価」に関する取り組みは、次年度の継続協議となりました。

●組織政策

- ・ メンバーズ VOICE の開催方法を一部見直し、より多くのメンバーと課題や疑問について議論することができました。
- ・ 兼任委員によるメンバーの声の吸い上げが活性化したことで、それぞれの職場特有の声などを広く吸い上げ、労使協議に活かすことができました。
- ・ 各種活動の企画立案を兼任委員が担当したことにより、セミナーやレクリエーションの企画がブラッシュアップされ、幅広いメンバーから参加の応募がありました。

●経営対策活動

- ・ メンバーの声を具体的に経営に伝え、タイムリーな改善や対応を求めました。

●ダイバーシティ推進

- ・ 介護については、仕事との両立に向けて制度は拡充しましたが、セミナーや VOICE の取り組みについては、課題を残しました。

●USR活動

- ・ メンバー参加型の人的支援の企画を段階的に進めてきましたが、実施に至りませんでした。
- ・ 執行部で新型コロナウイルス感染防止対策用のフィルム柵を製作し、鹿児島県社会福祉法人愛生会に寄贈しました。

●教育サポート活動

- ・ 年次教育の開催方法やカリキュラムの内容を見直し、参加者からは好評を得ました。また、すべての教育機会に、ハラスメントの講義を設定し、多くのメンバーの啓発に取り組みました。
- ・ 新型コロナウイルスの影響により、予定していたキャリアセミナーや商況視察は中止しました。

●広報活動

- ・ より多くのメンバーに情報が行きわたるように、新たに Yammer での情報発信を始めました。
- ・ コミュニケーションツールの一つになるよう、広報誌「GANZOU」の構成を刷新しました。

●レクリエーション活動

- ・ 新型コロナウイルスの影響により、予定していた全てのレクリエーション活動が中止となりましたが、レクリエーションの中身を見直したことで、参加者募集時点ではエントリー数が増えました。



労使協議会



執行委員会



寄贈品製作



キャリアライフプランセミナーⅡ



フレッシュプラン

テーマ

“志事(しごと)仲間”を増やそう

～飛躍的な継続的な成長のために想い(志)を持ったメンバーを繋ぎ、働くメンバーが家族に誇れる企業の実現に向けて～

●労働福祉活動

■これまでのセーフティネットの取り組みから中長期的な視点での制度協議をスタート。

- ・飛躍的な成長に向けた中期経営計画における人事賃金制度の方向性の協議開始。
- ・中央安全衛生委員会にてコロナ禍での対応、ハラスメント防止対策委員会にて20年度の取り組み確認。
- ・有休取得率向上、時間外労働は減少傾向ではあるものの、所属・個人差に課題。

●経営対策活動

■労使間の情報共有の定期的な実施。正しい情報のボトムアップが今後のポイント。

- ・経営懇話会等の定期的な実施。しかし、メンバーの正しい情報の認識には課題を残した。
- ・対所属長、対メンバーとの正しい情報のやり取り、声の集約方法が今後のポイント。

●ダイバーシティ推進

■必要性和取り組みのステップ感の周知を行い、まずは育児制度関連の取り組みに注力。

- ・ダイバーシティ全体の必要性をメンバーに周知、必要性和ステップ感の共有。
- ・育児勤務制度改定の実施、また育児勤務者対象のコミュニケーションシート導入。
- ・労使で育児制度に関する上司向けのハンドブックを作成し発刊。
- ・介護の取り組みとしてテーマ別 VOICE を実施。

●VOICE 活動

■テーマ別 VOICE の活用と、デジタルの活用のトライアルを実施。

- ・情報周知→メンバー確認→意見集約の流れにおけるメンバー確認以降に課題を残した。

●教育サポート活動

■教育開催年次や内容を見直し、不足している対象者への教育実施を労使で計画。

- ・既存年次教育を見直し、今後は増加している中途入社者を対象にした教育を検討。
- ・今後は集合形態の教育の在り方の見直しを検討。

●レクリエーション活動

■ホテルランチレク開催、並行して今後の活動について役員と意見交換。

- ・既存レクを開催しながら今後に向けて内容の見直しを検討。
- ・サークル活動については未実施。

●USR 活動

■活動見直し期間として今後に向けた在り方を検討。

- ・本部活動を中心に実施したものの、今後の支部独自活動に向けて兼任役員と下見を実施。

●組織政策活動

■役員教育は未実施、役員の知識・スキル向上に向けて引き続き検討。

- ・執行評議員会で実施してきた役員教育の見直し検討。
- ・求める知識・スキルに応じた教育内容・時期の設定を引き続き検討していく。

●広報活動

■年間スケジュール作成による定期更新の実施、閲覧者向上に向けた取り組みが課題。

- ・年間スケジュールを作成したものの、LINE 公式アカウント登録者向上の取り組み、メンバーが興味を持つ内容の更新には課題を残した。
- ・今後の活動において広報活動の重要度が高まるためデジタルの活用を更に進めていく。

◆労使協議会



◆中央安全衛生委員会 & ハラスメント防止対策委員会



◆上司向けハンドブック



◆新卒2年目フォロー研修



◆ランチレク



テーマ

個の力を組織の力に!

～所属・組織の活性化(多様な人材の活躍と双方向のコミュニケーション)～

第7期はより上司と部下のコミュニケーションに繋がる人事評価シート改定、多様な人材の活躍として社員 Ca 人材定義の見直しや月給制エルダー社員制度の改定に取り組み、前向きに働き続けられることで組織の力になるよう、環境を整えました。また、効率的かつ柔軟に働く半日有休の導入やフレックス勤務の拡大、そして働きやすい環境の整備を行ってきました。

また、社内のデジタル環境整備が進む中で、組合としてもこれまでよりもデジタルを使った情報発信やコミュニケーション方法を取り入れ、新しい活動方法を模索し、実施してきました。

●労働福祉活動

- ・社員人事制度改定は、19 年度内の制度改定に向け協議を行ってきたが、新たな人事制度についてのグループ方針が発信されたことにより、その影響を見極めるため次年度への継続協議とした。
- ・双方向のコミュニケーションにより取り組んでいくという中で、評価シートの改定を行い、より業務遂行や自己成長に向けてコミュニケーションを深める内容に改定した。
- ・Ca 人材定義の改定に伴う処遇改善への取り組みや月給制エルダー社員の改定に取り組み、多様な価値観や人材が前向きに活躍できる環境づくりに取り組んだ。
- ・働きやすい環境づくりの一環として、半日有休・制限勤務者フレックスの導入、長時間残業の改善や有休取得の促進、ハラスメント防止の啓発活動(広報誌や議案書)を実施した。
- ・新型コロナウイルスの影響で、春の交渉の VOICE が中止となったが、HP に議案書解説音声 UP。メールアドレスも掲載し、メンバーの声が届きやすい環境を整備した。

●経営対策活動

- ・労使で同じ意識・方向で、会社の発展に取り組めるよう、3 ヶ月に 1 度の経営懇話会だけでなく、社長との懇話会、部門長との情報交換を行った。

●ダイバーシティ推進・USR 活動

- ・子供の年齢別に WFV (ワーキングファミリーボイス) を開催し、様々な悩みを共有することで同じ職場ならではの解決策や、不安の払拭をする機会を設けた。また、育児休職中のメンバーに対し休職中に連絡ができるツールを作成し、発信。
- ・介護に関する社内制度や共済会制度、行政の仕組みをブログや議案書に掲載し、周知。
- ・本部主催の愛の募金と台風 19 号の緊急募金は、兼任役員を中心に広く声掛けを実施。
- ・支部独自活動は、日本ブラインドサッカー協会への寄付に繋がる「古本パワープロジェクト」を全エリア対象に継続して実施したほか、「なかよし会」への支援も継続。

●教育サポート活動・レクリエーション活動

- ・本部主催のキャリアライフプランセミナーについては、支部メンバーへの確実な参加に向けて取り組みを実施。
- ・開催には至らなかったが、USR とレクを合体させた「清掃工場見学 + ホテルランチ」を企画し、新しい形をメンバーに提案することはできたが、メンバー参加については課題を残した。

●広報活動

- ・支部広報誌および議案書を現場の意見より今年度から本社を中心に段階的にデジタル化へシフトした。いつでもどこでも閲覧することが出来、コスト削減にも繋がった。
- ・ブログは月 4 回更新を継続。メンバーに寄り添った内容の更新を行った。

写真等



ワーキングファミリーボイス



なかよし会 (お祭り支援)



古本パワープロジェクト



フレッシュプラン

テーマ

情報を共有し合い一人ひとりが主体的に行動しよう

第7期は、新書記長を中心に執行部内をはじめとして、兼任役員との連携、協力のもとコミュニケーションをより図りながら活動をスタートさせた。併せて、新たな経営トップとの労使間においても、組合役員や現場活動を通じて得られた職場の現況やメンバーからの声などを適宜共有し、課題への対応・情報発信の徹底に注力した。

●経営対策活動

- 経営懇話会については定例開催を実施し、業績動向の確認をはじめ、経営方針に基づく「選択と集中」に関わる対応について労使間での情報共有を行った。
- 併せて、各事業部長との職場懇話会も定例で実施し、兼任役員との情報交換や従業員意識調査のコメントなどを踏まえ、現場の実態や要望、改善点などを伝え、課題への対応依頼を行った。経営から事業長等への改善依頼、会議の効率化につながった。
- また、労使間で共有した情報や会社の方向性などについて、兼任役員とは機関会議における意見交換や、メール、電話などを通じて情報共有を行った。

●労働福祉活動

- 新たな人事賃金制度の構築に向けては、現行の課題を踏まえ、基本的な考え方や改定の主旨、方向性などについて兼任役員との意見交換やメンバーとの直接対話を行い、現場の想いや納得感、活性化に繋がるよう労使協議を進め、組合からは歩合制度の課題と方向性を明示した。
- 働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みは、就業ルール順守・長時間労働・ハラスメントなどについて労使間で実態共有を行い、会社に対し適宜対応依頼を行った。
- 人に関わる諸制度については、ソシエ・ワールドの業務特性や企業状況などを踏まえ優先順位をつけながら労使協議を進め、出張規程や家賃負担などに関する制度の整備・ルールの再構築を行った。
- 労働協約は、労使協議の進捗状況を考慮し、グループ統一基準を踏まえ、社員・パート社員の雇用形態別に作成した。

●VOICE 活動

- VOICE 活動については、限られた専従体制の中、メンバーにとって機会の公平性やよりタイムリーな質疑応答を可能にするために、デジタルツールの活用や支部 QR コードの設定などに取り組んだ。
- テーマ別 VOICE については、エステ・ヘアの首都圏店舗の店長を対象に、新人事賃金制度構築に向け、現場の課題確認や制度の方向性などについて意見交換を行った。

●教育サポート活動・レクリエーション活動

- 教育サポート活動は、グループ共通の年代別キャリアプランの実施を今期において運営体制が整わないことから見送る方向にある。
- 「自己啓発支援制度」および「職場親睦会補助制度」については、職場内での認知度が高く、多くのメンバーの利用に繋がっている。

●広報活動

- 支部広報紙については、新たな名称を『SOCIE UNION NEWS』とし、職場環境改善や就業ルール順守などに結びつくよう、組合として伝えたい情報をより明確に分かりやすい内容で発信した。定期的に6回発行した。
- ブログについては、定例発信や兼任役員との連携などが予定通りに実践できなかった。

●USR 活動

- USR 活動は本部発信のもと、『台風15号・19号 緊急募金活動』を本社勤務のメンバーを中心に、兼任役員とともに募金活動を行った。



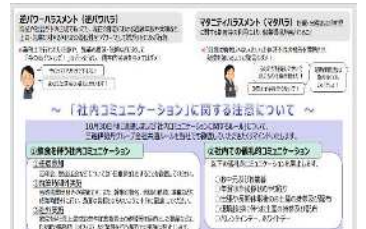
労使協議会



執行評議員会



ハラスメント防止への対応



広報紙



愛の募金

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部第7期(2019年度)活動報告(案)

テーマ

みんなの声をつなげ、活動の輪を広げよう。

- 第7期は、主にVOICE活動で出されたメンバーの声を会社につなげ、メンバーにとってやりがいや働きがいにつながる人事制度改定や働く環境の整備をおこないました。
- ステージC 人事賃金制度をはじめとしたいくつかの制度改定をおこなうにあたり、全国のメンバーに対して直接対話を積極的におこないました。また新型コロナウイルスの影響により3月以降の活動が大きく制限され、想定していた活動が一部できませんでしたが、一方では広報活動やVOICE活動において、デジタルを活用した新たな取り組みに着手しました。

●労働福祉活動

- ステージCの人事賃金制度については、賃金水準や昇格ステップを見直し、あわせて入社後のモチベーション維持向上に向けて、本給・賞与バランスの見直しやキャリア選択の幅を拡大することで、これまで以上にやりがい働きがいにつながる仕組みに改定することができました。
- 所定労働時間については、働き方の確認や課題を把握したうえで、2019年度より25分短い1日7時間30分に短縮しました。また総実労働時間年間1800時間の実現に近くことで、ワークライフバランスの向上につなげることができました。

●経営対策活動

- 経営懇話会では、毎回議題を事前に設定し投げ掛けることで、事業の方向性や取り組みの内容など、企業の状況を深く理解できたことにより、兼任役員にも共有できました。

●教育サポート活動

- 雇用形態別・年代別の教育活動について、CLP（グループ労使共催の40歳・50歳研修）やフレッシュプラン・セカンドプランは新型コロナウイルスの影響に伴い計画より遅れながらも実施しました。一方、あらたな教育活動の構築には至りませんでした。

●レクリエーション活動

- 出向者を含めたメンバー同士の交流が図れる日本全国のIMBSの事業所を対象とした飲食イベントを春夏に企画したものの、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止しました。

●広報活動

- 顔写真付きの従業員名簿を作成し、HP（ホームページ）に掲載することで、所属を越えた連携強化や一体感の醸成、HPの閲覧につなげました。
- HPの周知や活用拡大に向けては、メンバーに配布する資料をデータで発信したり、執行委員が輪番でブログ記事を作成するなど継続して発信することで、広報活動全体の幅が広がり、メンバーとの接点拡大につながりました。
- 広報紙については、HPを活用して会社業績やタイムリーな組合情報を発信し、適宜掲示用・配布用広報についても対応しましたが、毎月発刊には至りませんでした。

●組織政策活動

- 執行委員会・執行評議員会では、兼任役員が職場代表の立場として、ステージCの制度改定につながる活発な意見交換をおこないました。
- 機関会議において事前の資料共有や議題発信と、欠席者に対してのフォロー体制を計画したものの、実施は一部分に留まりました。

●VOICE活動

- メンバーズVOICEについては10月に実施したものの、2月以降はほとんど実施できませんでした。代替として議案書内容の補足説明動画を配信するなどの対応をおこないましたが、配信自体の認知度が低く、より多くのメンバーが確認できる環境整備の必要性を認識しました。



2020年度春の交渉議案書



2020年度労使協議会



執行評議員会



セカンドプラン

テーマ

自分たちの声で、自分たちの働く環境をつくる 1 年

- 第7期は、主に働く環境について、意識調査や VOICE 活動などから出たメンバーの声を会社と共有し、様々な施策をおこなうことで改善につなげました。
- 特に長時間労働の解消については、東京オリンピック・パラリンピック需要が高まる中、環境創造事業部において喫緊の課題となりましたが、労使の取り組みによりメンバーの意識醸成や数値上の改善にはつなげることができました。

●労働福祉活動

- 働く環境の整備については、適正な労働時間管理や休日取得、年次有給休暇の取得促進に向けて労使で取り組み、時間外や有休取得における数値上の改善につながりました。
- 今年度実施した意識調査の結果については、VOICE や経営懇話会を通じて、メンバー・労使間で現場における課題を共有することができました。

●経営対策活動

- 経営懇話会では、VOICE での現場メンバーや組合役員からの働き方を中心とした声を共有することで、時間外勤務時間減少や有給休暇取得率上昇など働く環境の整備につなげることができました。それ以外の場面でも、労使間での情報共有や議論を必要に応じておこなうことができました。
- 職場懇話会については開催を検討したものの、共有する内容が全社的な課題に終始したため職場懇話会には至らず、経営懇話会のみで開催となりました。

●教育サポート活動

- 雇用形態別・年代別の教育活動について、CLP（グループ労使共催の 40 歳・50 歳研修）やフレッシュプラン・セカンドプランは新型コロナウイルス発生に伴い計画より遅れながらも実施しました。ただし、あらたな教育活動の構築については未着手でした。

●レクリエーション活動

- IMPD で働くメンバー交流を目的に、全国の事業所を対象とした大懇親会を企画しました。実施時期が繁忙期と重なったため後倒ししたものの、新型コロナウイルスの影響により、実施には至りませんでした。

●広報活動

- 広報紙については、HP（ホームページ）を活用して会社業績やタイムリーな組合情報を発信し、適宜配布用広報についても対応したものの、毎月発刊には至りませんでした。
- メンバーに配布する議案書データや議案書補足データを支部ブログにアップしたり、執行委員が輪番でブログ記事を作成するなどデジタル発信をすることで、広報活動全体の幅が広がり、メンバーとの接点拡大につながりました。

●組織政策活動

- 執行委員会・執行評議員会において事前の資料共有や議題発信と、欠席者に対してのフォロー体制を計画したものの、実施は一部分に留まりました。
- 機関会議では、おもに働く環境の整備に向けて兼任役員が職場代表の立場として活発な意見交換ができました。

●VOICE 活動

- メンバーズ VOICE については 10 月に実施したものの、2 月以降はほとんど実施できませんでした。代替として議案書内容の補足説明動画を配信するなどの対応をおこないましたが、配信自体の認知度が低く、より多くのメンバーが確認できる環境整備の必要性を認識しました。



2020 年度 春の交渉議案書



労使協議会



執行評議員会



フレッシュプラン

テーマ

一人ひとりとの対話を通じ、私たちの未来を共に創りあげよう。

●労働福祉活動：

・社員人事賃金制度改定を中心に、従業員意識調査や VOICE での意見を踏まえた協議事項の着実な推進を行い、人事諸制度を構築しました。2020 年度は、賞与制度の在り方の見直しや退職金制度の整備、および適切な運用の確認と運用上の課題を踏まえた、制度整備を進めます。

・働く環境の整備では、メンバーが心身ともに健康で働ける適正な就業環境の実現に向けて、「退勤後・休日や夜間のコールの実態把握および負荷軽減」を目的に、ルールの再確認および勤務時間外対応手当を新設しました。2020 年度は、制度の運用状況を把握し、出勤時間外の各種対応の負担減少に向けて対応をおこないます。

・日本一働きやすい会社実現に向けて、育児・介護勤務者へのフレックス勤務導入および総実労働時間短縮のため、休日数を 1 日増やし、労働環境の改善に向けた対応をおこないました。

●経営対策活動：

・引き続き、定期的な情報交換はおこなっていたものの、経営懇話会の開催については、今後に向けて、その位置づけの見直しをおこないます。

●VOICE 活動：

・第 7 期は制度改定にかかるテーマ VOICE について各雇用形態に向けておこないました。一方で、春の交渉 VOICE については、コロナ対応の状況を踏まえ、メンバーへの説明を動画で行いましたが、参加者確認やメンバーとの意見交換について課題が残りました。

●ダイバーシティ活動：

・育児・介護・傷病等のハンドブックの共有や組合・共済会の情報発信を通じて、ダイバーシティの理解促進に向けて取り組みました。

●USR 活動：

・愛の募金(12・6 月)、広島県の折鶴献納(7 月)等の活動や石巻ボランティア等本部 USR 活動について、より多くのメンバーが活動に参画できるように支部役員による活動の推進を図ります。

●教育サポート活動：

・コロナ対応により、通年の計画の見直しをおこない、フレッシュプラン等はオンラインでの開催をおこなっています。引き続き、オンライン教育等環境変化を踏まえた対応を検討します。

・自己啓発支援制度は O365 上でメンバーへ周知し、改定内容共有や活用推進を行いました。

●レクリエーション活動：

・12 月に労使共催でクリスマスパーティーをおこない、計画・運営を支部執行委員、執行評議員中心に参画し一体感醸成に取り組みました。一方で、4 月以降の計画はコロナ対応のため中止しています。

●広報活動：

・広報誌の発刊については、「組合や共済会のサービスの活用や経営懇話会の状況共有」等にフォーカスしましたが、労使交渉や経営懇話会の情報発信について課題を残しました。

●組織政策活動：

「支部執行委員の基幹会議や労使会議での制度改善提案による、知識力向上」

「執行評議員の人事制度の理解促進に向けたセミナー開催」

「支部大会代議員へのアンケートによる、職場状況の共有」

をおこない、全体の育成・参加の強化をおこないました。

写真等



2020 年度春の交渉労使協議会



コーヒーセミナー



愛の募金袋回収箱



労使合同 クリスマス会



支部広報 ING

テーマ

一人ひとりとの対話を通じて新たな将来像を明確にし、

安心して働き続けられる魅力的な職場を創造しよう！

●労働福祉活動

・通年協議項目については働く上での一定の安心感ややりがいの醸成につなげることを目的に「業績連動賞与制度の見直し」、「ビューティ スタイリストの職務任命」をおこないました。退職給付制度については企業の状況をふまえ引き続き議論労使での議論を継続していきます。

・働く環境の整備では取組みの全体像を共有し、働き方改革の理解促進をおこないました。また、年間総実労働時間の短縮に向け「年間休日数の見直し」をおこないました。次年度に向けては1日あたりの所定労働時間短縮に向けた議論をおこなっていきます。

●経営対策活動

・兼任執行委員が経営懇話会に参加し、現場目線での意見や提言を伝え、互いの理解を深められるよう対話をおこないました。

●ダイバーシティ推進

・育児関連制度の課題やメンバーの声を労使で共有し、制度拡充に向けた議論を継続議論しています。

●VOICE 活動

・メンバーとの直接対話を意識するうえで、質疑応答の時間を最も大切に考え時間配分を定めた結果、現場の実態をより深く理解することが出来ました。広報に Forms の QR コードを記載し、メンバーの意見・質問に迅速に対応しました。また、VOICE 開催中も通年協議をタイムリーに反映した補足資料を作り、対象となるメンバーへの情報共有を迅速におこないました。

・働き方が多様化している中で、開催日時や場所の設定などを現場の支部役員と共に効率的に決め、スムーズに実施することが出来ました。今後に向けてデジタルツールの活用や、ミラー店舗近隣の会議室での開催の検討をおこなっていきます。

●USR活動

・活動を全メンバーに周知してもらえるよう、支部役員の管轄を決め、告知にヌケモレがないようにしました。愛の募金や緊急募金は支部役員と連携を図り、目的や回収方法などをメンバーに迅速に知らせ所属に応じた実施をおこないました。一方で、随時回収している使用済みタオルや切手の回収は取り組む所属に偏りがあり、課題を残しました。

●教育サポート活動

・支部執行評議員を対象に、組合組織・春の交渉についての勉強会を開催し、組合活動に対する理解のボトムアップを図りました。B C メイト社員対象フレッシュプランでは、グループダイアログの時間を拡充し、新入社員が抱く素朴な疑問に答え、入社時の不安の払拭につなげました。自己啓発支援制度の概要や変更について、広報を使い繰り返し発信をおこない、利用促進をおこないました。

●広報活動

・賃金要求や6月の業績連動賞与の支給率など、重要度の高い内容は全員にメール発信をおこない、スピードをもってメンバーへの周知をおこないました。春の交渉 VOICE が中止になった際には、議案書のポイントを全メンバーが確認できるよう補足資料の発信をおこないました。

●組織政策

・兼任役員の協力のもと核兵器廃絶の署名活動をおこない500名以上の署名を集めることができました。



2020 年度春の交渉審議決定



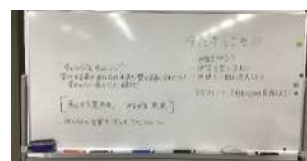
労使協議会



広報誌



第8期運動方針活動テーマ作成のための分科会



第8期活動テーマ作成のためのディスカッション

レオテックス直轄分会

【分会テーマ／一つひとつの対話を重ね、進化する】

●経営対策活動

・期中に事業の方向性が変更になったことに伴い、方針説明に関する現場メンバーの声を伝えるために随時経営と協議を行いました。また定期的な経営懇話会においては、会社の方向性や業績の状況確認、組合活動の報告など情報共有を行いました。5月以降はリモートに切り替え、継続して開催しました。

●労働福祉活動

・通年協議では、総実労働時間短縮に向け、有給休暇取得促進や年間所定労働時間の短縮（1日15分短縮、年間休日2日増）など働く環境の整備を中心に取り組みを進めました。
・ハラスメント防止対策では、グループ共通リーフレットを活用した3分間朝礼による教宣活動を行いました。一部拠点にとどまり全メンバーとの共通認識には至りませんでした。

●現場活動

・メンバーズ VOICE：10月には12月賞与交渉の説明に加え、会社発表に関する意見交換により共通認識を図りました。3月以降は、組合HPやメールなどを使用する形に変更し現場の声の集約などを行い、経営に繋げました。
・テーマ別 VOICE：昨年に続き、執行評議員の運営による全拠点対象のリーダー教育を8月頃に開催予定でしたが、コロナの状況を踏まえ中止としました。

●USR活動

・愛の募金や台風に関する緊急募金、核廃絶に向けた署名、盲導犬協会へのタオル寄贈への参画をいただきました。

●広報活動

・組合HPや紙面にて賞与や春の交渉妥結などを中心に情報発信を行いました。



【労使協議会】2020春の交渉



【広報活動】6月賞与妥結号

三越伊勢丹不動産直轄分会

【分会テーマ／これまで以上に「対話」を重視した活動をおこなっていきます。】

●労働福祉活動

・通年協議では、評価制度に関する声を踏まえた評価シートの改訂や、昇格・転換制度の改定及び働く環境の整備では有給休暇2日増など時間管理に取り組みを行いました。
・ハラスメント防止対策については、教宣活動を中心に取り組みを進めました。

●経営対策活動

・定期的に会社や事業の方向性を確認するなかで、ゴルフ会員権事業の終了に関する内容の情報共有を行いました。4月以降については、リモートにて実施しました。

●現場活動

・賃金制度改訂や春の交渉において職場委員との情報共有を行いながら、メンバーズ VOICE及び総会を実施しました。賃金制度に関する内容についてテーマ別 VOICEを行いました。

●USR活動

・愛の募金のほか、台風に関する緊急募金などに参画いただきました。

●広報活動

・毎月の広報紙発刊には至りませんでした。春の交渉妥結などに関する発信を行いました。
・デジタル化推進が進む中で、新しいツールや発信内容の検討を行いました。（予定）

●レクリエーション活動

・実施に向けてニーズを踏まえた検討を予定していましたが、実施には至りませんでした。



【労使協議会】2020春の交渉



【総会】2020春の交渉

センチュリー・トレーディングカンパニー直轄分会

【分会テーマ／対話を通じた働きやすい職場への風土づくり】

●労働福祉活動

- ・12月・6月賞与交渉による賞与要求や春の交渉ではベースアップ要求を行いました。
- ・法改正などを見据え、賃金構成要素の見直しを行い、現状に合わせて改訂を行いました。
- ・働く環境の整備では、職場環境の改善に向けた働き方委員会の設置や開催には至らず、時間管理に関する有給休暇取得や時間外の状況確認にとどまりました。
- ・ハラスメント防止対策では、グループ共通のツールによる教宣活動を行いました。

●経営対策活動

- ・定期的な経営懇話会の中で、四半期の業績確認や会社動向などについて情報共有を行いました。

●現場活動

- ・12月賞与や春の交渉において職場委員との情報共有を行いながら、メンバーズ VOICE 兼総会を開催しました。6月賞与については、コロナによる環境を考慮しメールでの意見集約を行いました。

●U S R活動

- ・愛の募金のほか、台風に関する緊急募金や核廃絶に向けた署名活動に参画いただきました。

●広報活動

- ・12月賞与・6月賞与、春の交渉の妥結報告を中心に発信を行いました。
→6月賞与報告については、組合HPやメールでの配信を行いました。



【労使協議会】2020 春の交渉



【広報活動】6月賞与妥結号

三越伊勢丹ソレイユ直轄分会

【分会テーマ／

一人ひとりがモチベーション高く働ける、“安心とイキイキがあふれる職場”を創造しよう！】

●労働福祉活動

- ・人に関わる諸制度の取り組みでは、ストック有給休暇制度の拡充を行いました。
- ・法改正の対応を見据え、傷病休職期間の見直しや福利厚生に関して改訂を行いました。
- ・衛生委員会では、落合センター巡視などの状況について確認するなど、定期開催によって情報共有を行いました。

●経営対策活動

- ・ソレイユでの業務効率や生産性に向けメンバーのスキルアップを視点に今後の方向性などについて情報共有を行いました。

●U S R活動

- ・職場委員を中心に定期的なエコキャップ回収や、愛の募金・緊急募金活動など多くの方に参画をいただきました。

●広報活動

- ・落合センターでのクリスマス会や春の交渉に関する内容など広報紙を発刊し、情報共有を行いました。

●レクリエーション活動

- ・12月に恒例となるクリスマス会では89名が参加し、ビンゴゲーム大会などを行いました。
- ・5月に予定していたボウリング大会については、状況を踏まえ実施には至りませんでした。



【労使協議会】2020 春の交渉



写真

【広報紙】クリスマス会報告

スタジオアルタ直轄分会

【分会テーマ／未来に向けて着実に前進し、働き甲斐のある環境を構築しよう】

●労働福祉活動

- ・ 着実な営業利益額の確保に向けてメンバー・会社が一体となって取り組む中、2019年度の業績見込みを踏まえた業績加算賞与の支給水準や社員の退職給付制度における確定拠出年金の導入について、春の交渉において労使合意しました。
- ・ 働く環境の整備については、メンバーが心身ともに健康で働ける適正な就業環境の実現に向けて、長時間労働改善や有給取得促進に向けた協議や取り組みの確認を行う中、着実な意識変革につながりました。

●経営対策活動

- ・ 毎月経営懇話会を開催し、営業概況について確認を行いました。

●現場活動

- ・ 通年協議内容についての情報交換や現場の課題抽出を目的として、12月より職場委員会を毎月開催し、改善に向けた労使協議につなげました。
- ・ メンバーとの意見交換を意識する中、2019年12月に2019年度通年協議の経過報告を目的としてテーマ別VOICEを開催しました。

●広報・レクリエーション活動

- ・ 労使協議や組合活動における情報共有を目的として定期的な広報発刊やレクリエーション実施を検討していましたが、職場委員会を毎月開催やテーマ別VOICEを開催することにより組合役員とメンバー間のコミュニケーションや連携を意識した活動につながりました。



2020年度春の交渉



職場委員会

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

【分会テーマ／一人ひとりの対話を力に変え共に考動します】

●労働福祉活動

- ・ 12月・6月賞与要求に加え、ステージBの本給制度改定に伴う退職一時金ポイントや年間実労働時間短縮に繋がる年間休日数の拡大（社員・メイト社員対象）等の制度改定について労使で協議し、成案化につなげました。
- ・ 構造改革に伴い2020年9月業務終了となる有明オペレーションセンターの労務対応について、雇用の確保を前提に協議を進めました。また不安解消につながるよう、メンバーズVOICEを開催するなど、メンバー一人ひとりに寄り添った活動を行いました。

●経営対策活動

- ・ 毎月の経営懇話会の中で、2019年8月に発表された構造改革を受けてのメンバーの声を伝え、営業概況と施策の確認を重ねました。また2019年1月には、2020年度の事業方針の中で8月発表内容からの変更点や今後の具体的な施策について、改めて確認しました。

●現場活動

- ・ メンバーズVOICE兼分会総会は、年3回（2019年12月賞与・春の交渉・2020年6月賞与）実施すべきところ、新型コロナウイルスの流行により、2020年度春の交渉においては決議の過半数に達したものの全拠点での実施を断念せざるを得ませんでした。また2020年6月賞与要求については緊急事態宣言発令に伴い休業を余儀なくされる中、決議票による決議を行いました。



2020年度春の交渉



USR 緊急募金活動

三越伊勢丹ニコウトラベル直轄分会

【分会テーマ／対話と融合の力で、変化し進化へ】

●労働福祉活動

- ・働く環境の整備については、特に働くルールの浸透や総実労働時間短縮（長時間労働の改善・有給休暇取得の推進）を最重要課題と位置づけ、執行評議員を通じた声の吸い上げやメンバーへのヒアリングを行うことで課題抽出を重ねました。改善に向けた協議を重ねる中、2020年度に入り、権限委譲の体制を整えると同時に業務のシンプル化・ペーパーレス化・アウトソーシングに向けた具体的な検討やトライアルの実施につながっています。またハラスメント防止対策においては、組合実施意識調査や VOICE でのメンバーの声を会社に伝え、取り組みの重要性を共有し啓発活動等について協議・確認を行いました。
- ・人事制度については、メンバーのモチベーションと一体感醸成の重要性を踏まえ、社員賞与制度における賞与水準の統合とステージ Ca 退職一時金導入について成案化につなげました。

●経営対策活動

- ・経営懇話会を毎月開催し営業概況について確認しました。また 2019 年 1 月には 2020 年度会社方針について確認を行いました。

●レクリエーション・広報活動

- ・レクリエーションの企画・実施は、新型コロナウイルスの流行により断念せざるを得ませんでした。三越伊勢丹ニコウトラベルで働くメンバー全員を対象とした顔写真広報の活用が浸透し、メンバー間のコミュニケーションの深耕や一体感醸成につながりました。



2020 年度春の交渉



執行評議員会

第7期（2019年度）決算報告および剰余金処分（案）に関する件

1. 2019年度決算の概要

組合の会計および財政運営は、運動方針や活動計画に基づく予算主義（※）の考えに基づくことを基本とし、内部監査委員による毎月の会計監査と、外部監査法人による半期ごとの会計士監査による確認を踏まえながら、組合規約及び組合会計基準に則った効率的、効果的な経費の活用と、「資産運用ガイドライン」に基づく適切な資産運用・管理の2点に注力した運営を行っています。

組合財政は2016年度から収支マイナスの状況が続いており、中長期的な視点で鑑みると、今後の組織運営に影響を与える可能性があるため、2018年度に「財政健全化計画（中期計画）」を策定し、中期的な収支均衡・財政健全化に向けた具体的な取り組みを検討してきました。

2019年度は中期計画実施の初年度として、支出の見直しや新たな金融資産の組み入れなどを精力的に進めてきましたが、グループ内事業構造改革の影響や新型コロナウイルスの影響が想定以上に大きく、2019年度決算の主に収入へ大きく影響を及ぼしました。

結果として、財政収支は、収入が組合会計全体（愛の募金を除く）では予算・前年ともに大きく減収となり約8億7,300万円（予算比94.8%、前年比92.9%）、支出は約9億8,700万円（予算比98.3%、前年比95.0%）となり、▲約1億1,400万円の収支マイナス（赤字）での着地となりました。

※組合会計の予算主義について



＜2019年度決算数値（全体）＞

単位：千円

	一般会計		闘争会計	
	予算	実績	予算	実績
収入	921,000	873,109	200	241
支出	1,003,500	986,927	10	0
収支	-82,500	-113,818	190	241

単位：千円

全会計合計（愛の募金会計除く）				
	予算	実績	予算差	予算比
収入	921,200	873,350	-47,850	94.8%
支出	1,003,510	986,927	-16,583	98.3%
収支	-82,310	-113,577	-31,267	-

単位：千円

愛の募金会計				
	予算	実績	予算差	予算比
収入	3,010	3,226	216	107.2%
支出	3,010	4,319	1,309	143.5%
差額	0	-1,092	-1,092	-

※金額は各会計の繰越金、繰入金、剰余金を除いた額

2. 一般会計決算のポイント

1) 収入

①組合費収入

- ・グループ内における採用抑制や構造改革の影響により減収することを想定した予算を設定していましたが、想定以上に組合員数が減少したこと（期中平均：20,459名・前年比91.9%）、新型コロナウイルスによる休業（4～5月）の影響（時間給制組合員は休業期間は勤務実績がないため組合費が未徴収となったこと、賞与の評価反映部分の支給期ズレによる未徴収※など）、業績低迷による賞与支給額の減少などが大きく影響し、約7億7,500万円（予算比94.0%・前年比92.7%）となりました。

※「賞与の評価反映部分の支給期ズレによる未徴収」について（2020年8月本部執行委員会にて承認済）

新型コロナウイルスによる自宅待機等の影響により、3事業会社において2020年6月支給賞与の評価反映が先送りとなったため、6月賞与支給時には最下限評価による支給を行い、評価反映後の差額を8月に支払ったが、メンバー間の不平等や不利益の発生を極力最小限に留めるため、また決算をまたぐために2019年度決算に反映できない等の理由から、8月支給分からは組合費徴収をしない旨の判断を行った

②施設利用料収入

- ・一般貸出しは順調に推移したものの、新型コロナウイルスの影響によるハワイ州の渡航・入国制限により、3月以降共済会員への貸出しが全てキャンセルとなったため、メンバー利用料が大きく減少し、約900万円（予算比92.6%・前年比51.2%）となりました。

③受取利息・受取配当金

- ・受取利息は、保有している投資信託の分配金が低金利の影響で減額となることや一部商品の売却による配当金の減額を想定していましたが、為替ヘッジコストの減少により分配金が大きく減額とならなかったこと、売却が決算月にずれ込んだために、ほぼ予算通りの約4,400万円（予算比101.8%・前年比107.5%）となりました。
- ・受取配当金は、保有している三越伊勢丹HDS株およびトヨタAA株等の配当が想定通り行なわれた結果、約4,200万円（予算比101.7%・前年比100.8%）となりました。

④その他収入

- ・予算化していなかったリーマンブラザーズ社債返還金が約55万円計上されたことなどにより、雑収入は約200万円（予算比203.2%・前年比82.6%）となりました。リーマンブラザーズ社債返還金は2008年に約1億円で購入した同社事業債の債務不履行以降、順次返還されているものであり、今年度の返還により累積の返還金は購入金額の46.1%（ドルベース）となっています。

2) 支出

①事業費

- ・事業費は、新型コロナウイルスの影響により、本部、支部ともにVOICE活動や各種教育、会議など、特に2020年3月以降活動を自粛した影響が大きく、全体で約1億1,900万円（予算比63.4%・前年比76.5%）となり、予算内の支出となりました。
- ・主な内訳としては、本部活動費が約1,800万円（予算比54.5%・前年比113.5%）、本部教育費が約2,600万円（予算比81.4%・前年比103.0%）、本部会議交通費が約1,400万円（予算比59.6%・前年比64.5%）、支部活動費は約6,000万円（予算比61.4%・前年比65.8%）となっています。
- ・事業費で予備費を多く流用した主な科目の理由は以下の通りです。

●書記局費（約+520万円）

連合アタッシェ制度により、新たに1名をタイ日本国大使館へ派遣を行ったため（赴任費用として約680万円を計上）

②事務費

- ・事務費は全体で約5億3,800万円（予算比97.1%・前年比99.9%）となり、予算内の支出となりました。内訳として、人件費が約4億8,000万円（予算比97.7%・前年比97.6%）、物件費が約5,800万円（予算比92.5%・前年比124.1%）となりました。

・事務費で予備費を多く流用した主な科目の理由は以下の通りです。

- 給料・社会保険料（合計で約+780万円）
予算を策定した時点より、想定よりも専従者が+2名となったため
- 通信費（約+280万円）
業務用携帯・タブレット通信料が2019年8月以降2年契約特約終了により通信料+17万円/月となったため
- 什器備品購入費（約+870万円）
新型コロナウイルスへの対応として在宅勤務の環境を整備するにあたり、執行委員用の小型パソコンを約60台購入したため

③その他支出

・現在の金融市場等を踏まえ保有する金融資産の見直しや入替に着手するため、過去購入した投資信託を売却した結果、有価証券売却損を約5,100万円計上しました。尚、この投資信託の総合的な投資結果は以下の通りとなります。

商品名・売却日	東京海上ニッポン世界債券ファンド（2020年6月11日）	
商品詳細	主として日系発行体（日本企業とその子会社、政府機関等）が世界で発行する外貨建債券等に投資する。北米・欧州・オセアニア通貨圏の外貨建債券に投資を行う	
商品種類	為替ヘッジ有り・毎月分配型	為替ヘッジ無し※・毎月分配型
購入証券会社・購入日	SMBC日興証券（2013年2月）	楽天証券（2013年5月～※）
①購入額（簿価）	100,000,000円	160,000,000円
②売却額（時価）	85,179,685円	123,877,246円
③売却損益（②-①）	▲14,820,315円	▲36,122,754円
④累計受取分配金	23,364,086円	35,623,370円
総合損益（③+④）	8,543,771円	▲499,384円
2本合計総合損益	+8,044,387円	

※為替変動リスクの低減を図るため、為替ヘッジ有り、無しに分けて購入するとともに、ヘッジ無しファンドは複数回に分けて購入

3. 特別会計決算のポイント

1) 闘争特別会計

・闘争特別会計は、現在の資産規模（約7億円）を維持しながら保有している資産を運用しており、現在運用している金銭信託の受取利息は想定以上の水準で推移しました（予算比120.4%・前年比115.8%）。

2) 愛の募金特別会計

・「令和元年台風15・19号」時に被災したグループ内従業員への対応としてグループ全体で緊急募金を実施しましたが、新型コロナウイルスの影響により2020年6月賞与時の募金活動を見送ったため、愛の募金収入は全体ではほぼ予算通りの結果となりました（予算比107.2%・前年比69.1%）。また、「災害支援積立金」について、実際に利用が見込まれたため、全額（約130万円）を戻入収入として計上しました。

・国内外の自然災害増加に伴い、日本赤十字社・上部団体へ義援金、救援金等の支援、及び被災したグループ内従業員への直接見舞金支給を行った結果、予算を上回る実績となったため予備費を流用しました。

4. 労働組合資産の主なポイント

・2019年度決算時点の総資産額は約51億8,000万円となり、前年に対して約1億1,700万円減少しました。主な内訳としては、預金が▲約8,000万円、有価証券が▲約3,000万円となっています。尚、今期より資産運用ポートフォリオの見直しを順次進めており、2020年度は前述した債券型投資信託の売却と不動産（REIT）私募投資信託の購入を資産運用コンサルタントの助言のもとに行っています。

・闘争特別会計の資産は約7億2,000万円となっており、全組合員の給与に換算すると（補償日数）約4.5日となっています。

5. 監査報告

各会計は、毎月、監査委員による定例の内部監査を実施しました。また、中間および年度決算時において、「EY 新日本有限責任監査法人」による監査を受け、決算資料は正当に表示されており、適正な会計処理が行われていることが確認されました。

独立監査人の監査報告書

2020年8月28日

三越伊勢丹グループ労働組合

本部執行委員長 菊池 史和 殿

EY新日本有限責任監査法人

東京事務所

指定有限責任社員 公認会計士
業務執行社員

久保 隆 

監査意見

当監査法人は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に基づき、三越伊勢丹グループ労働組合の2019年度（2019年7月1日から2020年6月30日まで）の一般会計及び特別会計（闘争特別会計及び愛の募金特別会計）に関する計算書類、すなわち、収支決算表、貸借対照表、財産目録並びに総合貸借対照表、総合財産目録、計算書類の注記及び附属明細表（剰余金の内訳、固定資産見返勘定の内訳、減価償却明細表）について監査を行った。

当監査法人は、上記の計算書類が、全ての重要な点において、労働組合法会計基準に準拠して作成されているものと認める。

監査意見の根拠

当監査法人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行った。監査の基準における当監査法人の責任は、「計算書類の監査における監査人の責任」に記載されている。当監査法人は、我が国における職業倫理に関する規定に従って、組合から独立しており、また、監査人としてのその他の倫理上の責任を果たしている。当監査法人は、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手したと判断している。

強調事項-計算書類作成の基礎

注記に記載されているとおり、計算書類は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に従い、組合が組合員に対して会計報告を行うため、労働組合法会計基準に準拠して作成されており、したがって、それ以外の目的には適合しないことがある。当該事項は、当監査法人の意見に影響を及ぼすものではない。

計算書類に対する代表者の責任

代表者の責任は、労働組合法会計基準に準拠して計算書類を作成することにある。これには、不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない計算書類を作成するために代表者が必要と判断した内部統制を整備及び運用することが含まれる。

計算書類を作成するに当たり、代表者は、継続組合の前提に基づき計算書類を作成することが適切であるかどうかを評価し、継続組合に関する事項を開示する必要がある場合には当該事項を開示する責任がある。

計算書類の監査における監査人の責任

監査人の責任は、監査人が実施した監査に基づいて、全体としての計算書類に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて合理的な保証を得て、監査報告書において独立の立場から計算書類に対する意見を表明することにある。虚偽表示は、不正又は誤謬により発生する可能性があり、個別に又は集計すると、計算書類の利用者の意思決定に影響を与えると合理的に見込まれる場合に、重要性があると判断される。

監査人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に従って、監査の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行い、職業的懐疑心を保持して以下を実施する。

- ・ 不正又は誤謬による重要な虚偽表示リスクを識別し、評価する。また、重要な虚偽表示リスクに対応した監査手続を立案し、実施する。監査手続の選択及び適用は監査人の判断による。さらに、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手する。
- ・ 計算書類の監査の目的は、内部統制の有効性について意見表明するためのものではないが、監査人は、リスク評価の実施に際して、状況に応じた適切な監査手続を立案するために、監査に関連する内部統制を検討する。
- ・ 代表者が採用した会計方針及びその適用方法の適切性、並びに代表者によって行われた会計上の見積りの合理性及び関連する注記事項の妥当性を評価する。
- ・ 代表者が継続組合を前提として計算書類を作成することが適切であるかどうか、また、入手した監査証拠に基づき、継続組合の前提に重要な疑義を生じさせるような事象又は状況に関して重要な不確実性が認められるかどうか結論付ける。継続組合の前提に関する重要な不確実性が認められる場合は、監査報告書において計算書類の注記事項に注意を喚起すること、又は重要な不確実性に関する計算書類の注記事項が適切でない場合は、計算書類に対して除外事項付意見を表明することが求められている。監査人の結論は、監査報告書日までに入手した監査証拠に基づいているが、将来の事象や状況により、組合は継続組合として存続できなくなる可能性がある。
- ・ 計算書類の表示及び注記事項が労働組合法に準拠しているかどうかを評価する。

監査人は、代表者に対して、計画した監査の範囲とその実施時期、監査の実施過程で識別した内部統制の重要な不備を含む監査上の重要な発見事項、及び監査の基準で求められているその他の事項について報告を行う。

利害関係

組合と当監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はない。

以 上

6. 剰余金処分（案）

2019 年度における下記の剰余金を各々次年度へ繰り越します。

一般会計	闘争特別会計	愛の募金特別会計
4,277,161,408 円	720,708,823 円	5,736,398 円

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

収支決算表（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

（単位：円）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	経常収入		920,000,000	871,076,583	48,923,417	92.9%	94.7%
	1.	組合費	825,000,000	775,230,702	49,769,298	92.7%	94.0%
		1.組合員拠出金（本給）	695,000,000	649,670,013	45,329,987	92.5%	93.5%
		2.組合員拠出金（賞与）	130,000,000	125,560,689	4,439,311	93.6%	96.6%
	2.	施設利用料収入	10,000,000	8,991,304	1,008,696	49.7%	89.9%
		1.メンバー利用料	5,200,000	2,609,258	2,590,742	52.2%	50.2%
		2.ハワイ現地利用料	4,800,000	6,382,046	-1,582,046	48.8%	133.0%
	3.	受取利息	43,500,000	44,659,270	-1,159,270	108.4%	102.7%
		1.受取利息	32,500,000	35,685,085	-3,185,085	101.4%	109.8%
		2.受取利息（外貨）	11,000,000	8,974,185	2,025,815	149.1%	81.6%
	4.	受取配当金	41,500,000	42,195,307	-695,307	100.8%	101.7%
		1.HDS株受取配当金	38,800,000	38,738,292	61,708	100.0%	99.8%
		2.その他受取配当金	2,700,000	3,457,015	-757,015	110.8%	128.0%
2.	臨時収入		1,000,000	2,032,393	-1,032,393	82.6%	203.2%
	1.	その他雑収入	1,000,000	2,032,393	-1,032,393	82.6%	203.2%
		1.その他雑収入	1,000,000	2,032,393	-1,032,393	82.6%	203.2%
3.	前年度繰越金		4,390,979,102	4,390,979,102	0	97.8%	100.0%
	1.	前年度繰越金	4,390,979,102	4,390,979,102	0	97.8%	100.0%
		1.前年度繰越金	4,390,979,102	4,390,979,102	0	97.8%	100.0%
	合 計		5,311,979,102	5,264,088,078	47,891,024	96.9%	99.1%

（支出の部）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	事業費		187,081,012	118,567,186	68,513,826	76.5%	63.4%
	1.	本部活動費	32,770,625	17,873,512	14,897,113	113.5%	54.5%
		1.書記局費	8,670,625	8,670,625	0	316.7%	100.0%
		2.労働福祉対策費	2,000,000	823,396	1,176,604	86.1%	41.2%
		3.組織対策費	50,000	0	50,000	0.0%	0.0%
		4.経営対策費	2,000,000	1,834,937	165,063	72.7%	91.7%
		5.広報費	4,000,000	1,802,240	2,197,760	67.3%	45.1%
		6.選挙管理費	50,000	4,207	45,793	21.2%	8.4%
		7.USR活動費	4,000,000	2,810,309	1,189,691	62.6%	70.3%
		8.ダイバーシティ推進費	2,000,000	429,443	1,570,557	21.9%	21.5%
		9.IMキッズ活動運営費	10,000,000	1,498,355	8,501,645	—	15.0%
	2.	本部教育費	31,500,000	25,649,068	5,850,932	103.0%	81.4%
		1.組合員教育費	12,000,000	10,930,943	1,069,057	173.6%	91.1%
		2.能力開発費	11,500,000	10,932,090	567,910	108.9%	95.1%
		3.役員教育費	8,000,000	3,786,035	4,213,965	44.2%	47.3%
	3.	本部渉外費	2,000,000	1,280,857	719,143	77.0%	64.0%
		1.応接交際費	500,000	320,357	179,643	60.9%	64.1%
		2.会費	1,500,000	960,500	539,500	84.3%	64.0%
	4.	本部会議交通費	23,600,000	14,072,845	9,527,155	64.5%	59.6%
		1.本部会議費	2,500,000	1,317,360	1,182,640	56.3%	52.7%
		2.本部会議交通費・旅費	21,100,000	12,755,485	8,344,515	65.4%	60.5%
	5.	支部活動費	97,210,387	59,690,904	37,519,483	65.8%	61.4%
		1.三越伊勢丹支部活動費	29,100,000	18,467,995	10,632,005	63.6%	63.5%
		2.北海道統括支部活動費	10,000,000	6,007,169	3,992,831	50.7%	60.1%
		3.仙台三越支部活動費	2,750,000	1,316,903	1,433,097	48.1%	47.9%
		4.新潟三越伊勢丹支部活動費	4,250,000	4,100,780	149,220	68.1%	96.5%
		5.静岡伊勢丹支部活動費	1,500,000	793,960	706,040	75.4%	52.9%
		6.名古屋三越支部活動費	6,000,000	3,100,930	2,899,070	57.1%	51.7%
		7.広島三越支部活動費	1,250,000	849,450	400,550	44.2%	68.0%
		8.高松三越支部活動費	2,000,000	1,798,835	201,165	121.3%	89.9%
		9.松山三越支部活動費	1,510,387	1,510,387	0	120.0%	100.0%
		10.岩田屋三越支部活動費	6,500,000	3,378,991	3,121,009	100.3%	52.0%
		11.エムアイフドスタイル支部活動費	7,000,000	5,965,348	1,034,652	114.6%	85.2%
		12.エムアイカード支部活動費	4,500,000	3,791,152	708,848	91.1%	84.2%
		13.ソシエ・ワールド支部活動費	5,500,000	2,811,649	2,688,351	127.6%	51.1%
		14.関連グループ統括支部Ⅰ活動費	1,150,000	944,006	205,994	12.4%	82.1%
		15.関連グループ統括支部Ⅱ活動費	650,000	326,125	323,875	7.5%	50.2%
		16.関連グループ統括支部Ⅲ活動費	850,000	403,053	446,947	19.0%	47.4%
		17.関連グループ統括支部Ⅳ活動費	400,000	31,355	368,645	3.4%	7.8%
		18.三越伊勢丹ビジネス・サポート支部活動費	4,100,000	1,284,459	2,815,541	—	31.3%
		19.三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部活動費	800,000	206,505	593,495	—	25.8%
		20.三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部活動費	1,700,000	475,695	1,224,305	—	28.0%
		21.三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部活動費	3,400,000	935,237	2,464,763	—	27.5%
		22.関連グループ支部Ⅰ活動費	1,200,000	398,199	801,801	—	33.2%
		23.関連グループ支部Ⅱ活動費	1,100,000	792,721	307,279	—	72.1%

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
2.事務費			553,602,010	537,703,295	15,898,715	99.9%	97.1%
	1.人件費		490,868,788	479,664,124	11,204,664	97.6%	97.7%
		1.給料	296,864,204	296,864,204	0	99.9%	100.0%
		2.時間外・深夜業手当	50,000	11,888	38,112	-	23.8%
		3.休日手当	6,500,000	4,382,000	2,118,000	63.5%	67.4%
		4.職務・行動手当	78,000,000	75,084,850	2,915,150	97.5%	96.3%
		5.賞与	57,000,000	51,056,986	5,943,014	88.7%	89.6%
		6.共済会費	50,000	25,350	24,650	83.3%	50.7%
		7.社会保険料	49,904,584	49,904,584	0	101.3%	100.0%
		8.福利厚生費	2,500,000	2,334,262	165,738	69.6%	93.4%
	2.物件費		62,733,222	58,039,171	4,694,051	124.1%	92.5%
		1.通信費	9,849,742	9,849,742	0	147.3%	100.0%
		2.消耗品費	3,000,000	2,009,925	990,075	69.3%	67.0%
		3.リース・レンタル料	9,705,368	9,705,368	0	134.3%	100.0%
		4.建物及び建物付設備購入費	500,000	0	500,000	-	0.0%
		5.什器備品購入費	13,718,320	13,718,320	0	188.8%	100.0%
		6.水道光熱費	300,000	260,645	39,355	98.6%	86.9%
		7.印刷費	8,000,000	6,174,693	1,825,307	74.6%	77.2%
		8.図書新聞費	3,020,529	3,020,529	0	104.8%	100.0%
		9.ネットワークシステム関連費	6,000,000	5,537,112	462,888	156.3%	92.3%
		10.修繕・営繕費	250,000	147,400	102,600	128.8%	59.0%
		11.契約料	6,000,000	5,723,021	276,979	101.9%	95.4%
		12.支払手数料	176,050	176,050	0	124.0%	100.0%
		13.振込手数料	2,000,000	1,553,153	446,847	90.9%	77.7%
		14.租税公課	163,213	163,213	0	108.4%	100.0%
		15.雑費	50,000	0	50,000	0.0%	0.0%
3.リゾート施設関連費			18,100,000	17,877,272	222,728	104.8%	98.8%
	1.国内リゾート施設関連費		100,000	73,000	27,000	100.0%	73.0%
		1.国内施設関連費	100,000	73,000	27,000	100.0%	73.0%
	2.海外リゾート施設関連費		18,000,000	17,804,272	195,728	104.9%	98.9%
		1.海外施設関連費	18,000,000	17,804,272	195,728	104.9%	98.9%
4.上部団体費			118,000,000	116,082,140	1,917,860	95.9%	98.4%
	1.上部団体費		118,000,000	116,082,140	1,917,860	95.9%	98.4%
		1.ＵＡゼンセン拠出金	118,000,000	116,082,140	1,917,860	95.9%	98.4%
5.共済会費			152,000,000	145,505,845	6,494,155	82.9%	95.7%
	1.共済会費		152,000,000	145,505,845	6,494,155	82.9%	95.7%
		1.共済会拠出金	68,000,000	65,275,415	2,724,585	76.8%	96.0%
		2.医療共済補助金	84,000,000	80,230,430	3,769,570	88.5%	95.5%
6.雑損失			51,190,932	51,190,932	0	298.4%	100.0%
	1.為替差損		247,863	247,863	0	1.4%	100.0%
		1.為替差損	247,863	247,863	0	1.4%	100.0%
	2.有価証券売却損		50,943,069	50,943,069	0	-	100.0%
		1.有価証券売却損	50,943,069	50,943,069	0	-	100.0%
7.予備費			4,232,005,148		4,232,005,148	-	-
			(76,473,954)				
			4,232,005,148		4,232,005,148	-	-
8.剰余金				4,277,161,408	-4,277,161,408	97.4%	-
	1.剰余金			4,277,161,408	-4,277,161,408	97.4%	-
		1.剰余金		4,277,161,408	-4,277,161,408	97.4%	-
合 計			5,311,979,102	5,264,088,078	47,891,024	96.9%	99.1%

予備費4,308,479,102円から、以下の費目に76,473,954円の流用を行なった。

(単位：円)

費 目	改定予算額	当初予算額	予備費流用額
書記局費	8,670,625	3,500,000	5,170,625
松山三越支部費	1,510,387	1,500,000	10,387
給料	296,864,204	290,000,000	6,864,204
社会保険料	49,904,584	49,000,000	904,584
通信費	9,849,742	7,000,000	2,849,742
リース・レンタル料	9,705,368	9,000,000	705,368
什器備品購入費	13,718,320	5,000,000	8,718,320
図書新聞費	3,020,529	3,000,000	20,529
支払手数料	176,050	150,000	26,050
租税公課	163,213	150,000	13,213
為替差損	247,863	0	247,863
有価証券売却損	50,943,069	0	50,943,069
		予備費流用額合計	76,473,954

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

貸借対照表 (2020年6月30日現在)

(単位: 円)

資産の部		負債及び正味財産の部	
科目	金額	科目	金額
現 金	119,422	未 払 金	10,616,198
預 金	478,810,154	預 り 金	130,332
有 価 証 券	3,805,408,678	長 期 前 受 金	3,860,833
未 収 金	405,214	(負債合計)	(14,607,363)
未 収 収 益	2,942,359		
前 払 金	82,200		
立 替 金	139,911		
建物および建物付属設備	130,814,101		
什 器 備 品	20,286,436		
土 地	474,900		
ソ フ ト ウ ェ ア	2,466,678	固定資産等見返勘定	161,881,282
出 資 金	11,500,000	剰 余 金	4,277,161,408
保 証 金	200,000	(正味財産合計)	(4,439,042,690)
資産合計	4,453,650,053	負債及び正味財産合計	4,453,650,053

財産目録 (2020年6月30日現在)

(単位: 円)

摘要			金額
(資産の部)			
現 金			119,422
預 金	三菱UFJ銀行 新宿通支店	普通預金 No 4053581	158,661,317
	三井住友信託銀行 法人営業部	普通預金 No 8665703	3,619,367
	中央労働金庫 新宿支店	普通預金 No 2198894	26,683,732
	新潟県労働金庫 東新潟支店	普通預金 No 1579455	52,278
	東海労働金庫 本店	普通預金 No 1775502	194,463
	静岡県労働金庫 本店	普通預金 No 2802928	96,238
	九州労働金庫 天神支店	普通預金 No 2888071	15
	SBI証券	一般口座 No Z39-0331163	225,000
	楽天証券 本店	総合取引口座 No 703-864001	129,365,479
(外貨預金)	セントラルバシフィックバンク 本店	当座預金 No 4000132132	52,354,771
(外貨預金)	三井住友信託銀行 法人営業部	普通預金 No 0000003996	7,557,494
(定期預金)	三井住友信託銀行 法人営業部	定期預金 No 8448826024	100,000,000
* 預 金 計			478,810,154
有 価 証 券	投資信託 ニッセイ日本インカムオープン (Jボンド)	150,000,000口	149,460,000
	投資信託 コーポレートボンドインカム (泰平航路) ヘッジ型	93,567,018口	100,000,000
	投資信託 コーポレートボンドインカム (泰平航路) ノーヘッジ型	88,942,231口	100,000,000
	投資信託 DWSグローバル公益債券 Aコース	140,522,045口	150,000,000
	投資信託 DWSグローバル公益債券 Bコース	154,395,173口	180,000,000
	投資信託 外貨建MMF (USD)	\$269,768.73	29,064,882
	投資信託 S M A M米国国債7-10年型ファンド (ヘッジあり)	15,000口	150,000,000
	投資信託 S M A M米国国債5-10年型ファンド (ヘッジあり)	15,000口	150,000,000
	投資信託 欧州国債スマートセレクト (ヘッジあり)	150,000,000口	150,000,000
	投資信託 S M A M世界高格付国債SW型ファンド (ヘッジあり)	10,000口	100,000,000
	投資信託 ラサル日本コア不動産ファンド	100口	101,022,450
	投資信託 ジャパン・プライベート・リートファンド	124,718,950口	124,718,950
	円建外債 リーマンブラザーズホールディングスインク円貨社債	100,000,000円	1,000
	ドル建債 東京都債	\$1,400,000.00	152,682,232
	ドル建債 三井住友フィナンシャルグループ社債	\$1,280,000.00	140,731,834
	種類株式 トヨタ自動車AA種類株	10,000株	105,980,000
	(株) 三越伊勢丹ホールディングス株式	3,228,191株	1,921,747,330
* 有価証券計			3,805,408,678
未 収 金			405,214
未 収 収 益			2,942,359

前 払 金		82,200
立 替 金		139,911
建物および建物付属設備	リゾート施設（ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2504）	42,607,500
	リゾート施設（ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2701）	86,428,388
	本部組合事務所	1,141,518
	由布院クラブ	636,695
* 建物および建物付属設備計		130,814,101
什 器 備 品	リゾート施設 什器備品（ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2701・2504）	2,893,680
	本部組合事務所 什器備品	13,125,920
	支部組合事務所 什器備品	4,266,836
* 什器備品計		20,286,436
土 地		
	由布院クラブ	474,900
* 土地計		474,900
ソ フ ト ウ ェ ア	会計ソフト パワフル会計	485,352
	精算管理システム	1,981,326
* ソフトウェア計		2,466,678
出 資 金	中央労働金庫 新宿支店	1,110,000
	新潟県労働金庫 東新潟支店	600,000
	静岡県労働金庫 本店	659,000
	九州労働金庫 天神支店	4,003,000
	北海道労働金庫 本店	400,000
	北海道労働金庫 函館支店	100,000
	東海労働金庫 本店	4,628,000
* 出資金計		11,500,000
保 証 金	由布院クラブ	200,000
資産合計		4,453,650,053
(負債の部)		
未 払 金		10,616,198
預 り 金		130,332
長 期 前 受 金		3,860,833
負債合計		14,607,363
(正味財産の部)		
固定資産等見返勘定		161,881,282
剰 余 金		4,277,161,408
正味財産合計		4,439,042,690

剰余金の内訳

(単位：円)

勘定科目	期首残高	増加	減少	2020/6/30現在
現 金	423,116	1,343,676	1,647,370	119,422
預 金	561,223,696	1,198,882,621	1,281,296,163	478,810,154
有 価 証 券	3,835,892,089	237,285,596	267,769,007	3,805,408,678
未 収 金	1,759,634	405,214	1,759,634	405,214
未 収 収 益	2,500,074	5,566,497	5,124,212	2,942,359
前 払 金	0	82,200	0	82,200
仮 払 金	0	612,458	612,458	0
立 替 金	169,598	22,966,974	22,996,661	139,911
小 計	4,401,968,207	1,467,145,236	1,581,205,505	4,287,907,938
未 払 金	10,119,949	62,219,972	61,723,723	10,616,198
預 り 金	869,156	5,343,932	6,082,756	130,332
小 計	10,989,105	67,563,904	67,806,479	10,746,530
差 引 残 高	4,390,979,102	1,399,581,332	1,513,399,026	4,277,161,408

固定資産等見返勘定の内訳

(単位：円)

勘定科目	期首残高	増加	減少	2020/6/30現在
建物および建物付属設備	143,687,784	0	12,873,683	130,814,101
什器備品・ソフトウェア	12,343,472	13,718,320	3,308,678	22,753,114
土 地	474,900	0	0	474,900
出 資 金	11,500,000	0	0	11,500,000
保 証 金	200,000	0	0	200,000
合 計	168,206,156	13,718,320	16,182,361	165,742,115
長 期 前 受 金	4,086,833	0	226,000	3,860,833
合 計	4,086,833	0	226,000	3,860,833
固定資産等見返勘定最終合計				161,881,282

減価償却明細表

(単位：円)

資産の種類	取得価額	当期償却額	当期除却額	償却額累計	2020/6/30現在
建物および建物付属設備	401,616,768	12,873,683	0	270,802,667	130,814,101
什器備品・ソフトウェア等	35,070,270	3,308,677	1	12,317,156	22,753,114
合 計	436,687,038	16,182,360	1	283,119,823	153,567,215

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 闘争特別会計

収支決算表（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

（単位：円）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	経常収入		200,000	240,703	-40,703	115.8%	120.4%
	1.	受取利息	200,000	240,703	-40,703	115.8%	120.4%
		1. 受取利息	200,000	240,703	-40,703	115.8%	120.4%
2.	前年度繰越金		720,468,120	720,468,120	0	100.0%	100.0%
	1.	前年度繰越金	720,468,120	720,468,120	0	100.0%	100.0%
		1.前年度繰越金	720,468,120	720,468,120	0	100.0%	100.0%
	合 計		720,668,120	720,708,823	-40,703	100.0%	100.0%

（支出の部）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	事業費		10,000	0	10,000	-	0.0%
	1.	雑費	10,000	0	10,000	-	0.0%
		1.雑費	10,000	0	10,000	-	0.0%
2.	予備費		720,658,120		720,658,120	-	-
		(0)					
		720,658,120			720,658,120	-	-
3.	剰余金			720,708,823	-720,708,823	100.0%	-
	1.	剰余金		720,708,823	-720,708,823	100.0%	-
		1.剰余金		720,708,823	-720,708,823	100.0%	-
	合 計		720,668,120	720,708,823	-40,703	100.0%	100.0%

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 闘争特別会計

貸借対照表 (2020年6月30日現在)

(単位: 円)

資産の部		負債及び正味財産の部	
科目	金額	科目	金額
預 金	420,708,523	(負債合計)	(0)
有 価 証 券	300,000,000		
未 収 収 益	300		
		剰 余 金	720,708,823
		(正味財産合計)	(720,708,823)
資産合計	720,708,823	負債及び正味財産合計	720,708,823

財産目録 (2020年6月30日現在)

(単位: 円)

摘要	金額
(資産の部)	
預 金 三菱UFJ銀行 新宿通支店 普通預金 No 0540510	420,708,523
*預 金 計	420,708,523
有 価 証 券 金銭信託 三井住友信託銀行 スタートラスト (1ヶ月)	300,000,000
*有価証券計	300,000,000
未 収 収 益	300
資産合計	720,708,823
(負債の部)	
負債合計	0
(正味財産の部)	
剰 余 金	720,708,823
正味財産合計	720,708,823

剰余金の内訳

(単位: 円)

勘定科目	期首残高	増加	減少	2020/6/30現在
預 金	20,438,720	400,269,803	0	420,708,523
有 価 証 券	700,000,000	0	400,000,000	300,000,000
未 収 収 益	29,400	27,400	56,500	300
小 計	720,468,120	400,297,203	400,056,500	720,708,823
残高	720,468,120	400,297,203	400,056,500	720,708,823

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

収支決算表（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

（単位：円）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	経常収入		3,010,000	3,226,499	-216,499	69.1%	107.2%
	1.	愛の募金収入	3,000,000	3,056,429	-56,429	65.4%	101.9%
		1. 愛の募金収入	3,000,000	3,056,429	-56,429	65.4%	101.9%
	2.	他団体から受取収入	0	170,000	-170,000	0.0%	—
		1. 他団体から受取収入	0	170,000	-170,000	0.0%	—
	3.	受取利息	10,000	70	9,930	89.7%	0.7%
		1. 受取利息	10,000	70	9,930	89.7%	0.7%
2.	災害支援積立預金戻入収入		0	1,276,462	-1,276,462	106.7%	—
	1.	災害支援積立預金戻入収入	0	1,276,462	-1,276,462	106.7%	—
		1. 災害支援積立預金戻入収入	0	1,276,462	-1,276,462	106.7%	—
3.	前年度繰越金		5,552,169	5,552,169	0	107.8%	100.0%
	1.	前年度繰越金	5,552,169	5,552,169	0	107.8%	100.0%
		1. 前年度繰越金	5,552,169	5,552,169	0	107.8%	100.0%
	合 計		8,562,169	10,055,130	-1,492,961	91.3%	117.4%

（支出の部）

款	項	目	年度予算	実績額	予算差額	前年比	予算比
1.	事業費		4,518,732	4,318,732	200,000	79.0%	95.6%
	1.	事業費	4,492,344	4,292,344	200,000	78.7%	95.5%
		1. 支援団体寄贈	500,000	300,000	200,000	24.7%	60.0%
		2. その他事業費	3,992,344	3,992,344	0	94.2%	100.0%
	2.	雑費	26,388	26,388	0	187.9%	100.0%
		1. 雑費	26,388	26,388	0	187.9%	100.0%
2.	予備費		4,043,437		4,043,437	—	—
			(1,508,732)				
			4,043,437		4,043,437	—	—
3.	剰余金			5,736,398	-5,736,398	103.3%	—
	1.	剰余金		5,736,398	-5,736,398	103.3%	—
		1. 剰余金		5,736,398	-5,736,398	103.3%	—
	合 計		8,562,169	10,055,130	-1,492,961	91.3%	117.4%

予備費5,552,169円から、以下の費目に1,508,732円の流用を行なった。（単位：円）

費 目	改定予算額	当初予算額	予備費流用額
その他事業費	3,992,344	2,500,000	1,492,344
雑費	26,388	10,000	16,388
予備費流用額合計			1,508,732

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

貸借対照表（2020年6月30日現在）

（単位：円）

資産の部		負債及び正味財産の部	
科目	金額	科目	金額
預 金	5,736,398	(負債合計)	(0)
		剰 余 金	5,736,398
		(正味財産合計)	(5,736,398)
資 産 合 計	5,736,398	負債及び正味財産合計	5,736,398

財産目録（2020年6月30日現在）

（単位：円）

摘要				金額
(資産の部)				
預 金	三菱UFJ銀行	新宿通支店	普通預金 No.1553871	5,736,398
*預 金 計				5,736,398
資産合計				5,736,398
(負債の部)				
負債合計				0
(正味財産の部)				
剰 余 金				5,736,398
正味財産合計				5,736,398

剰余金の内訳

（単位：円）

勘定科目	期首残高	増加	減少	2020/6/30現在
預 金	5,552,169	4,702,961	4,518,732	5,736,398
小 計	5,552,169	4,702,961	4,518,732	5,736,398
差 引 残 高	5,552,169	4,702,961	4,518,732	5,736,398

2019年度の事業内容（2020年6月30日現在 単位：円）

<災害支援等>	
日本赤十字社・令和元年8月豪雨災害義援金	150,000
日本赤十字社・令和元年台風15号千葉県災害義援金	150,000
日本赤十字社・令和元年台風15号東京都災害義援金	150,000
UAゼンセン 令和元年自然災害緊急カンパ	200,000
日本赤十字社・令和元年台風19号災害義援金	357,344
UAゼンセン ボランタス愛の募金	200,000
令和元年台風15号・19号従業員災害見舞金	2,785,000
合 計	3,992,344

<本部支援団体>	
日本自然保護協会	100,000
日本盲導犬協会	100,000
日本ユニセフ協会	100,000
合 計	300,000

2019年度 三越伊勢丹グループ労働組合 総合貸借対照表

(2020年6月30日現在)

(単位：円)

資産の部		負債及び正味財産の部	
科目	金額	科目	金額
現金	119,422	未払金	10,616,198
預金	905,255,075	預り金	130,332
有価証券	4,105,408,678	長期前受金	3,860,833
未収金	405,214	(負債合計)	(14,607,363)
未収収益	2,942,659		
立替金	139,911		
建物および建物付属設備	130,814,101		
什器備品	20,286,436		
土地	474,900		
ソフトウェア	2,466,678		
出資金	11,500,000	固定資産等見返勘定	161,881,282
保証金	200,000	剰余金	5,003,606,629
		(正味財産合計)	(5,165,487,911)
資産合計	5,180,095,274	負債及び正味財産合計	5,180,095,274

総合財産目録

(単位：円)

摘要		金額
(資産の部)		
現金		119,422
預金	普通預金	745,342,810
	外貨預金	59,912,265
	定期預金	100,000,000
*預金計		905,255,075
有価証券	(株)三越伊勢丹ホールディングス株式 (3,228,191株)	1,921,747,330
	有価証券諸口	2,183,661,348
*有価証券計		4,105,408,678
未収金		405,214
未収収益		2,942,659
前払金		82,200
立替金		139,911
建物および建物付属設備	リゾート施設 (ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2504)	42,607,500
	リゾート施設 (ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2701)	86,428,388
	本部組合事務所(電気工事他)	1,141,518
	由布院クラブ	636,695
*建物および建物付属設備計		130,814,101
什器備品	リゾート施設 (ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2701・2504)	2,893,680
	本部組合事務所什器備品	13,125,920
	支部組合事務所什器備品	4,266,836
*什器備品計		20,286,436
土地	由布院クラブ	474,900
*土地計		474,900
ソフトウェア	会計ソフト パワフル会計	2,466,678
出資金	労働金庫出資金、他	11,500,000
保証金	由布院クラブ	200,000
合計		5,180,095,274
(負債の部)		
未払金		10,616,198
預り金		130,332
長期前受金	ハワイコンドミニアム改装時のアストン社からの改装立替金	3,860,833
合計		14,607,363
(正味財産の部)		
固定資産等見返勘定		161,881,282
剰余金		5,003,606,629
正味財産合計		5,165,487,911

<注記>

本計算書類は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に従い、組合が組合員に対して会計報告を行うため、労働組合会計基準に準拠して作成されている。

(重要な会計方針)

1. 資金の範囲には、現金・預金・有価証券・未収金・未収収益・前払金・仮払金・立替金・未払金・預り金を含めている。
2. 有価証券の評価は移動平均法に基づく原価法による。なお、取得価額と債券金額との差額が金利の調整と認められるものについては、償却原価法を採用している。
3. 有形固定資産については、定額法による減価償却を実施している。

第8期(2020)

運動方針

大きな環境変化を機に、私たち全員で変革を成し遂げよう！

～直接対話を通じて企業の変革を全員参加で成し遂げ、難局に挑戦する1年～

【第8期運動方針策定にあたっての考え方】

- ・三越伊勢丹グループは2018年に策定された「中期経営計画」に基づき、「百貨店ビジネスモデルの革新」「オンラインの新たなビジネスモデルの構築」「不動産事業の拡大」という3つの成長戦略と、収益基盤の確立に向けたコスト構造改革に挑戦してきました。
- ・2020年春、新型コロナウイルスの世界的な大流行により、百貨店事業をはじめ2か月近い店舗の休業を余儀なくされ、2021年3月期のグループの営業利益の見通しはマイナス380億円となるなど、これまでに無い厳しい環境に直面しています。
- ・目に見えない感染症は、多くの店舗や事業の休業という営業面の障壁に止まらず、「新しい生活様式」という言葉で表現されるように、私たちワークスタイルはもちろんのこと、生活全般にも大きな変化が求められるようになりました。
- ・外部環境、内部環境ともに大きな環境変化の局面にあるなか、私たち自身がこの変化を機会と捉えて挑戦し、企業・事業の存続に向けた取り組みを強化します。また対応策等を協議する際には、雇用や生活を支えるセーフティネットの役割を重視します。そのためにも第8期を「活動を見直し、メンバーとの対話を通じて企業の変革を成し遂げ、現在の難局に挑戦する年度」と位置づけ、以下のポイントを重点に活動を推進します。

【第8期運動方針の重点ポイント】

① 経営対策活動

- ・グループや各社の生き残りのための取り組みに対して、VOICEを通じたチェックとサポートの取り組み
- ・企業や事業の構造改革に対する、本・支部連携のもと「守るべき労働条件」をふまえた意思決定

② 労働福祉活動

- ・未曾有の環境変化を受けて企業の存続と雇用を最大限確保するためのリスクシナリオの検討と対応
- ・やりがい・働きがいの向上にむけたグループ労使協議（人事・賃金制度、働き方改革）の取り組み

③ 現場活動

- ・評議員・職場委員を通じ、タイムリーにメンバーの意見を吸い上げ、職場の環境改善や課題解決する体制の確立
- ・VOICE活動の定義や開催頻度を見直し、労使協議上の対象者の意見の吸い上げと労使協議への反映
- ・デジタルツールの活用によるメンバーへの情報発信の頻度を高め、メンバーの意見を集約する機会の充実

④ 広報活動

- ・労働組合ホームページを内容と運用の両面で見直し、メンバーが欲しい情報を入手することのできる環境整備
- ・LINE公式アカウントの本・支部が連携した活用によるタイムリーな情報発信と友だち数拡大にむけた取り組み

⑤ 組合役員人財の育成

- ・組合役員に求められる人財像や行動規範に基づいた、人財育成体系の整備の継続
- ・役員の経験や職務に応じた教育カリキュラムの稼働

⑥ 新型コロナウイルスの感染拡大防止をふまえた対応

- ・機関会議の開催や役員教育など組合役員間の接点や、VOICE、社会貢献、教育、レクリエーション活動などメンバーとの接点において、デジタルツールの活用によるリモートでの開催や、各社の感染拡大防止ガイドラインをふまえた活動に取り組みます。

【第8期の組織体制について】

① 本部の組織について

- ・人財育成担当を設置し、組合役員の教育体系を完成させ、実行する上での具体的カリキュラムの企画・運営を担います。
- ・活動委員会を設置し、首都圏に本拠地のある支部のメンバー・動員型の社会貢献活動やレクリエーション活動を企画・運営します。

② 支部の組織について

- ・スタジオアルタ直轄分会は本社の移転をふまえ、関連グループ支部Ⅱから関連グループ支部Ⅰに移管します。
- ・三越伊勢丹健康保険組合直轄分会は独自性のある活動の推進、事務所移転をふまえ関連グループ支部Ⅱに位置付けます。

○労働福祉活動

- ・「中長期のやりがい・働きがい」「チャレンジする風土」「一定の安心感」に向けて、前期より検討をおこなってきたグループ共通の人事制度設計のフレームワークについて、各支部への導入という次の段階に入ることから、グループ労使協議と各支部労使協議のさらなる連携とサポートの強化に取り組めます。また、多様化するメンバーの価値観への対応（短時間社員制度・再雇用制度・60歳以降の働き方など）について、継続して協議を進めます。
- ・働きやすい職場環境にむけて、総実労働時間短縮、業務改革・風土改革の推進、ハラスメント対策など働き方改革を推進し、対話を通じた企業風土の醸成に取り組めます。

○経営対策活動

- ・新型コロナウイルスの影響によりグループを取り巻く環境が大きく変化するなか、中期経営計画の成長戦略（小売ビジネスモデルの革新・不動産事業の拡大）の在り方や事業の存続の取組みについて、本部・HDS間で方向性とその進捗について確認します。
- ・構造改革の取組みに際しては、本支部の連携を強化し各社の状況を慎重に見極めながら、職場への情報共有や従業員の雇用への対応など具体的な取組みを協議します。
- ・VOICE活動の見直しを通じ、IMGU全体で経営に対するチェック機能としてのVOICE活動を強化します。

○現場活動

- ・職場区ごとに選出する評議員を通じて、タイムリーに労使通年協議に関するメンバーの声を吸い上げ、労使協議に反映させます。
- ・メンバーズVOICEの開催は年1回の春の交渉時に集約しますが、特に重視する協議事項については、特定の雇用形態など対象を絞り込んだ限定メンバーズVOICEやテーマ別VOICEをきめ細やかに開催することで、メンバーとの対話を充実させます。
- ・執行部からの情報は動画を通じてタイムリーに届け、メンバーの意見はホームページ等を活用しこれまで以上に多くの声を集めます。
- ・原則月1回開催する職場委員会を通じて、職場で起きている課題解決や職場の環境・風土改善につなげます。

○広報活動

- ・メンバーが必要と感じている情報をタイムリーに入手できるよう、ホームページの構成見直しや本・支部による掲載情報に関する運用ルールを改め、その徹底に取り組めます。
- ・LINE公式アカウントを活用し、よりメンバーに関連のある情報をタイムリーに配信しつつ、メンバーの友だち登録拡大を推進します。
- ・IMGUメッセージを発刊し、組合として重視している政策など広くメンバーに知ってもらいたい情報の発信をおこないます。
- ・ホームページやLINE、紙面の広報紙など、各支部の広報活動を定量的なフィードバックをおこなうことでサポートします。

○ダイバーシティ推進

- ・様々な仲間がイキイキと働くことができる職場環境の整備を通じて、三越伊勢丹グループ各社の活性化につなげます。
- ・組合ホームページなどを通じ、メンバーに直接ダイバーシティ推進につながる情報を発信することで、職場全体の環境や風土改善につなげます。また、介護サポート百科の発刊や疾病サポート百科の存在を周知し、当事者への情報提供をおこないます。
- ・役員勉強会や各社相談窓口の明確化と個別相談会の開催支援、VOICEの開催方法共有など、支部サポートに取り組めます。

○社会貢献活動（旧USR活動）

- ・SDGsの視点をふまえ、本部として支援する団体の選定やメンバーが自主的に社会貢献活動に参画する機会を提供します。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大防止などを目的に、医療従事者など様々な団体の支援や、メンバーへの情報共有に取り組めます。
- ・2011年から10年間継続してきた石巻ボランティアの取組みは、新たな形で東北復興支援活動として取り組めます。
- ・これまで実施してきた中古衣料品回収のほかにも、上部団体が主催する社会貢献活動にメンバーが参画する機会を提供します。

○教育サポート活動

- ・主体的な学びやデジタル化、新しい生活様式をふまえ、誰でも・いつでも・どこでも参加できる教育へと、ユニオンプランを見直します。
- ・新たなユニオンプランの方向性をふまえ、本部主催の教育はオンラインを活用した開催方法に見直します。また、これまでの雇用形態や年齢、場所や時間を問わず、メンバーが参加できる教育メニューの開発にも取り組めます。
- ・資料の共通化や教育カリキュラムをオンラインや映像のコンテンツとしてパッケージ化することで、翌期以降各支部がユニオンプランを運営できる環境を整備します。また映像化したコンテンツは広くメンバーが学ぶ機会として活用することも検討します。

○政策・政治活動

- ・企業の労使間では解決できない様々な課題に対応するために、UAゼンセンが立案する各政策の理解促進や、それらの政策を実現するための手段である政治活動に対する関心を高める活動をおこないます。
- ・政策については、悪質クレームなどの主要な政策に関する内容や取組みの進捗について、また政治に関しては、昨年当選した田村まみ議員や、かわいたかのり議員の政策実現にむけた活動状況について、本支部からメンバーへの情報提供をおこないます。

○組織政策

- ・前期に構築してきた人材育成体系（新任執行部むけ）の運用を開始するとともに、支部4役や本部役員などベテラン執行委員むけの教育体系を新たに構築し、IMGU全体の役員教育体系を完成させます。

【第8期からの組合活動の変更ポイント】

① 組合活動の各事業のあり方に関する見直し

組織全体の事業・活動ウェイトの見直しによりメンバーにとって重要な活動に予算と時間を配分し、かつ全体の財政収支の改善を目的に、第8期より以下の点を見直します。

○ 各支部予算の重点的に取り組むべき活動への配分

- ・ 重点活動（経営対策・労働福祉・現場活動・広報）の予算ウェイトを百貨店支部 50%、関連事業会社支部 70%以上とすることを予算策定のガイドラインとしました。

○ 上部団体、他組織の活動への参画と支部横断的な活動の展開

- ・ 社会貢献やレクリエーションの活動分野では、上部団体の活動への参画を組織内で拡大します。
- ・ 首都圏に本拠地のある支部による「活動委員会」を設置し、上記活動を支部横断的に開催し、全体の生産性向上につなげます。

○ レクリエーション活動の見直し

- ・ 重点活動に資源を投下するため、レクリエーション活動の飲食企画の廃止と実施回数を見直します。（首都圏1回/年、地域2回/年）
- ・ 現行の職場親睦会補助を廃止し、独自のレクリエーションを開催しない支部を対象にメンバーが主体的に利用できる補助制度を導入します。

○ 教育活動の見直し

- ・ 本部が主催する集合教育は原則廃止し、オンラインを活用しメンバーが自主的に興味のあるテーマを学ぶことができる機会を設けます。
- ・ IMGU 独自の国内外視察セミナーは廃止し、上部団体が企画する視察セミナーへの参加をメンバーに対して募集します。

○ 社会貢献活動（旧 U S R 活動）の基本的な考え方の整理

- ・ 名称を見直し、活動分野を社会福祉、資源・環境保護、災害支援の3つに整理し、本部が主催する活動を絞り込みます。
- ・ 愛の募金活動は新しい生活様式やメンバーへの分かりやすさの観点から、新たな考え方やオンラインでの実施方法に取り組みます。

② VOICE の改革やデジタル化推進の取り組み

メンバーの声をより広く、タイムリーに吸い上げ、組合活動に反映させることや、職場の環境改善や課題解決の強化を図るため、VOICE 活動や組合役員のあり方について以下の通り見直します。

○ 組合役員の名称と役割の明確化と選出基準の見直し

- ・ 執行評議員を評議員（代議員兼務）とし、職場の意見を得ながら労使協議の意見交換や意思決定に専念する役割とします。
- ・ 職場委員の役割を職場の風土や環境、業務改善の活動へと明確化させ、任命数を増加させることで現場活動を充実させます。
- ・ 支部執行委員は企業単位で活動全体を統括する立場へと位置づけを明確化し、選出の目安を組合員の 1.0%（1,000 未満の場合、1,000 人以上は 1.2%）に見直します。

○ 機関会議の位置づけの見直し

- ・ 支部大会を賃金、所定労働時間、休日・休暇、全従業員の雇用に関わる議案を審議する機関として位置づけを明確化し、開催時にはメンバーズ VOICE の実施を必須とします。
- ・ 毎月開催する評議員会を、評議員が職場のメンバーの意見をふまえ労使通年協議について討議・決議する機関に位置づけます。
- ・ 職場委員会を職場環境や職場で生じている問題について話し合う場と位置づけ、職場懇話会を通じた解決につなげます。

○ VOICE 活動の見直し

■ メンバーズ VOICE の開催回数の見直し

- ・ メンバーズ VOICE は原則年 1 回開催（春の交渉）とし、その他のメンバー接点を設けることで対話を充実化させます。

■ 動画配信と評議員会を通じた情報発信と意見集約

- ・ 毎月 1 回労使協議の進捗報告を動画で配信し、職場選出の評議員が職場の意見を集約して月 1 回の評議員会に参加します。

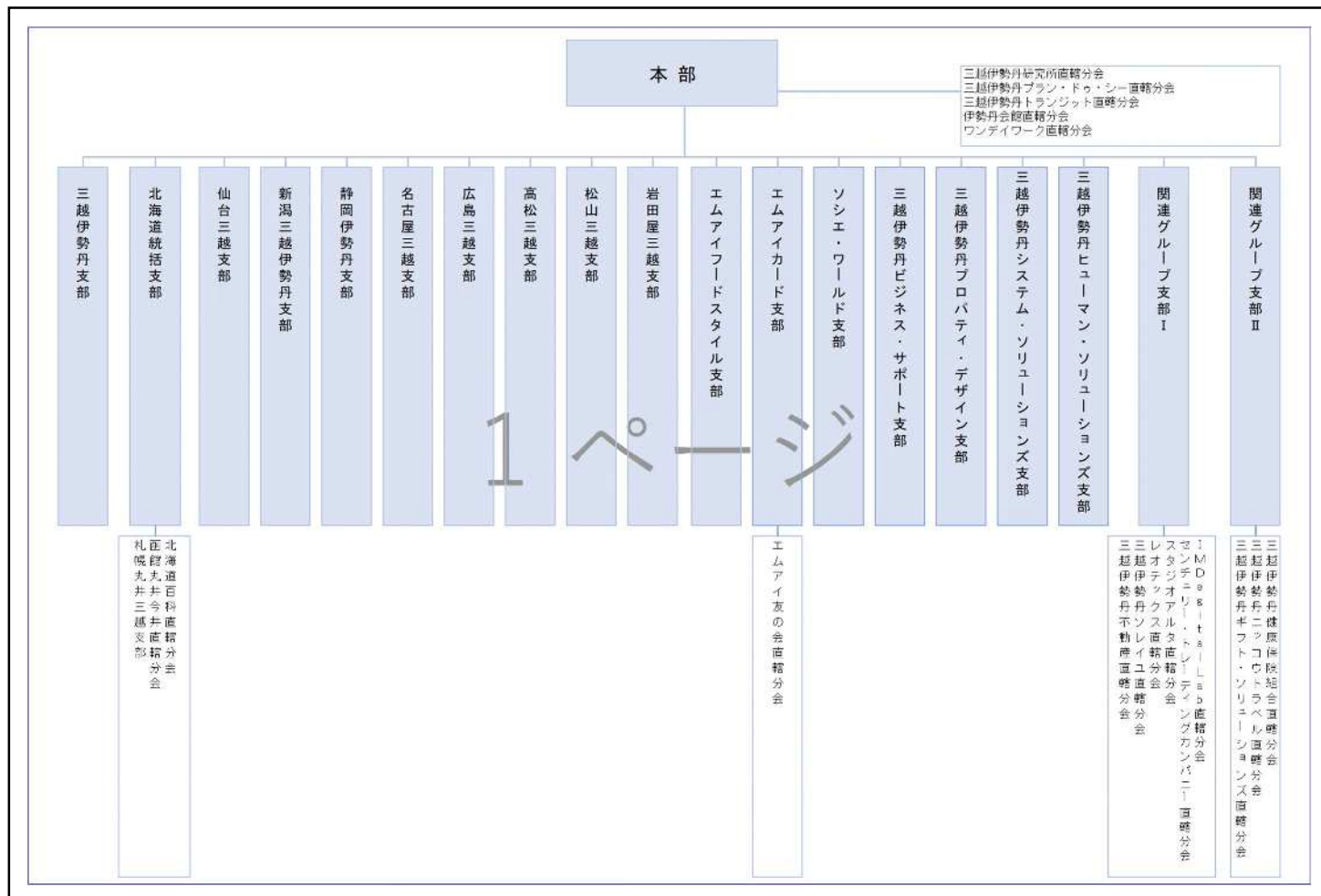
■ テーマ別 VOICE のあり方を見直しと積極的な開催

- ・ 特定のメンバー（雇用形態など）を対象にした協議事項の討議機関として「限定メンバーズ VOICE」を新設、「テーマ別 VOICE」を、双方向での意見交換ができる討議機関に位置づけ、これまでメンバーズ VOICE を開催していた時期等を活用して開催します。

■ デジタルツールの導入の検討

- ・ 労使協議の進捗報告などのための動画配信や、意見収集をおこなうためのツールを導入します。

<第8期組織図>



関連グループ 構成企業

■関連グループ支部Ⅰ 構成企業

- ・三越伊勢丹不動産：不動産賃貸業、メンテナンス営業、管理組合、分譲販売、ゴルフ会員権事業
- ・三越伊勢丹ソレイユ：グループ企業の支援業務
- ・レオテックス：紳士服などの製造・販売・衣料品の補整加工業務
- ・スタジオアルタ：CMや番組の制作、イベント・キャンペーンの企画・運営、アルタビジョンの運営
- ・センチュリートレーディングカンパニー：ワインを中心とした洋酒、食材、雑貨などの輸入業
- ・I M Digital Lab：グループにおけるデジタルトランスフォーメーションの推進

■関連グループ支部Ⅱ 構成企業

- ・三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ：ギフト商材、システムの企画開発と販売
- ・三越伊勢丹ニッコウトラベル：国内・海外旅行に関する企画・販売・催行
- ・三越伊勢丹健康保険組合：三越伊勢丹グループの従業員が独自に設立した健康保険組合

■本部書記長直轄 構成企業

- ・三越伊勢丹研究所：グループ戦略にもとづく各種調査・研究受託業
- ・三越伊勢丹ブラン・ドゥ・シー：バンケット・レストラン・ホテル運営及び運営受託
- ・三越伊勢丹トランジット：カフェ・レストラン運営など飲食事業
- ・伊勢丹会館：伊勢丹新宿本店におけるレストラン事業
- ・ワンデイワーク：百貨店・アパレルの「単日・短時間」の仕事のプラットフォーム

テーマ

対話から創造へ。変局をチャンスに変えていこう。

～一人ひとりが前を向き、一人ひとりの違いを力に、私たちの手で乗り越えよう～

・ここ数年で進んでいる会社の「新たな成長戦略」は直近のコロナウィルスの環境変化等もあり、益々スピードを増して実現へ取り組んでいくこととなります。また、この未曾有の難局を労使共に認識し、私たち全員で必ず乗り越えていくことが必要です。

しかし大切なことは常に変わらず「顧客と仲間を大切に」この状況下でもメンバー自ら前を向いて働くことができる環境・風土を醸成すべく、現場の声に基づいた組合活動に注力ながら通年協議・経営環境の主にチェックに取り組みます。その実現の為に、従来の組合活動を変化させ、現場役員との接点・連携を今まで以上に深く持ち「会社の永続的な発展」「メンバーの幸せ」の一翼を担っていきます。

●現場活動

- ・今期は現場活動により軸足を持った活動を行っていきます。専従と現場役員との連携を強化し、職場内の課題解決や意見収集の活動サイクルを現場役員起点で行っていきけるよう、デジタル手法の導入や理解促進・役員教育含め、活動の仕組みを見直します。
- ・会社の新たな方向性に対し、メンバーの変化の過程で生まれる気持ちの変化や不安に寄り添いながら、「メンバーの意識」や「業務の変化」に対応し、一人ひとりが前向きに仕事に取り組めるよう労使・経営との対話に重点を置きながら現場活動を進めます。

●経営対策活動

- ・取り巻く環境の大きな変化に対し、会社の業績状況・経営体制のチェックと対話をより強化して取り組みます。
- ・店舗の構造改革に関しては21年2月末に営業終了を控える恵比寿店の対応は、当該店メンバーへのヒアリングやボイス等を通じて不安を解消し「雇用の確保」「最適なキャリア選択」に重点を置いて労使協議を進めていきます。

●労働福祉活動

<人に関わる諸制度>

- ・会社の方向性を踏まえ、現場メンバーの声や意見交換を重視しながら、ステージC・メイト社員制度改定の成案化を目指します。
- ・会社の大きな環境変化において、組合としてメンバーの安心に繋がる事と中長期的な目線を念頭に労使交渉に取り組みます。
- ・グループの方向性を踏まえ、ステージA・Bの制度改定、賞与交渉の方向性について労使議論をスタートさせます。

<働く環境の整備>

- ・急激な環境変化もあり、今期は「時代に合った本質的な働き方」を更にスピードを持って取り組みます。具体的には在宅勤務の拡充総実労働時間の短縮の検討、マイクロソフト365の正しい活用など、勤務場所・時間に囚われない柔軟な視点で議論を進めます。
- ・職場風土改革は前期で取り組んだ1on1ミーティングの拡充による土台固めから更に段階を進め、相互の価値観や違いを認めながら、対話を通じてよりレベルの高い職場風土改善を目指し、ツールの導入も含め労使で検討を行います。

●広報活動

- ・様々な働き方や事業部の内容、企業動向の紹介にメンバーの仕事や人生に対する想いを入れた広報誌を作成します。作成にあたっては現場の声・目線を基にメンバーのキャリア形成や・相互理解の一役を担える情報発信を意識し取り組みます。
- ・メンバーズボイスや広報の情報発信を動画配信・デジタルの活用に移し、広くメンバーに周知してもらう環境整備を行います。

●組織運営

- ・組織における組合役員の役割が大きく変化する中で、今期はより現場役員の関わりのレベルアップをおこないます。具体的には経営状況のより深い理解・通年協議や制度の勉強会、現場課題解決ディスカッションを通じた理解促進を進め、役員一人ひとりが主体的に組合活動に取り組める体制づくりを実現します。

●教育サポート

- ・教育体系の見直しに伴い、メンバー自主選択型の拡充をしていきます。人生を豊かにする為の支援として「メンバー自ら」学ぶ機会の周知を強化し、本部教育受講へ繋げていきます。また新ユニオンプランに基づいた支部教育の内容精査と修正をしていきます。
- ・メンバーと組合との関係が教育受講後も繋がり続ける為に、フォロー体制を具体的に構築し、実行していきます。

●ダイバーシティ推進

- ・広報やデジタルツールを活用し、メンバー一人ひとりの気づきが職場風土に繋がる情報を広く発信します。
- ・情報発信を通じてよりお互いを深く尊重し合えるメンバーが増えることを目指したボイス活動や座談会を行います。

●社会貢献

- ・支援団体との交流を深め、世の中やメンバーの関心に寄り添った新しい取り組みを行い、より自発的な参画につなげます。
- ・本部との連携を図り、新たな社会貢献活動の考え方を周知し、その意義を伝え、メンバーの更なる意識向上を促します。

テーマ

歩みを止めず前へ、想いをあわせ変革に挑戦

～私たち一人ひとりが、主体的・前向きに行動を起こし、未来を共創する～

北海道統括支部の各企業において、中期経営計画やさらなる構造改革が進められている中、組合としてとしても置かれている環境への強い危機感を持ち、各経営動向を十分に確認しながら、私たちが大切にする雇用や、労働条件の確保につなげる活動を最優先に取り組みます。その上で、メンバーの主体的・前向きな行動が発揮され、多様な立場のメンバーが提携出来る環境づくりや機会提供、中期経営計画等の精度向上につなげるために必要な提言、現場課題の解決に注力して取り組みます。

● 現場活動（VOICE 活動）：組織役員体制や VOICE 開催方法見直しによるメンバー接点の充実化

- ・活動の土台となる VOICE 活動については、メンバーの声をより幅広く、タイムリーに吸い上げることや、双方コミュニケーションを図れるよう組織役員体制や VOICE 開催方法の見直しを行います。
- ・組織役員体制については、兼任役員の役割の明確化を行い、VOICE 活動や日々の既存業務の質を高めつつ効率化を図ります。
- ・VOICE 開催方法については、対象となるメンバーや内容の整理を行い、「限定メンバーズ VOICE」を新設することでメンバーの理解促進や直接対話の活性化を図ります。また、コロナ禍や働き方・職場環境の変化を踏まえたデジタルツール（Stream・Forms）を活用し、メンバー接点の充実化にも合わせて取り組みます。
- ・直接対話による意見交換ができる機会の提供を年間通して行い、意見集約、課題整理を実行することで生まれた課題や現場実態については、労使会議を通じて課題解決や必要な提言に繋げていきます。

● 経営対策・労働福祉活動：環境変化への対応・従業員のやりがい、働きがいを高める制度構築、働く環境整備

- ・環境変化を踏まえた経営対策・労働福祉活動については、組合本部・支部が連携を図りながら、グループ全体と地域事業会社の経営状況を把握し、影響を踏まえた今後の営業戦略、対応を各社と確認していきます。その上で、「雇用の確保」とその前提となる「企業存続」を最優先としながら、従業員の労働条件を最大限維持すべく、労使協議を進めていきます。
- ・各社の中期経営計画や構造改革の取り組みに対しては、メンバーの納得感や実行性を高めるべく、企業方針浸透や意見交換の活性化を図り、新たな職場委員会や VOICE 活動、兼任役員の携わる活動スキームの見直しに取り組みます。
- ・通年協議では、各社で働くことへのやりがい、働きがいを高める仕組みとして、中期経営改革と連携した人事賃金制度構築を進めることや、グループで働くうえでのキャリアや安心などを高める共通枠組みの整備、働く環境整備に繋げる成案化や取り組みを前進させます。

● 広報活動：メンバー目線の工夫した活動報告や諸制度内容をタイムリーに情報発信

- ・VOICE 活動運営変更に合わせてメンバーとの双方コミュニケーションの促進につながる広報活動の新たなスキームづくりに取り組みます。
- ・組合活動や共済会諸制度等の理解を深める内容や各地域毎にメンバーが知りたい、見てよかったと実感する福利厚生情報の発信の強化に取り組みます。
- ・働き方や職場環境の変化を踏まえつつ、Office365 や LINE 公式アカウント、各支部の広報誌を活用し、メンバーが目につくやすい発信を工夫することで組合との接点拡大に取り組みます。

● 社会貢献活動：各支援団体への継続的な支援、地域に根ざした持続的な貢献

- ・各支援団体へは、札幌「羊ヶ丘養護園」の人的交流、函館「さゆり園」のクリスマスプレゼント寄贈など継続した支援活動を行います。
- ・函館では、地域の魅力を深掘しながら、新しい形での地域貢献活動の方法を検討、実行します。
- ・地域貢献活動として地域スポーツ団体（日ハム・コンサ・レバンガ）観戦活動を、興行状況を踏まえて開催します。

● 教育サポート活動：教育体系の見直しによる教育機会提供の拡充

- ・ユニオンプランは、役員・メンバー間の関係構築・絆作りの意味合いが強いフレッシュプランを除き、セカンドプラン・チャレンジプラン、CLP I、II を原則オンライン開催とすることで、遠隔地含む各メンバーが同水準で教育機会を得る事ができるよう体系を構築します。
- ・キャリアセミナーは、キャリア・ライフに関わる学びの機会提供として、各支部の兼任役員と連携し、メンバーニーズに合わせた内容を汲み取り、オンライン形式を中心に開催します。

● レクリエーション活動：メンバー同士が繋がる楽しみや垣根を超えたコミュニケーションの機会創出

- ・コロナ禍の環境変化を踏まえ、集合形式を伴わないオンライン上でメンバー同士が繋がる新しい取り組みを行います。
- ・百科では、北海道百科設立 30 周年の取り組みとして、メンバー同士の絆が深まる独自の活動を行います。
- ・札幌・函館は UA ゼンセン主催、百科は首都圏活動委員会主催の活動に参加することで選択肢の拡充を図ります。

● ダイバーシティ推進活動：介護・育児・疾病など多様な働き方の相互理解促進と側面支援

- ・育児に関わるメンバーへのテーマ別 VOICE の定期開催や介護の個別相談会を札幌・函館で開催します。
- ・「疾病サポート百科」について教育・広報活動と連携した共有し、職場・周囲が疾病に対して理解する土台作りを図ります。

テーマ

『前進』

互いを理解し、挑戦し続けよう！！

第8期はメンバー一人ひとりが『前進』できる組織づくりの1年とします。VOICE活動や経営対策活動を通じた対話を強化し、互いへの理解を深めることにより、前進するキッカケを創造します。厳しい商環境をメンバー一人ひとりの前進で乗り越え、組織としての大きな前進が未来に繋がるよう、労働組合として諸活動に取り組んでいきます。

● 現場活動

〔VOICEを通じた、効率的かつ精度の高い現場活動の推進〕

- ・ 人事賃金制度改定へ向け、VOICEを通じた情報の共有および、組合役員・メンバー双方向による議論を実施
- ・ 限られた時間を補うため、デジタルツールを活用した情報の発信と意見集約の実施
- ・ テーマ別VOICEや職場委員会を通じた、現場における課題の抽出を継続して実施

● 経営対策活動

〔会社とメンバーが互いの理解を深めることのできる経営対策活動の実施〕

- ・ 組織の在り方、会社の方針、会社状況に対するメンバーの理解度を高め、意識改革を推進
- ・ 現場の捉え方、抱えている課題を経営と共有し、具体的な打ち手を検討実施することでサポート機能を強化
- ・ 継続して経営に働きかけることで、経営とメンバーが直接対話できる機会を創出
- ・ 職場懇話会を通じた経営との直接対話により、部門ごとの課題抽出と打ち手の検討を実施
- ・ 経営のチェックとサポート機能を強化するため、兼任執行委員へのスキルアップセミナーを検討し実施

● 労働福祉活動

〔将来にわたりメンバーが自身のキャリアを安心して描くことのできる、労働条件の確保と労使通年協議の推進〕

- ・ 企業の存続と雇用の確保のため、あらゆるリスクを事前に想定し柔軟な対応を検討
- ・ 社員人事賃金制度の見直し ・賞与制度の見直し ・時間給者の人事制度の見直し ・グループ共通の人事制度の見直し
- ・ 適正な労働時間管理推進のため、個別対応を継続強化 ・労使による巡回を通じた実態の把握とメンバーの意識醸成を推進
- ・ 職場内での良好なコミュニケーションの構築、メンバーのやりがい働きがい向上のため、面談実施状況の改善を推進

● 広報活動

〔直接対話のフォローとして、組合活動全般における情報の共有を目指し、メンバー接点の拡充を推進〕

- ・ LINE公式アカウントを活用したタイムリーな情報の提供と、会員数拡大に向けたQRコード配布等周知活動を検討し実施
- ・ 活動告知や報告、組合活動への積極的な参画をつなげるため、各分野別活動と連携した広報活動の実施
- ・ 人事制度や共済会制度の理解促進を目的に、定期的な情報発信を実施

● 社会貢献

〔活動趣旨の理解を高めることによって、積極的な参画が生まれる活動の推進〕

- ・ SDGsの考え方をベースにした、①災害発生時の被災者支援、②社会福祉、③資源・環境保護の活動を推進
- ・ ①震災の経験を次世代につないでいくため、震災復興に関する支部独自企画を立案し実施
- ・ ②支部独自支援先、「仙台エコ医療療育園」への継続した人的・物的支援
- ・ ③友好労組と協力したグリーン作戦の実施および、エコキャップ回収活動の推進

● 教育サポート

〔知識・スキルアップによる、生きがいや働きがいに繋がるセミナーの実施〕

- ・ 働き方、意識の多様化に合わせ、自主的な学びの機会を本部と連携して提供。キャリア別、年代別ユニオンプランの実施
- ・ 開催環境を考慮し、リモートによる実施を視野に入れた、支部独自セミナーの実施

● レクリエーション活動

〔組織の一体感、お買場を超えたメンバー同士のコミュニケーションの醸成〕

- ・ 職場単位の団結力向上を目的に、新しい職場親睦の在り方を提案
- ・ 7期から持ち越したメンバーニーズに応えた支部独自レクリエーションの実施

● 組織政策活動

〔組合役員から組合員への、知識・情報の波及を強化するため、役員人財育成の推進〕

- ・ 人事制度や共済制度の知識向上を目的に定期的な勉強会を実施

テーマ

従来の思考の枠を外し、持続可能な成長のできる職場へ。

コロナウイルスが全世界で深刻な影響を及ぼす中、従来の経済活動・普段の生活の見直しを図らなければならない過渡期に差し掛かっています。私たちの企業環境においても、新潟三越が営業終了し、新潟伊勢丹のリモデルという大きな変革期にあります。第8期は企業構造改革「第二の創業」始動にあたって、前向きに、無理なく、メンバーそれぞれの違いを力に変え、多方面にアンテナを張った新たな視点を持つことが大切になります。この変化をチャンスと捉え、それぞれ役割・世代・環境の異なるメンバー一人ひとりが安心して持続的に成長していくことのできる風土構築に取り組みます。

● 労働福祉活動

○2020年度 労使通年協議事項

- ・「ステージ A・B 人事賃金制度改定」「業績連動賞与目標設定」「月給制社員賞与制度改定」「60歳以降雇用者の無期化」「各雇用区分採用賃金の引上げ」について、労使協議を進めます。

● 現場活動

○テーマ別ボイスの充実

- ・新潟伊勢丹は第二の創業をむかえ、働き方や組織の在り方の“変革”が進んでいる一方で、具体的な業務改善や削減は十分に進んでいるとはいえません。前期より開催している SM・B や BL、入社 5 年以内の社員、代議員に加え、今年度新たにお買場毎の横ぐしランチミーティングを開催。多様なメンバーより声を吸い上げて職場環境改善へ繋がります。

○限定メンバーズボイスの実施

- ・ステージ A・B の人事賃金制度や月給制賞与制度改定の検討にあたり、該当する特定の雇用区分や役割より、細分化して意見集約を行い、メンバーの声を根拠としながら労使協議に活かします。

● 経営対策活動

○メンバーの声・組合執行部の声の定期共有と働き方への反映

- ・テーマ別ボイスの声を組合執行部内で共有した上で、労使懇話会を通じて通年で「職場環境改善」「業務簡素化・業務削減」に向けた具体策を提言。労使一体となって、新たな要員体制やリモデル進捗にフィットした“新しい働き方”へのシフトを目指します。

● 広報活動

○支部広報誌の告知方法と内容の拡充

- ・人事賃金制度の“気になる”について Q&A 方式で連載し、メンバーの制度理解の促進を図ります。
- ・館内 2 か所に設置のデジタルサイネージを活用し、広報誌を掲載。デジタルを活用した閲覧を促進します。

● 教育サポート

○オンライン教育の実施

- ・ユニオンプラン実施方法の見直し

セカンドプランについて、オンラインでの新潟・仙台・静岡合同開催へ移行。地域をまたいだメンバーとの交流、外部講師を交えたキャリア教育を WEB 内で完結する仕組みを構築。並行して、フレッシュプランや CLP2 研修については集合教育も継続実施し、オンライン・オフライン相互のメリットを活かした教育方法を検証・改善をします。

- ・異業種交流教育（チャレンジプラン）の新規実施

グループ外での新たな発見・幅広い知識と情報収集を目的に、オンラインを活用した異業種交流を開催。雇用区分・世代・場所を問わず自己研鑽できる機会を提供します。

● レクリエーション活動

○文化レクの実施

- ・「陶芸教室」「フラワーアレンジメント」「ペン字教室」など、館内で出張開催できる文化的経験値の向上を目的としたレクリエーションを開催し、季節ごとのイベントを充実していきます。

● ダイバーシティ推進

○執行部向けの“知る機会”の提供

- ・組合機関会議を活用した勉強会の実施し、疾病・介護・育児と就業継続における情報のアップデートとメンバー理解を深めていきます。

テーマ

コロナ禍でめばえた、変化の意識を大切に育てていこう

2019 年度は様々な自然災害や消費税増税、そして新型コロナウイルスの影響がありましたが、メンバーの日々の努力の積み重ねで営業利益は、わずかではありますが黒字となりました。2020 年度については、4 月中旬から一か月の休業と、厳しいスタートとなりましたが、変化に対応した「新しい働き方」を考えるきっかけとなりました。

支部としては、コロナの影響などで不安を感じながら働くメンバーに寄り添い、小さなことでも一つずつ不安の軽減や解消に繋がられるようにサポートしていきます。そして、変わろうとするメンバーの意識を大切にして次のステージに向かっていけるように、もっと近くでメンバーの声を聴いていきます。

● 現場活動

- ・メンバーとの直接対話の場として、雇用区分やテーマを限定した VOICE を通年協議項目を中心に拡大していきます。
- ・職場区ごと新たに職場委員を任命し、現場の声を聴く取り組みを行います。
- ・メンバーの声を聴きやすくするためにデジタルツールを活用していきます。
- ・前期から実施している「他所属を知ろう」は、参加者のコミュニケーションにも繋がることから、若手を中心とした現場活動として引き続き行っていきます。

● 経営対策活動

- ・経営懇話会では引き続き営業状況の確認を行い、メンバーには支部ブログで共有していきます。
- ・VOICE や職場委員会など現場活動で得られた課題は内容を整理し、会社と共有し、課題解決に向けて取り組みます。

● 労働福祉活動

- ・ステージ C とメイト社員の人事賃金制度について、方向性やスケジュール感を明確にして制度内容を検討していきます。
- ・ステージ A、ステージ B の人事賃金制度については、一部見直しに向けて方向性を会社と共有し、制度改定を行います。
- ・賞与について、年間一括要求から、半期ごと都度要求に変更する新たな賞与制度の構築に向けて取り組みます。
- ・60 歳以降の働き方を整理して、制度を刷新していきます。
- ・年間の総実労働時間を確認しながら、所定労働時間の短縮も含めて引き続き労使で取り組みます。

● 広報活動

- ・活動を幅広く知ってもらい、より深くコミュニケーションがとれるよう、組合ホームページで動画配信をするなど、より活用し充実させていきます。あわせて Line 公式アカウントからの告知なども強化していきます。(メンバーズ VOICE 議案書説明動画、通年協議内容の進捗動画、経営懇話会の内容、職場委員会の意見要望と方向性、共済会などの豆知識、そのほか)
- ・掲示板へのポスター掲示やデジタルサイネージについては引き続き定期的に更新していきます。

● ダイバーシティ推進

- ・育児・介護に携わるメンバーのテーマ別 VOICE を開き、求められていることの把握と課題解決に向けた研究を行います。

● 社会貢献活動

- ・いこいの家への支援は引き続き行いますが、各種祭り等への参加についてはコロナの影響など状況を見ながら慎重に判断していきます。また、広報活動と連動していこいの家や活動内容についても紹介していきます。(クリスマスプレゼント寄贈、切手、ベルマーク集めは継続予定。)
- ・愛の募金活動、支援物資収集活動、平和活動は引き続き取り組みます。

● 教育サポート活動

- ・新入社員を対象にしたフレッシュプランは、社員・メイト社員は 5 月に、フェロー社員は 11 月と 5 月にそれぞれ開催します。
- ・本部や他支部と連携し、デジタルを活用した活動を行います。(入社 5 年目を対象とした新潟仙台との合同セカンドプラン、30 歳代を対象としたチャレンジプラン、40 歳を対象としたキャリアライフプランセミナーⅠ、50 歳を対象としたキャリアライフプランセミナーⅡ)

● レクリエーション活動

- ・少人数で行う体験教室を年間 1 回実施します。
- ・ブログや掲示板などを通じて上部団体のレク活動を積極的に発信していきます。

● 組織政策

- ・次世代育成として、執行委員が今まで以上にさまざまな活動に企画段階から参画する仕組みづくりを行います。

テーマ

メンバー丸となって創意工夫を凝らし、あらゆる変革を実行にうつす

2020年度にむけて将来を見据えた安定的な利益確保のため、構造改革として「組織再編」「業務改革」「オペレーション改革」に加え、「専門人材の処遇」「従業員のやりがい」を反映した制度を目指し、社員ステージB・Cの人事賃金制度改定などの取り組みを進めてきました。しかし、新型コロナウイルスの影響により、2020年度に入って間もなく、約1か月間一部フロアを除いて店舗休業を余儀なくされるというまだかつてない危機に直面しました。このような大きな環境変化を乗り越えるために私たち自身も同様に大きな変革が求められます。危機とも呼べるこれらの変化を名古屋三越メンバー丸となって名古屋の地で生き残っていく必要があります。そのため私たち労働組合としても様々な取り組みにメリハリをつけ、変革をしていきます。

●経営対策・労働福祉活動

組合役員一丸となって、メンバーと会社両者の橋渡しとなる存在

- ・ 執行部を中心にグループ内他百貨店や他労組と情報交換をおこなうなどの外部交流と、組合役員教育の充実化により、組合組織として一層の経営チェック機能強化をしていきます。
- ・ 上述の取り組みの中で得た情報を経営に届けつつ、企業の生き残りのための戦略や施策等を労使間で確認し、組合役員を中心に経営陣との一層のコミュニケーション強化をはかります。
- ・ 第8期は下記項目を中心に議論し、労使通年協議を推進します。
 - ①グループマネジメント職及びステージA賃金制度の見直し ②高い専門性の発揮をめざすステージB「Sコース」の考え方の整理
 - ③賞与交渉方式の見直し ④総実労働時間1,700時間台にむけた1日の所定労働時間短縮や有給休暇取得促進、時間外削減にむけた各種施策の検討 ⑤優秀な人材の確保・囲い込みをするための処遇や仕組みの構築
- ・ またキャリア形成支援を目的として、会社が掲げる教育体系の構築に関して労働組合が推進する教育サポート活動との位置づけや役割の明確化の検討をしていきます。

●現場活動（VOICE活動）

デジタルツールを活用し、多くのメンバーの声を吸い上げとコミュニケーションの促進

- ・ 組合役員の役割と各機関会議体の位置づけの明確化、デジタルツール（teamsやforms、動画配信等）を活用したVOICE活動により、今まで以上にメンバーからの声を吸い上げるとともに、双方向コミュニケーションの促進もはかっていきます。一例としては、執行委員⇄職場委員の関係性強化をおこない職場の顕在化した課題の吸い上げをおこないます。
- ・ 労働組合専従者だけではなく、お買場兼任役員である支部4役も含め、テーマ別VOICEの実施回数を増加させることにより対面でのコミュニケーションに関しても充実化をはかっていきます。
- ・ また、労働組合事務所にメンバーが気軽に立ち寄ることが出来るような環境づくりを心掛けていきます。

●広報活動

経営対策活動含めた組合活動をメンバーが身近に感じられるような情報発信手法やツールの検討

- ・ オンライン・オフライン問わず、既存の発信方法にとらわれることなく情報発信手法やツールを強化・拡大し、双方向コミュニケーションの充実化をはかれることを念頭に推進していきます。
- ・ 第7期に見直した「ボイスタ」や組合が持つデジタルツールの「LINE公式アカウント」、会社のデジタルツールである「yammer」を各ツールの特性に応じた情報発信元として活用し、それらの情報詳細が組合HPで確認ができるような体制を整えます。

●教育サポート活動

多様な学びたいニーズに応えるための機会創出

- ・ キャリアやライフを中心とした教育内容は継続しつつも、デジタルツールの活用によりいつでも、どこでも教育が受けられるような環境整備を推進していきます。
- ・ 中でも次世代を担う若手社員にむけた教育の場「マナベルカフェ」は参加者が主体的に創りあげていく教育として、外部企業との交流も含めて検討していきます。

●レクリエーション活動

多様化する余暇の過ごし方をより充実したものへ

- ・ 部署・世代を超えたコミュニケーションの場の創出を目的に自発的な企画発案を促す「レクリエーション補助制度」を新たにスタートさせます。

●ダイバーシティ推進活動

介護に関する知識向上や周囲で働く仲間からの理解を深める

- ・ 課題が顕在化しにくいと言われている「仕事と介護の両立」に対し、体験型の介護に関するセミナーを開催します。

テーマ

「対話」を通じ「信頼」を深めよう

～ Dialogue creates trust ～

言うまでもなく、私たちを取り巻く環境はコロナ禍によりこれまで以上に厳しい局面です。そのような環境下で、私たち労働組合としては、薄れつつある「対話」への意識を、再度、テーマとして掲げます。「対話」の呼びかけと実践を通じ、経営とメンバー、メンバー同士の信頼関係を深めていきます。そのためには、「現場活動」によるメンバーの声の集約、その声を起点とした制度立案や経営への提言を行うことに注力し、活動の推進を図ります。

● 労働福祉活動

- ・メンバーの働きがいややりがいの維持・向上を目指し、雇用区分ごとの課題を労使で協議し、制度改訂を目指します。
- ・主に社員ステージ A・ステージ B の本給表について、グループの動きを確認しながら改訂を行います。
- ・今後の(株)広島三越のあるべき姿を目指し、私たちの働き方が変化する中で、「キャリア選択の拡大」と「新たなチャレンジのサポート」の観点から、ネクストキャリア制度の拡充について、検討します。
- ・適正な評価制度の運用に向けて、評価者教育や制度定着に向けた取り組みを労使で協議します。
- ・広島三越におけるハラスメントの防止・撲滅に向け、労使で情報共有をしながら、教育・啓蒙活動に取り組みます。
- ・支部の機関会議において、効率的かつ会議体の質の向上に向けて、必要に応じてオンライン会議の実施やデータ配信により情報共有・意見交換を行い、組織力の底上げを図ります。

● 経営対策活動

- ・毎月の経営懇話会を活用し、メンバーと会社をつなぐパイプ役として意見交換・情報交換を行います。
- ・昨今の社会情勢や、目まぐるしく変化する小売業界の現状をふまえ、リスクシナリオの再検討と対応について労使で確認します。
- ・組合役員の勉強会で組織力を強化し、経営に対するチェック機能を高め、広島三越の発展と成長に向けた議論を行います。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・組合組織体制を整理し、職場委員を新たに設置することで、日々の業務や施設面の課題、働く上での悩み等をタイムリーに集約し、解決に向けてスピーディーに協議を行います。
- ・メンバー・所属ごとに潜在する課題を抽出し、迅速に解決するため、少人数のテーマ別 VOICE を複数開催し、働きやすい職場環境作りを目指します。また、複数回の VOICE の実施により、メンバー同士の対話の場を増やすことで、メンバーが自ら考え、前向きな取り組みに向けて行動ができる風土作りを目指します。

● 広報活動

- ・メンバー接点の拡大に向け、これまでの紙媒体での情報発信からデジタルツール（組合 HP、組合 LINE 公式アカウント、社内インフラ等）を活用したデジタル配信を併用し、メンバーがいつでも気軽に情報を得られるようにします。
- ・メンバーが会社や組合により興味をもち、理解を深めてもらえるよう、制度改訂のポイントや、制度定着に向けた説明、労使協議の進捗などを動画で配信します。
- ・社内コミュニケーションの円滑化に向け、顔写真入りの従業員名簿の作成を行います。

● ダイバーシティ推進

- ・テーマ別 VOICE やセミナー開催を通じて、様々な状況下で誰でも安心して働き続けられる職場環境作りに取り組みます。
- ・サポート百科シリーズ（育児、介護、疾病）を活用し、制度定着を図り、働く上での不安解消に努めます。

● 社会貢献

- ・「愛の募金」「エコキャップ回収」「使用済み切手・タオル・中古衣料の回収」を継続して行い、社会に貢献します。
- ・また、それぞれの活動が、どのように社会貢献につながっているのか分かり易く明示し、メンバーの自主的な参画を広めていきます。
- ・広島で暮らす私たちの使命として、折鶴の献納による「平和活動」を続け、平和を想う機会を大切にします。

● 教育サポート

- ・入社初年度のメンバーに向けたフレッシュプランは、カリキュラムを見直し、重点を絞った教育へと昇華させていきます。
- ・教育を必要としている人が自身のタイミングで学ぶ機会を得られるよう、年代別研修を見直し、集合研修とオンライン研修を織り交ぜながらの新しい教育方法を提案していきます。

● レクリエーション活動

- ・新型コロナウイルス感染症の状況を鑑みながら、支部独自レクとしてカーブ観戦を実施し、メンバー間のコミュニケーションの深化をサポートしていきます。
- ・上部団体の主催するレクへの参加をメンバーに発信し、新たなコミュニケーションの機会を提供します。

テーマ

Just break the limit

～諦めなかった数だけ次に繋がる～

2020年度の絶対に外せないトピックスである『コロナウイルス』の影響を高松三越も大きく受けています。これにより、従来の考えや手法が通用しなくなることが想定されます。まずは、メンバー全員でできることを考え、決して諦めず、突破口を見出すことが大切です。ネガティブな既成概念は高松三越一丸となって打ち砕きましょう。組合も今できる新しいことを皆さんと一緒に考え、取り組んでいきます。

● 経営対策活動

- ・ 経営懇話会などの労使会議において、会社の状況を把握しつつ、経営陣に現場の声を伝え、より良い会社を目指します。
- ・ 構造改革について進捗・方向性を把握し、労使で建設的な意見交換を行います。
- ・ 臨時休業時の体制について、現場に大きな混乱なく冷静に対応できるようノウハウを培います。
- ・ UA ゼンセンの会議等で他企業の情報を得られる機会を活かし、企業戦略に繋がるよう労使で共有します。

● 労働福祉活動

- ・ ステージBの賃金体系がより、役割・成果に基づく制度となるよう、グループの方向性に沿った新しい賃金制度の成案化を目指します。
- ・ 厳しい業績ながらも、生活給としての側面を持つ賞与において、半期毎に交渉・要求を行っていきます。
- ・ ハラスメントポスターをよく目に入る場所に掲示し、『ハラスメントをしない・させない・みすごさない』風土を醸成できるよう取り組みます。
- ・ 無期雇用となった雇用区分において、より安心して定年まで働くことのできる制度の拡充を目指します。
- ・ 新しい生活様式に即した働き方に向けて労使協議を行います。
- ・ 安全衛生委員会を通して、時間管理などの就業における課題を労使で共有し、解決に向けて取り組みます。

● 現場活動

- ・ 集合形式ではなく、分散方式・デジタル配信といった手法を駆使し、メンバーズ VOICE を開催していきます。
- ・ メンバーズ VOICE の補完として、執行委員がお買場でフォロー VOICE が行える体制作りをします。また、議案書に対する意見や要望を言いやすいよう投書用紙を添付します。
- ・ テーマ別 VOICE の開催頻度を上げ、年齢・役職・雇用区分様々な切り口で実施し、声の吸い上げを行います。また、サテライトには直接訪れるとともに Teams を活用することで、対面とリモートを使い分けながら、VOICE を実施していきます。
- ・ 職場委員会を通して組合役員間の連携強化、執行委員のリーダーシップを醸成しつつ、次世代を担う人材の確保も行います。

● 広報活動

- ・ 組合の活動報告などメンバーに向けて発信をしていきます。
- ・ 支部ブログ、LINE@を活用した情報の提供を行い、LINE@の登録推進に向けて議案書に QR コードを掲載します。

● ダイバーシティ推進

- ・ 育児勤務、介護勤務を行っている方もより働きやすい環境にするために必要な制度を労使で協議していきます。

● 社会貢献

- ・ 組合役員全員持ち回りで愛の募金活動を行い、日本赤十字社やユニセフへの支援を行います。
- ・ ペットボトルキャップの回収は継続して行い、環境保全・売上金による医療支援等、役立てるよう取り組みます。

● 教育サポート

- ・ フレッシュプランは同期の結束を高めるカリキュラムや労働組合・共済会についての知識を学べるカリキュラムを設定します。
- ・ 従来合同開催していたセカンドプランなどの教育活動は、移動を伴わない形式で企画し、デジタルを活用することで対面とは違う学びの機会となるよう取り組みます。
- ・ メンバーの雇用区分や世代、場所を問わない、オンラインを利用した新しい教育プランに取り組んでいきます。

● レクリエーション活動

- ・ 社会情勢を反映しつつ、従業員同士の親睦が深まるレクリエーションを企画していきます。
- ・ ボウリング大会等のスポーツレクも検討し、高松三越全体での交流ができるよう取り組みます。

第8期は、構造改革を実行し企業が生まれ変わる年度になります。企業の戦略や組織体制が変わり、新たなビジネスモデルへ移行していかなく、メンバーがやりがいを感じられるよう具体的に取り組みます。新型コロナウイルスの影響など厳しい外部環境において、企業の存続に繋がる構造改革を成し遂げられるようメンバーの声を起点に活動します。

● 経営対策活動

- ・ 構造改革計画に対する進捗や経営状況の確認を行うとともに、メンバーへ情報共有します。
- ・ メンバーの意見を纏め会社に伝え改善に努めるとともに、メンバーが会社の戦略や施策をより理解できるよう取り組みます。
- ・ 構造改革におけるリスクに対して労使で情報共有し、乗り越えるために何ができるかを話し合います。
- ・ 企業の課題を捉え、状況に応じて本支部間で連携しながら対応していきます。

● 労働福祉活動

- ・ 企業の戦略や組織体制の変化を踏まえ、雇用区分の在り方や、中長期的にやりがいに繋がるよう人に関わる諸制度の見直しについて協議します。
- ・ 働き方が大きく変わるなかで、ワークライフバランスの実現に繋がるよう制度を検討するとともに、運用実態を把握します。合わせて制度が正しく運用されるよう取り組みます。
- ・ 営業時間の方向性を踏まえた労働時間について様々な視点から協議します。
- ・ これまで積み残してきた課題対応や将来を見据えた取り組みなど継続して協議します。
- ・ 構造改革が計画通りに進まなかった場合において、労働条件の中で何から優先して手を付けるか（リスクシナリオ）を考え、状況に応じて実行します。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

- ・ 各種活動に対して、メンバーが主体的に参画できるよう、これまで以上に兼任役員との連携を強化します。合わせて役員のスキルアップに向けた取り組みを実施していきます。
- ・ 様々な課題や労使協議事項に対して、タイムリーな情報収集・議論を行い、解決に向けてスピーディーに取り組みます。
- ・ デジタルツールの活用など、新しい取り組みを増やし、より多くのメンバーとの情報共有や意見集約ができるよう取り組みます。

● 広報活動

- ・ メンバーの知りたい情報を捉え、タイムリーな発信を目指します。
- ・ 既存の広報紙や HP のみならず、より多くのメンバーに見てもらえる手法を模索します。

● ダイバーシティ推進

- ・ 継続して育児に関わるメンバーの声を集め、フォローや情報共有を行います。
- ・ 仕事と介護の両立に向けて、前期に実施できなかった介護に関する取り組みを実施します。

● 社会貢献

- ・ 年2回愛の募金活動を行い、本部を通じて支援団体へ寄付します。
- ・ これまでの活動を踏まえ、地域の児童養護施設のニーズを聞きながら物的・人的支援を行っていきます。
- ・ 上部団体を通じた地域の社会貢献活動に参画していきます。

● 教育サポート

- ・ CLP など、これまでの集合研修を見直し、支部でできる限りの情報提供を行います。
- ・ デジタルツールを活用し、自身が主体的に学べる体制を目指します。合わせて教育を受ける仕組みや環境などについても検討していきます。

● レクリエーション活動

- ・ メンバーニーズを踏まえながら、メンバー間コミュニケーション向上と余暇の充実に繋がる内容を実施します。
- ・ 支部単独のみならず、上部団体で行うイベントなど様々な内容を案内し、繋がりを広げられるよう努めます。

テーマ

ディスタンスだけど心はひとつ。

あらゆる変化を前向きに、岩田屋三越はこの難局を乗り越えてみせる！

これまでに経験したことのない、この厳しい局面を乗り越えるためには、全社一丸となって、柔軟かつ迅速に変化していく必要があります。ネガティブになってしまいそうな今だからこそ、現状を正しく理解し、「わたしにできることは何か」を一人ひとりが自ら考え、自分の意識を前向きに変えることが重要です。労働組合は、今年度より新しいカタチで現場活動をより活性化させていきます。メンバー全員が変化にチャレンジしていけるよう、メンバーの声を労使協議に活かすと同時に、一人ひとりが安心して働けるよう現場をサポートしていきます。

- **労働福祉活動** **変化にチャレンジできる人事制度・安心して働ける職場環境づくり！**
 - ・ 新たな領域にも安心してチャレンジでき、前向きに業務に取り組めるような人事賃金制度への見直しを進めます。
 - ・ 環境変化にタイムリーに対応できる賞与制度について、グループ方針を踏まえながら交渉方式を見直します。
 - ・ 総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、有給休暇取得促進や時間外労働削減が進まない職場や個人へのケアと同時に、気兼ねなく休暇を取り、定時に出入社できるような会社風土づくりに取り組みます。
 - ・ 求められる人材像や働き方、組織体制が大きく変わっていく中で、現行の評価制度について、仕組みや運用方法、評価者教育などを研究し、上司・部下のコミュニケーションのあり方を労使で議論します。
 - ・ ハラスメント撲滅に向けて、セクハラ禁止ポスターの掲示に加え、教育対象者を拡大して、全メンバーの啓発を労使で行います。
 - **経営対策活動** **タイムリーにチェックし、わかりやすくメンバーに伝え、意見を会社に届ける！**
 - ・ 経営懇話会において、営業・収支状況だけでなく、企業戦略や施策などの確認も強化していきます。
 - ・ 会社から発信される情報について、全員が同じレベルで知ることができよう、組合としてわかりやすくお伝えします。
 - ・ メンバーからの会社への要望やアイディアは、即座に経営陣と共有し、タイムリーな対応を求めます。
 - **現場活動** **VOICE活動の見直しとデジタルツールの活用により、メンバーと接する機会を拡大！**
 - ・ VOICEの対象単位や開催回数を見直し、メンバーそれぞれの立場からの幅広い声を吸い上げます。
 - ・ 兼任委員との連携によるメンバーズ VOICE の運営方法をさらに推進し、メンバーとの接点拡大に努めます。
 - ・ 執行部による動画配信やデジタルツールを使ったアンケートにより、定期的な情報提供と意見集約を行います。
 - **組織政策** **職場委員を新設し、兼任役員の参画を強化、常にメンバーの声が入る組織をつくる！**
 - ・ 新設する職場委員を通じて、日々職場区単位のメンバーの声が集約できるよう、職場委員の育成と活性化を図ります。
 - ・ 組合役員の育成強化として、社内制度や会社方針などの情報の習得機会を増やし、労使交渉強化につなげます。
 - ・ 兼任役員によるテーマ別 VOICE やレクリエーションの企画・運営、広報活動などを実施し、執行部機能の活性化を図ります。
 - ・ 資料や議題の事前共有により、支部機関会議を短時間で効率的に行います。
 - **広報活動** **組合NEWSをWEB版にします！動画もやります！**
 - ・ 毎月発行している組合 NEWS をデジタル配信に切り替え、ペーパーレス化を進めます。
 - ・ LINE やホームページ、動画配信、Yammer などさまざまな情報ツールを使用し、より多くのメンバーがタイムリーな情報を受け取れるように工夫します。
- LINE 公式アカウント
お友達登録はコチラから↓


- **社会貢献** **離れていても支援の手は止めません！**
 - ・ 愛の募金活動、エコキャップ回収活動、折鶴献納の平和活動は、継続して取り組みます。
 - ・ 鹿児島県の社会福祉法人「愛生会」との人的交流やボランティア活動に、労使で取り組みます。
 - **教育サポート** **メンバーのニーズと参加しやすさを考え、もう一度見直します！**
 - ・ 労使共催研修であるユニオンプラン（フレッシュプラン、セカンドプラン、キャリアライフプランニングⅠ・Ⅱ）については、岩田屋三越として、メンバーの参加のしやすさとニーズに応じて、研修の中身や開催方法を見直します。
 - ・ メンバーそれぞれのニーズに合った学習機会の提供の一つとして、連合や UA ゼンセンが企画するセミナーなどの告知を行います。
 - ・ 自己啓発支援制度について、メンバーが積極的に利用できるよう、定期的に発信を行い、周知を徹底します。
 - **レクリエーション活動** **しっかりとコロナ対策をして、メンバーのつながりを広げる機会を提供します！**
 - ・ 状況に応じた最適な開催方法を考慮しつつ、メンバー同士のつながりを広げる場としてのレクリエーションを企画・開催します。
 - ・ これまでレクリエーション活動の一つとして参加してきた「博多どんたく」は、会社行事へ移管します。

テーマ

これまでの自分を挑越(ちょうえつ)しよう

私たちの生活を取り巻く環境（お客様の購買行動・ワークライフスタイル等）が大きく変化し、これまでの常識が変革してきています。これまでの経験に固執せず、仮説を立て変化に対応する考動力を高め、この変革に向かって皆で進んでいきましょう。

● 経営対策活動:今後の更なる変化に対して正しい情報の集約とパイプ役としてメンバーとの共有に努めます

- ・ 経営懇話会等の定例開催を行い、会社状況の把握・メンバー認識の提言を行い、関係性構築に努めていきます。
- ・ 各所属における職場懇話会の実施頻度を増やし、所属風土・環境の把握に努め、所属毎の課題解決に繋げていきます。
- ・ 新たに職場委員会を実施し、メンバー視点での所属毎の風土・環境把握を強化すると共に、職場懇話会と連動させることで課題解決に努めていきます。
- ・ 機関会議において専従⇄兼任間で会社状況の正しい情報共有を行い、組織的に経営対策を行っていきます。
- ・ 情報発信・意見集約等については新たに動画等のデジタルツールの活用を行い、よりメンバーの声を拾いやすい環境を整備します。

● 労働福祉活動:メンバーがやりがい働き甲斐を持続けることができる環境を目指し、制度協議や働く環境の整備を進めます

「人に関わる諸制度」

- ・ 役割への納得性・モチベーション向上を目指した人事賃金制度改定に向けた協議を進めていくと共に、グループ方針を踏まえた諸制度の検討も行っていきます。
- ・ 採用市場・業務構造改革等の方向性を踏まえ、中長期的な視点を持って諸制度の協議を進めていきます。

「働く環境の整備」

- ・ 更なる業務構造改革が検討される中、メンバーが目的や方向性を正しく理解し、安心して働くことの出来るよう努めていきます。
- ・ 業務変革による運営オペレーション見直しを見据え、限られた要員で生産性を高めていくためにも、正しい労務管理の運用と共にシフト数集約など、仕組みの整備を進めていきます。
- ・ 年間総実労働時間削減に向け、引き続き有休取得・時間外削減の取り組みを推進し、目指す姿に向けた基盤構築を行います。

● 現場活動:デジタルツールも活用し、メンバーとの接点強化と意見交換、また環境把握できるような仕組みを構築し取り組みます

- ・ 所属役員からの情報をタイムリーに受け取れるよう、新たに意見収集のフォーマットをウェブ上に作成し、繋がりを強化します。
- ・ 所属役員との職場委員会により、全社の課題感の解決とともに、所属別の課題を明確にし、解決に向けて取り組みます。

● 広報活動:活動の認知度向上に向けて取り組みを行います

- ・ メンバーズ VOICE の運用方法変更に伴い、通年協議進捗等の定期的な動画配信などにトライしていく上でも、メンバーの認知度向上と閲覧向上に向けた運用スキームの検討とトライアルを行っていきます。
- ・ 今後、様々な情報発信が紙面から WEB に移りつつある中で、日々のブログ閲覧者向上に向けて、メンバー関心の高い情報の発信と共に、LINE 公式アカウント登録者向上に向けた取り組みを継続的に進めます。

● ダイバーシティ推進:様々な事情を抱えるメンバーが、働きやすい環境・理解しあえる風土をつくります

- ・ 育児、介護、疾病など項目によって、当事者や上司など対象別に、ヒアリングやテーマ別 VOICE を開催し意見集約を行います。
- ・ 様々な事情を抱えながらも働き続けられるような、柔軟な働き方の制度構築を進めます。
- ・ 相手との違いに気づき、コミュニケーションによって相互理解を図れるような風土づくりに努めます。

● 社会貢献:継続的な活動の推進に向けて取り組みます

- ・ 本部活動を中心に実施し、取り組みの意味や必要性を発信していきます。

● 教育サポート:労使での効果的な教育機会提供に向けた検討・実施を行うと共に、組合独自での教育機会の提供も進めます

- ・ フレッシュプラン・セカンドプランは効率を考え労使共催とし、セルフマネジメントのカリキュラムを検討していきます。
- ・ マネーセミナー等、ライフの充実に向けたカリキュラムの再考と共に、参加・開催方法に関しても新たな方法を模索していきます。

● レクリエーション活動:接点の創出に加え、ワークライフバランスの観点を意識した活動を行います

- ・ 趣味の発見や深められるような場の提供を通して、メンバーの繋がり作りや、リフレッシュによるワークライフバランスの浸透を図ります。

テーマ

自他共に納得するまで、ディスカッションを！

～個人・組織の成長のために、意思疎通・相互理解を深める～

新型コロナウイルス対策で、出勤率低減のため、在宅勤務が推奨され、非対面での説明機会が多くなったことにより、相手の考えや思い、自らの考えを正確に伝えることが以前より難しくなっているのが現状です。以前より当社では、意思疎通に課題があり、それは、上司とメンバーだけでなく、同僚間または担当間でも、相互理解・納得が不十分のまま、業務が進んでいると考えています。

今後、会社および個人が成長し、最大限の結果が残せるよう、前向きなディスカッションを行い、相互理解を深め、納得した上で、業務遂行ができる活気のある職場を目指していきます。

組合活動においてもメンバーと直接会って対話することが難しいため、物理的な距離を排除しつつメンバーとのコミュニケーションを担保するため、Office365 のアプリケーションツールである、テレビ会議システムを積極的に活用します。また、タイムリーな情報収集・発信ができるようアンケートシステム(Forms)やLINE公式アカウントなどのデジタルツールも利用していきます。

●経営対策活動

- ・ 組合役員、VOICE、現場活動を通じて把握したリアルな「職場風土・働く環境・メンバー意識・現場の課題」について社長をはじめとした経営層と議論・共有し、相互理解を深め、本質的かつ実効性のある対応・対策・改善に繋がるよう、コミュニケーションを図る。

●労働福祉活動

- ・ 制度改定の目的として、各自の役割や成果に見合った処遇を受けられるようにすることで、これまでよりも公平で納得感のある人事制度になることを目指し労使協議を進める。また、グループ方針として専門性の高い人材やグループマネジメントコース(G 共通マネジメント人材の育成)などの仕組みが導入されるため、当社の制度改定と G 方針の結合及び、適正な運用と着実な制度定着を目指す。
- ・ Ca 社員の処遇(賞与・退職一時金)については引上げに向けた協議を行い、他のステージとの均衡を図る。
- ・ 働き方改革では、総実労働時間短縮(所定休日拡大・有休取得率・時間外削減)・制限勤務者(育児短時間勤務者・介護勤務者)の制度拡充に向けて取り組み、メンバーのワークライフバランス向上および安心・働きがいの向上を図る。

●現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み)

- ・ デジタルツール(Forms)を活用し、全拠点の組合役員(主に職場委員)を通じ、職場環境や課題・問題をタイムリーに情報収集を行い、現場に負担が少なく、スピーディな意見集約を行い、対応・解決を行う。
- ・ 対面での接点機会が減る可能性が高い拠点もあるため、デジタルツールでの情報発信や相談窓口の告知・認知を強化し、物理的な距離感を極力排除する取り組みを行い、メンバーと密接な活動を行う。また、メンバーとの直接接点を設ける際は、コミュニケーション・ディスカッションが図りやすい、環境づくりに努める。

●広報活動

- ・ 「ブログ月4回・動画配信月1回」の情報発信を行う。議案書の補足説明及び支部・本部活動、福利厚生に関する情報を発信し、組合活動の認知を上げると同時に、従業員にとっても身近な存在となるよう情報発信に力を入れる。また、支部 LINE 公式アカウントを活用し、よりタイムリーな告知を行うことで、メンバーに届く情報発信を行う。
- ・ 支部広報誌「HIMAWARI」の紙面は原則デジタル化とし、費用を抑えつつタイムリーな情報発信を行う。

●ダイバーシティ推進

- ・ 育児関連活動は子育て世代の交流に加え、育児休業者に対して相談窓口の案内を会社協力のもと継続的に実施する。

●社会貢献

- ・ これまで支部で支援を行ってきた「なかよし会への人的支援」、「古本パワープロジェクトの参加呼びかけ」については、引き続き実施する。また、活動委員会で企画された支援活動に参画し、セミナーなどについてもメンバーへの告知を徹底する。

●教育サポート

- ・ フレッシュプランは、新入社員に対して、組合活動や三越伊勢丹グループで勤務するメリットを知ってもらう機会として活動を行う。
- ・ 教育体系が見直され、メンバー自主選択型となるため、対象者に情報を適宜発信し、多くの参加を募る。

●レクリエーション活動

- ・ これまでの支部独自レクから、在京支部合同企画レクと UA ゼンセン企画レクに変更となるため、情報発信や募集方法を強化する。職場親睦会は内容の見直しが行われるため、利用者増加に繋がる情報発信を行う。

テーマ

目指す姿を築くために強固なる団結力で着実な歩みを！
～5つのK「考動」「協調」「共有」「工夫」「結束」を実践し、困難を乗り越えよう！

新型コロナウイルスの影響により社会は一変し、終息の見通しも難しい状況にあります。

企業も個人もこれまで経験したことのない環境であるからこそ、仕事の仕方や考え方を考える絶好の機会と前向きに捉え変化する必要があります。今こそ互いに信頼し合う関係性を大切にして、ソシエ・ワールドで働く私たち一人ひとりが主体的に「今、自分に何ができるか？」を考え行動し続ける事が重要であると考えます。

労働組合としても、これから起こりうる様々な障壁に労使一体となって考え、下記のポイントを実行に移します。

「自ら考え目的をもって動き」「互いに協力しあい」「分かちあい」「知恵をしぼり」「仲間同士が団結しあい」困難を乗り越え目指す姿を私たちの手で実現させましょう。

●経営対策活動

- 経営懇話会を月1回定例開催し、各事業の業績確認とともにより具体的な対応策について情報共有を行います。併せて、企業・事業の存続を踏まえた経費構造改革の取り組みについては、優先順位や進捗状況などを適宜確認し、メンバーが安心して従事できるよう会社に働きかけを行います。
- また、今後の経営方針や事業の方向性などについて、主旨や内容が正しく周知・理解されるよう適切な伝達を依頼するとともに、組合からも様々な広報ツールを活用し、メンバーへタイムリーに情報発信を行い、現場の理解度やメンバーの声などについて兼任役員を通じて確認します。
- 職場懇話会については、担当部長ごとに定例開催し、現場での課題や会社への意見・要望を伝え情報共有を行います。

●労働福祉活動

- 新人事賃金制度の導入に向けて、対象メンバーが制度内容を正しく理解し納得性に繋がるよう、試験的な運用・組合役員を通じた意見集約やテーマ別 VOICE を開催し、課題の有無や方向性の確認などを行います。
- 働きやすい職場の環境づくりを実現させるため、働き方においては、長時間労働の削減、有給休暇の取得状況を確認し改善に向け取り組みます。また、「ハラスメント ゼロ！」を目指し、職場風土や職場内での言動などについて実態把握をするとともに、関連各署と連携しながら要因への速やかな改善対応を労使一体となり徹底していきます。
- 労働協約については、育児介護に関する法定基準からの拡充やグループ基準に基づいた規程の整備に労使協議を行います。

●VOICE 活動

- 現場の声や職場実態をよりタイムリーに集約できるよう、『職場委員』とはメールやリモートで情報共有のほか、共通テーマに基づくアンケートなどを定期的に実施します。
- 年1回のメンバーズ VOICE については、エリアを限定した店舗訪問や複数店舗での合同開催等により効率化を図ります。
- 労働福祉（人事制度改定、人に関わる諸制度など）に関する情報を定期的に動画配信し、内容についての質疑や意見について、組合機関会議の場やメンバーを選出し集約を行い、労使協議に反映させていきます。
- テーマ別 VOICE の開催をスケジュール化し、実施の定着化を図りながらメンバーとのコミュニケーションを通じて、職場環境の実態把握や課題の改善に結びつくよう、組合役員間の情報共有や労使の機関会議を通じた改善依頼を実施します。
- 組合内や労使間でのコンセンサスを図り、リモートによる双方向の VOICE 活動や職場委員会などの運営に結びつけます。

●広報活動

- 広報紙、組合ホームページ、動画配信、社内サイボウズなど各広報ツールを連動させ、定期的な情報発信を行います。併せて、発信内容のバリエーションの広がりやメンバーの興味、関心に繋がるよう、広報紙やホームページ作成については兼任役員との連携を強化します。
- 支部設定の QR コードや労働組合 LINE 公式アカウントの更なる周知・活用に結びつくよう、フレッシュプランや VOICE 活動時での紹介や、様々なツールに記載すると同時に、兼任役員からの発信を強化します。
- 復職に向けた安心感に繋がるよう、育児、介護休職者などへの情報発信を行います。

●教育サポート活動・レクリエーション活動

- 教育サポート活動では、入社タイミングに合わせフレッシュプランを実施し、組合活動や共済会制度に関する基本情報の説明を行います。また、広報ツールを活用し、自己啓発支援制度の利用促進に繋げていきます。
- レクリエーション活動については、第8期からの「新職場親睦会補助制度」を周知し、各職場内のコミュニケーション強化に結びつけていきます。

テーマ

メンバーとのあらたな「つながり」で、さらなる「働きやすい」環境への一歩を！

・第8期は、組合としても「新しい活動の仕方」が求められる状況下において、日本各地で働くIMBS支部メンバーが、「デジタルツール」と「直接対話」を通じて「つながり」を感じることで、安心感ややりがいをもって働ける環境づくりに取り組みます。

● 経営対策活動

- ・ 経営懇話会については、事業の現状や方向性について、メンバーの求めている議題を設定し、組合役員やメンバーにも適宜共有します。
- ・ また、経営懇話会の場に限らず、経営陣と情報共有し、組合活動によって集約された声を必要に応じて経営側に伝えることで、働きやすい職場環境の維持向上につなげます。
- ・ 大きな環境変化の中、IMBSとして主体的に実施する収支構造改革の機会を好機ととらえ、メンバーが前向きに働き続けられるよう、必要に応じて共有します。

● 労働福祉活動

- ・ 人事制度に関しては、主にステージBの人事制度について、まずはあるべき姿と現状の課題から十分に議論、検討を重ねます。そのうえでメンバーにとって納得性の高い制度構築の実現につなげます。
- ・ 働きやすい環境の構築に向けては、時間外勤務の状況や有給休暇の取得状況を適宜確認し、意見、提言をおこないながら、各事業所における好事例の取り組みなどについては、必要に応じてメンバーに共有します。
- ・ 同時に今後多様な働き方が求められていく中において、会社のプロジェクトの状況を把握しながら、働き方のルールを整備します。

● 現場活動

- ・ 日本全国に在籍するメンバーとの接点を強化するために、HPやOffice365などのデジタルツールを使った現場活動を構築します。
- ・ 特にVOICEにおいては、主にメンバーに伝えたい内容の場合は動画などのデジタルツールをベースに、やり取りが必要な場合はオンラインも含めた直接対話をベースにすることで、活動の効率化を図ります。
- ・ VOICE以外においても、メンバーからの相談や質問などにタイムリーに対応できるよう、例えば「IMBS支部アドレス」や、Teamsなどのデジタルツールの活用によるメンバー対応のスキームを構築します。

● 広報活動

- ・ 活動の拠点をHPとし、メンバーに閲覧してもらえるような様々な仕掛けを構築します。例えば、メンバーとの接点拡大と直接的なやり取りを促進する目的で、ブログを定期的に更新し、活動の進捗を都度発信することで、相互対話のきっかけをつくります。あわせてより多くのメンバーに見てもらうために、LINE公式アカウントの会員数増加とHP更新時の告知を強化します。
- ・ 写真付きの従業員名簿については、メンバー間の連携強化のツールとして引き続き作成し、都度の更新を継続します。

● ダイバーシティ推進

- ・ 育児・介護・傷病に直面するメンバーにとって少しでも働きやすい環境を構築するために、各サポート百科の認知度を上げメンバーがいつでも閲覧できるように環境整備をおこないます。

● 社会貢献

- ・ 各エリアの各支部合同で企画した社会貢献活動や、他支部が支援する団体への人的支援、セミナーなどを支部内で拡散し、参加者拡大につなげます。

● 教育サポート

- ・ フレッシュプラン・セカンドプランは、年度の早い段階で対象者全員におこない、組合・共済会についての理解を深めることで、制度活用につなげます。

● レクリエーション活動

- ・ これまで支部単独で企画、実施してきたレクリエーションは、各エリアの各支部合同企画ならびに実施に位置づけを変え、その内容に支部メンバーが参加できるように発信、募集を行います。支部単独では企画をおこなわない一方、職場ごとに懇親を深めることを目的とした新職場親睦会補助制度については、全拠点で使えるように発信し、周知をはかります。

テーマ

「働きやすい」環境整備を、メンバーとの「つながり」強化で！

・第8期は、組合として「新しい活動の仕方」が求められる状況下において、各地で働くメンバーが、「デジタルツール」の活用や「直接対話」を通じて「つながり」、働きやすいと感じることのできる環境づくりに取り組みます。

● 経営対策活動

- ・ 経営懇話会については、事業の現状や方向性について、メンバーの求めている議題を設定し、組合役員やメンバーにも適宜共有します。
- ・ また、経営懇話会の場に限らず、組合活動によって集約された声を必要に応じて経営側に伝え情報共有することで、働きやすい職場環境の維持向上につなげます。
- ・ 大きな環境変化の中、2020年度の組織改正によって担当を越えた新たな働き方が、より生産性高い働き方につながるっているか、現場活動（VOICE やアンケート調査など）によって把握し、会社につたえていきます。

● 労働福祉活動

- ・ 人事制度に関しては、環境創造事業部と商業施設事業部としてのあるべき人事制度について研究・検討することで、メンバーにとってのやりがい・働きがいにつながる制度構築に向けた議論をおこないます。
- ・ 働きやすい環境の構築に向けては、現状課題のある時間外勤務の状況や有給休暇の取得状況を確認し、必要に応じて意見、提言をおこないます。
- ・ 同時に、より働きやすい環境を構築に向けて、テレワーク勤務の環境整備において在宅勤務ルールを整備・拡充したり、一方ではオフィスの働きにくさなどの課題を解決していきます。

● 現場活動

- ・ 日本各地で働くメンバーとの接点を強化するために、HP や Office365 などのオンラインツールを使った現場活動を構築します。
- ・ 特に VOICE において、主にメンバーへの報告は動画配信をベースにおこない、やり取りが必要な場合はオンラインも含めた直接対話をベースにすることで、エリア格差をなくして活動の強化を図ります。
- ・ VOICE 以外においても、メンバーからの相談や質問などにタイムリーに対応できるよう、「IMPD 支部アドレス」や、Teams などのデジタルツールの活用によるメンバー対応のスキームを構築します。
- ・ 各職場の職場委員による会議体を定期的に開催し、現場の課題抽出や解決に向けた検討をおこないます。

● 広報活動

- ・ 活動の拠点を HP とし、メンバーに閲覧してもらえるような様々な仕掛けを構築します。具体的にはメンバーとの接点拡大を目的として、ブログを定期的に更新し、活動の進捗を都度発信することで、相互対話のきっかけにもつなげます。あわせてより多くのメンバーに見てもらうために、LINE 公式アカウントの会員数増加と HP 更新時の告知を強化します。
- ・ 会社側の情報発信が IMPD ポータル中心であることを踏まえ、組合活動告知についても IMPD ポータルを利用することを協議、検討します。

● ダイバーシティ推進

- ・ 育児・介護・傷病に直面するメンバーにとって少しでも働きやすい環境を構築するために、各サポート百科の認知度を上げ、メンバーがいつでも閲覧できるように環境整備をおこないます。

● 社会貢献

- ・ 各エリアで企画した社会貢献活動や、他支部が支援する団体への人的支援、セミナーなどを支部内で拡散し、参加者拡大につなげます。

● 教育サポート

- ・ フレッシュプラン・セカンドプランは、年度の早い段階で対象者全員におこない、組合・共済会についての理解を深めることで、制度活用につなげます。

● レクリエーション活動

- ・ これまで支部単独で企画、実施してきたレクリエーションは、各エリアでの合同企画・実施に位置づけを変え、その内容に支部メンバーが参加できるように発信・募集をおこないます。支部単独では企画をおこなわない一方、職場ごとに懇親を深めることを目的とした新職場親睦会補助制度については、全拠点に発信・周知をはかります。

活動テーマ

互いに語り合い、実現しよう、私たちの未来

一人ひとりが悩みや不安を感じることなく、安心して発言・行動できる状態を目指そう

・現在の状況はグループにとって、これまで以上に先行きが見えに状況ではあるものの、引き続き、グループ全体で進めている「新たな成長戦略」において、私たち IMS の真価が問われている状況です。このような中で、労使が正しく状況認識し、私たち全員でこの状況乗り越えていく必要があります。

・そして、それを実現するために大切なことは、常に変わらず「顧客視点」を大切に、互いの価値観を共有し合い、メンバー自ら前を向いて働くことができる環境・風土を築くことです。そのために、組合活動を変化させ、現場役員との接点・連携をこれまで以上に深く持ち、「会社の持続的な発展」「メンバーの幸せ」の一翼を担っていきます。具体的には、現場の声に基づいた組合活動に注力ながら、通年協議・経営環境の主にチェックに取り組みます。

●現場活動

・今期は現場活動により軸足を持った活動を行っていきます。組合役員と職場委員の連携を強化し、職場内の課題解決や意見収集の活動サイクルを現場起点で行っていきけるよう、理解促進・役員教育含め、活動の仕組みを見直します。

・環境の変化やビジネスのスピードに対応するため、会社の方向性や組織の在り方、スキル評価の運用等の変化の過程でメンバーに生まれる気持ちの変化や不安に寄り添いながら、「メンバーの意識」「業務の変化」に対応しつつ、前向きに仕事に取り組めるよう労使・経営との対話を重視し、現場活動に取り組みます。

●経営対策活動

・企業や事業の構造改革に対する、VOICE を通じたチェックとサポートの強化に取り組みます。

・経営懇話会を中心とした、対話を重ねることで IMS 労使関係の強化を図ります。

●労働福祉活動

<人に関わる諸制度>

・社員人事賃金制度については、VOICE やアンケート等を活用しつつ、運用上の課題を確認し改善をおこないます。

・取り巻く環境変化に対応するため、メンバーの安心と中長期的な目線を大切にし、採用競争力強化と給与の安定性強化による、魅力度向上のため、社員の本給と賞与のバランスの見直しや社員の新本給制度に対応した、退職金制度構築をおこないます。

・グループの方向性を踏まえ、ステージ A の制度改定をおこないます。

・多様な雇用形態で、引き続き 60 歳以降も安心して働いていただくために、フェロー社員の 65 歳までの雇用延長やエルダースタッフのストック有給休暇等を検討します。

<働く環境の整備>

・在宅勤務の働き方が通常の働き方となる中、新たな制度整備やコミュニケーションの在り方の研究をおこないます。

・総実労働時間の短縮に向けた、制度改定や職場の課題の解決をおこないます。

●広報活動

・動画配信を活用し、労働条件交渉や経営対策活動を中心に、活動をメンバーの皆様にわかりやすく伝えます。

・作成にあたっては現場の声・目線を基にメンバーのキャリア選択や・相互理解一役を担える情報発信を意識し取り組みます。

・メンバーズボイスの運用方法変更にあたり、動画配信・デジタルの活用を推進し、広くメンバーに周知してもらう環境整備を行います。

●ダイバーシティ推進

・育児関連に関して、ワーキングファミリー V O I C E の継続をおこないます。

・育児、介護、傷病のハンドブックを有効活用し、メンバーの知識面のフォロー強化をおこないます。

●教育サポート

・本部教育と連動し、新たなユニオンプランの考え方に基づいたカリキュラム内容見直しを検討していきます。

●組織運営

・組織における組合役員の役割が大きく変化する中で、今期はより現場役員の活関わりのレベルアップをおこないます。

具体的には経営状況のより深い理解・通年協議や制度の勉強会、現場課題解決ディスカッションを通じた理解促進を進め、役員一人ひとりが主体的に組合活動に取り組める体制づくりを実現します。

“チェンジ&チャレンジ”

「変化する事」があなたの未来に繋がることに気付こう！「変わらない」はダメ！ゼッタイ！

前期から進められている三越伊勢丹やグループ百貨店の構造改革や新型コロナウイルスの影響などにより、IMH のおかれた環境は厳しさを増しています。常に変化する状況の中で IMH が新たな価値創造をしていくために、メンバー一人ひとりがこれまで以上に主体的に考え行動していくことが必要です。

第8期では、第7期に引き続き経営戦略や組合活動の情報共有をおこないます。また、メンバー同士が自ら変化に挑戦できるよう、「心理的安全性（※）」のある職場で率直な意見交換をする機会や情報提供をおこない、メンバー全員が人に関わるエキスパートとしての力を発揮できる環境の整備に取り組みます。

※「心理的安全性」については IMH 支部 2019 年度中間報告メンバーズ VOICE 議案書 P.26 をご参照ください。

●経営対策活動

- ・ 経営懇話会では兼任執行委員の参画を継続し、メンバーの声を率直に経営に伝え経営と現場の相互理解を深めます。
- ・ 営業に関わる計数や情報は労使で確認をおこない、企業の状況を正確に把握した上で必要な情報をメンバーと共有します。
- ・ 新型コロナウイルスや構造改革の影響を乗り越えるための経営施策に対し、経営へのチェック機能を果たすと共に、経営・メンバーの双方にとって理解できる施策の実行に向けて組合本部と連携し取り組みます。

●労働福祉活動

- ・ グループ全体の方針である“管理職人財の一元的な育成・活用”の観点にもとづき議論をおこないます。
- ・ 評価の納得性を高めることを目的に、評価制度の運用についても議論をおこないます。
- ・ 雇用形態ごとの期待役割や担う範囲をよりわかりやすくするために、手法を含めた検討をおこないます。
- ・ 月給制社員の1日あたりの所定労働時間短縮に向け、労使での合意形成をおこない制度改訂につなげます。
- ・ ハラスメントについて実態把握と課題解決のためのハラスメント防止委員会の定期開催と撲滅に向けた啓発活動をおこないます。

●現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

- ・ 新しい生活様式をふまえつつ定期的に現場に足を運び現場の状況を目視し、役員やメンバーと常に連携がとれる体制を整えます。
- ・ メンバーズ VOICE は従来とデジタル両方のメリットを活かした開催手法を検討し、メンバー接点の拡大につなげます。

●広報活動

- ・ 組合活動報告だけでなく、メンバーが知りたい情報をタイムリーに発信できるよう兼任役員を巻き込んだ情報収集をおこないます。
- ・ 二ヶ月に一度の発信を目安に計画をたて、情報格差がないよう兼任役員と連携したメール発信やブログ掲載をおこないます。
- ・ デジタルツールを活用し、広報発刊時にフォームズで意見集約をおこないます。現場メンバーの課題や疑問に思っていること、近況を把握し、迅速なメンバー対応につなげます。

●社会貢献

- ・ 本部発信に基づき、愛の募金をはじめとした活動の目的や参加方法について、役員を通じてメンバーへの発信をおこないます。
- ・ 支部で支援する川崎授産学園は、施設との関係性を維持しながら、人的支援を中心とした支援活動をおこないます。
- ・ 近年増えている台風や大雨などの自然災害時には、現場役員と連携をとり、本部に被害状況を迅速に報告する体制を整えます。

●教育サポート

- ・ 本部教育担当と連携し、ユニオンプランに基づいた組合教育の機会提供を行います。
- ・ フレッシュプランは入社二カ月以内の実施を基本とし、地域営業所についても実施の漏れがないよう兼任役員と連携します。メンバーの関心や疑問に耳を傾け、メンバーとの対話に基づいて、テキストの見直しや内容のブラッシュアップをおこないます。
- ・ 自己啓発支援制度をより多くのメンバーが認知し活用してもらえるよう情報発信をおこないます。

●レクリエーション活動

- ・ 本部活動委員会と連携したレクリエーション情報をメンバーに発信し、他支部や他企業のメンバーとの交流につなげます。
- ・ 新職場親睦会制度の趣旨や使い方について、広報などを通じわかりやすく発信し、理解促進につなげます。

関連グループ支部Ⅰ 第8期(2020年度)運動方針(案)

各分会共通 第8期下記の分野について、首都圏を拠点とする各支部で構成する「活動委員会」をベースに活動を行います。

●レクリエーション活動:

・「活動委員会」にて企画したレクリエーションに対して、メンバーが参画できるように発信・募集を行います。各分会のオリジナルレクとしては、職場ごとに懇親を深められるよう、新職場親睦会制度を全拠点で使えるよう発信を行います。

●USR活動:

・首都圏拠点の他支部が支援する団体への人的支援・セミナーにも参画できるよう各分会にて発信してきます。

●教育活動:

・フレッシュプランは、入社時3ヶ月以内に対象者全員に行います。また、従来のセカンドプランについては、本部と連携しチャレンジプランを実施するなど新たな取り組みを始めます

レオテックス直轄分会

【分会テーマ／変化と挑戦】

～「意識改善・業務改革に向けて私がやります。」と全員が当事者意識を持ち、企業の生き残りに向けて取り組もう～

●経営対策活動

- ・7月に発表されたオーダー事業終了に伴い、随時状況の確認を行いながら、労務対応について労使で慎重に協議を行います。
- ・厳しい企業環境のなかでメンバーが少しでも不安を払しょくできるよう必要に応じた情報開示をするなど迅速な対応を労使一体となって取り組みます。
- ・併せて、毎月定例の経営懇話会では、小売業界を取り巻く厳しい環境下で企業の業績動向や今後の方向性の確認と共に、現場からの業務改善案や意識改革に関し吸い上げた意見などの共有を行い、業績改善に向けて取り組みます。

●労働福祉活動

- ・通年協議では、企業存続を前提に職場風土や個々人の意識改革に視点を置き、職務基準に沿った賃金制度改定や評価運用の見直し、4月から改定した所定労働時間短縮の効果について実態把握や検証を行います。また、賞与制度の在り方、法改正に伴う均衡待遇の対応などに取り組みます。
- ・ハラスメント防止対策では、ハラスメントについて全社的な共通認識が図れるようグループリーフレットを活用した教宣活動のほか、DVDによる教育を行います。

●現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・評議員は通年協議や経営対策などを中心とした活動、職場委員は職場での課題を中心とした活動を行うという棲み分けをし、スピードを持った活動につながるよう取り組みます。
- ・これまで直接対話を中心にVOICE活動を進めてきましたが、通年協議内容は毎月の動画配信やフォームによる意見集約するなど、タイムリーに進捗の共有や意見反映ができるよう変更していきます。また対象者を限定したVOICEについては、直接対話に加え、リモート開催によって地域間を越えた意見交換を行うなど、新しい形での活動を進めていきます。

●広報活動

- ・これまでの広報紙や組合HPの他、新たにLINE@などの新たなデジタルツールを取り入れつつ情報発信を行っていきます。

三越伊勢丹不動産直轄分会

【分会テーマ／個々の力と対話を通じて変化に挑もう】

～変化を、個人と企業の成長に結び付ける～

●経営対策活動

- ・毎月の定例開催する経営懇話会では、年度計画の進捗確認や新規の賃貸物件の動向などについて確認を行うとともに、現場メンバーから吸上げた意見の共有などパイプ機能を強化していきます。

● 労働福祉活動

- ・通年協議では、昨年度に引き続きステージ B 賃金制度改訂や新しい評価シートの運用状況を把握し検証します。また、法改正に伴った均衡待遇への対応を図ります。
- ・働く環境の整備では、4 月より有給休暇日数の増加に伴い取得状況の実態把握と、ハラスメント防止対策として、継続した教宣活動を中心に取り組みを進めます。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・これまで直接対話を中心に VOICE 活動を進めてきましたが、通年協議については毎月の動画配信やフォームによる意見集約、リモート開催など、タイムリーに進捗の共有や意見反映ができるように体制を整えます。

● 広報活動

- ・これまでの広報紙や組合 HP の他、新たに LINE@などの新たなデジタルツールを取り入れつつ情報発信を行っていきます。

三越伊勢丹ソレイユ直轄分会

【 分会テーマ／ 一人ひとりがイキイキする職場の創造 】

～一人ひとりがレベルアップすることで成長を実感するとともに、安心・安全な職場環境を実現しよう～

● 経営対策活動

- ・経営懇話会では、グループ内の障がい者雇用の状況や、グループの方向性を見据えたデジタル化戦略など受注業務に関する対応の確認を行います。

● 労働福祉活動

- ・通年協議では、人に関わる諸制度として社員 A 期待役割の再整備や 60 歳以降の雇用形態の新設、社員 II の賃金制度と評価制度について検討を行います。
- ・働く環境の整備では、衛生委員会を通じコロナ対策など安心して働くことができ安全な職場に向けて取り組みます。またハラスメント防止対策ではグループ共通ツールを活用し意識醸成を図ります。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・直接対話を中心に VOICE 活動を進めてきましたが、通年協議については毎月の動画配信やフォームによる意見集約、進捗の共有や意見反映ができるように活用方法をサポートしていきます。

● 広報活動

- ・これまでの広報紙や組合 HP の他、新たに LINE@などの新たなデジタルツールを取り入れつつ情報発信を行っていきます。

スタジオアルタ直轄分会

【分会テーマ／対話の力で変化をチャンスに】

～さらなる対話の推進により、新たなチャレンジにつなげるための風土醸成や環境構築に取り組みます～

これまで起きていた業界の変化にコロナ禍の影響が加わり、まさに新たな挑戦や取り組みを考え実行する 1 年となります。対話を推進することで、メンバー自身が主体的に新たな取り組みにチャレンジできる環境の構築や新たな発想の創出につながる風土醸成に取り組みます。

● 経営対策活動

- ・毎月经営懇話会を開催し、営業概況やコロナ禍における大きな環境変化を踏まえた戦略について確認を行うとともに職場における課題についてタイムリーな提言を行い、改善につなげます。
- ・毎月の職場委員会をはじめメンバーズ VOICE 等現場活動において、営業面や働き方における課題集約を進めます。

● 労働福祉活動

- ・新型コロナウィルスの感染拡大による企業環境の変化を考慮しつつ、社員人事賃金制度の整備について、現行制度の課題の解消に向けた協議を進めます。
- ・働く環境の整備においては、総実労働時間短縮に向け、引き続き、長時間労働等への課題への確認・対応を行うとともに年間休日数の拡大について検討を行います。またコロナ禍における安全面の対応と業務効率を図る施策としてテレワークの導入について協議を進め、心身ともに健康で働くことが出来る適正な就業環境の実現を目指します。
- ・また前期より持越しとなっている三越劇場の休憩時間や連休規程導入については、業務の状況などをヒアリングし、現場メンバーとのコンセンサスを図った上で方向性について検討します。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・ 昨年 12 月より毎月開催している職場委員会を軸とした活動を行います。職場委員を通じた声の吸い上げやメンバーへのヒアリングを意識的に行うことで現場の課題を吸い上げ、スピード感をもって課題改善を図る体制を整えます。
- ・ また労使通年協議については、テーマや所属・雇用形態などを限定した VOICE 等の開催により、進捗について情報交換を図りながら、制度構築につなげていきます。

● 広報活動

- ・ 労使で開催している経営懇話会で共有した内容や専門協議会をはじめ労使通年協議の進捗など組合の活動に関する内容について、動画配信を適宜行うなど、情報発信を意識した活動を進めます。

センチュリー・トレーディング直轄分会

【 分会テーマ／ 一人ひとりが働きやすい職場の実現 】

～“エクセレント・カンパニー”の実現を目指して、意識改革・職場環境整備をおこなおう～

● 経営対策活動

- ・ 定期的な経営懇話会や労使協議体制の確立に向け基盤整備を行います。その中で、業績確認や会社の動向を中心に確認を行うと同時に、メンバーと会社とのパイプ役として適宜必要に応じメンバーの声を伝えるなど情報共有を図っていきます。

● 労働福祉活動

- ・ 通年協議では、人に関わる諸制度の整備に向けて、法改正に伴う均衡待遇への対応と人事賃金制度設計に向けて協議を進めていきます。
- ・ 働く環境の整備では、グループ方針である長時間労働の撲滅やハラスメント防止に向けて現場メンバーの意見交換と実態把握をしながら意識や風土の改革を進めていきます。
- ・ 具体的には、残業の削減や有給休暇取得促進の徹底に取り組み、グループ共通のポスターやリーフレットを活用し継続した教宣活動によって社内の意識醸成を図っていきます。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

- ・ これまで直接対話を中心に VOICE 活動を進めてきましたが、通年協議については毎月の動画配信やフォームによる意見集約、リモート開催など、タイムリーに進捗の共有や意見反映ができるように体制を整えます。

● 広報活動

- ・ これまでの広報紙や組合 HP の他、新たに LINE@などの新たなデジタルツールを取り入れつつ情報発信を行っていきます。

IM Digital Lab 直轄分会

【 分会テーマ／ グループの発展を支える“やりがい”ある職場にむけた一歩 】

～グループにおける企業の位置づけを共有し、人事・賃金制度や働く環境の整備を通じて、やりがいある職場づくりを目指します～

● 経営対策活動

- ・ 百貨店のデジタルトランスフォーメーションを支える企業として、定期的な労使会議を開催して、その進捗を確認します。VOICE 等の機会を通じて、グループの方向性から事業会社の位置づけや求められる役割などをメンバーとも共有します。
- ・ 必要に応じて百貨店支部とも連携し、お客さま満足度を向上にむけたヒントとなる情報を経営と共有します。

● 労働福祉活動

- ・ 2021 年度にむけ、企業の位置づけや事業の特性をふまえた人事制度・賃金制度の整備に取り組みます。
- ・ 事業の特性を考慮し、労働時間を中心とした働く環境については注視し、環境や業務内容の改善について労使で話し合います。

● 現場活動

- ・ 最初の活動であることから、直接の接点を重視するものの、事業の特性やメンバーの人数などをふまえ、オンラインでの開催など柔軟に対応します。グループや企業の動向、労使通年協議の進捗や職場の環境など、多岐にわたるテーマを扱います。

● 広報活動

- ・ 今期は人事・賃金制度を導入・整備する重要な年度であるため、労使通年協議の進捗については、ホームページやメールを活用しタイムリーに報告をおこないます。
- ・ 百貨店事業を中心にグループの事業がデジタルトランスフォーメーションを目指すなか、グループ各社への情報発信を意識した広報活動にも取り組みます。

関連グループ支部Ⅱ 第8期(2020年度)運動方針(案)

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

【分会テーマ／対話を重ね、変化を成長につなげよう】

～お互いを知り合うことでメンバーが前向きに働くことができる環境づくりを進めます～

変革を成長につなげるためには、“どうしたら良くなるか”全員で前向きに意見やアイデアを出し合うことが重要です。労働組合はさらなるメンバーとの対話・会社との対話等を推進し職場における課題改善を重ねることで、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりを進めます。

● 経営対策活動

- ・ 毎月の経営懇話会において、構造改革による効果検証や営業概況について確認を行います。具体的には、販売強化を掲げる中、環境変化に対応するメンバーの声を会社に伝えるとともに新型コロナウイルス感染拡大による販売面への影響やデジタル化の推進等本年度のアクションプラン一つひとつの施策の進捗について、確認を重ねていきます。
- ・ また VOICE 等現場活動で集約した営業面における課題については、経営懇話会等にて提言を行い改善につなげます。

● 労働福祉活動

- ・ 労使通年協議では、2020 年 12 月以降の賞与についてコロナ禍における業績への影響や構造改革による利益構造の変化等を踏まえ、水準等について協議を進めます。またエルダースタッフの月給制導入を検討し、働く上での選択肢の拡大につなげます。
- ・ 働く環境の整備では、コロナ禍における対応とより業務効率を図る施策として本社所属へのテレワークの導入を検討します。また引き続き、有給休暇取得推進や時間外状況尾など総実労働時間短縮に向けた実態検証やハラスメント防止対策に向けた取り組みを進めます。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

- ・ 職場委員を通じての声の吸い上げやテーマ別 VOICE・ヒアリング等を行うことにより、事業方針に即した強化施策を進める上での課題や働く環境についての課題について抽出を行います。
- ・ またメンバーズ VOICE 兼総会は、これまで同様、年3回以上（12 月賞与・春の交渉・6 月賞与等）実施しますが、新型コロナウイルス感染低減等を考慮し、デジタルツールを活用した情報発信や意見収集について検討を行います。

● 広報活動

- ・ 労使で開催している経営懇話会で共有した内容や専門協議会をはじめ労使通年協議の進捗など組合の活動に関する内容について、動画配信を適宜行うなど、情報発信を意識した活動を行います。

三越伊勢丹ニッコウトラベル直轄分会

【分会テーマ／一人ひとりの力をつなげよう】

～この難局を乗り切るために一体感の醸成や一人ひとりの成長につなげる環境構築を目指します～

現在の厳しい業界環境を乗り越え未来につなげるためには、メンバー一人ひとりの力を合わせることが重要です。組合は一体感醸成に向け、さらなる対話を推進します。また変化に柔軟に适应することや新たな挑戦が求められる中、組織や個人が着実な成長を実感することが出来る風土や環境の構築を目指します。

● 経営対策活動

- ・ 毎月の経営懇話会において、営業概況とウィズコロナ・アフターコロナにおける営業戦略と進捗について確認を行うとともに職場における課題についてタイムリーな提言を行い、改善につなげます。
- ・ また業界全体が新型コロナウイルスの大流行による影響を大きく受けている中、雇用の確保とその前提となる企業存続に向け、経営懇話会を通じて会社から共有された情報を正しく共有します。一人ひとりの持つ知識や経験がチャンスや新たな成長の機会につながる風土づくりに取り組んでいきます。

● 労働福祉活動

- ・ 労使通年協議においては、新型コロナウイルスによる業績への影響や会社の方針・方向性等を踏まえ、各項目の優先順位について慎重に協議を進めます。

- ・ 人事制度の基盤整備として、本拠地制度および国内転勤規程の見直しや添乗手当についての協議、多様な働き方への対応として育児休職・育児勤務制度全般について協議を進めます。また業界特性等を踏まえた制度構築への反映を目指し、他社研究に着手します。
- ・ 働く環境の整備では、総実労働時間短縮（長時間労働の改善や有給休暇取得推進）に向け、権限移譲による効率化やペーパーレス化など業務改善の進捗について確認を行うとともにコロナ禍における安全面の対応と業務効率をあげる施策としてテレワークの導入について検討します。またハラスメント防止対策に向け啓発活動等に向けた取り組みを進めます。
- **現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）**
- ・ 執行評議員や職場委員を通じた声の吸い上げを適宜行い、通年協議や職場環境改善につなげます。特に執行評議員会では毎月ヒアリング項目を設定し課題抽出を意識した活動を行います。
- ・ また労使通年協議の進捗について、テーマや所属・雇用形態などを限定した VOICE 等の開催により、情報交換を図り制度構築につなげます。
- **広報活動**
- ・ 労使で開催している経営懇話会で共有した内容や専門協議会をはじめ労使通年協議の進捗など組合の活動に関する内容について、動画配信を適宜行うなど、情報発信を意識した活動を行います。

健康保険組合直轄分会

【 分会テーマ／ 今と向き合い、その先の未来を切り拓く 】

～ これまで経験のない様々な環境変化に臆することなく、私たちの幸せを実現しよう ～

私たちは、コロナウイルスという未曾有の難局に直面しています。この大きな環境変化に立ち向かい、これまで経験のないことにチャレンジし、乗り越えていくことが必要となります。変革と成長を成し遂げ、その先にある私たちのやりがい、労働条件の維持・向上に繋げましょう。

● 経営対策活動

- ・ 保険収入の減少や給付金の増加など健康保険組合を取り巻く環境は厳しい状況が予想されるなか、三越伊勢丹グループの従業員の健康リスクへの対応を推進する事業として、大きな柱である給付事業と保険事業の状況など、適宜経営懇話会で確認をおこないます。
- ・ 健康保険組合内の職場環境改善に向け、現場メンバーへの声の吸い上げと具体的な改善に繋げていきます。

● 労働福祉活動

- ・ 職員ステージ C の人事賃金制度の改定に向けて、制度の理解促進と現場メンバーとの意見交換の VOICE を実施し、今年度中の成案化に向けた取り組みを進めます。
- ・ 現状、健康保険組合の雇用形態は職員ステージ C のみの在籍となっています。今後を見据えると定年後も安心して働ける環境を構築することが不可欠であり、エルダー職員の人事賃金制度について検討を進めていきます。
- ・ 働く環境の整備に向けて、コロナ禍の状況においては健康保険組合においても新しい働き方が求められるなか、職場環境やインフラの整備を進めながらテレワークの導入に向けて検討を進めていきます。

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

- ・ 環境が目まぐるしく変化するなか、職場委員を通じた声の吸い上げや VOICE を通じて、職場の課題解決や意見収集などメンバーとの接点を密におこない、一人ひとりが前向きに仕事に取り組めるよう対話を重視した活動を進めます。

● 広報活動

- ・ 労使で開催している経営懇話会で共有した内容や専門協議会をはじめとした労使通年協議の進捗など組合の活動に関する内容など、タイムリーな情報発信をおこないます。

第 8 期（2020 年度）予算（案）に関する件

1. 2019 年度予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

労働組合の会計は、利益を追求する企業会計とは異なり、支出を抑えて剰余金を増やすことを目的にしていません。限られた組合費収入を効率的に活用しながら、活動計画に基づいた予算を策定し、その着実な執行を通じて、組合員に対する最大の効果を上げることを目的にしています。これを予算主義の会計と呼んでいます。

2020 年度の会計予算も、これまでと同様に予算主義の会計を前提とし、運動方針を実現するために必要かつ適切な予算設定を行います。

2) 財政健全化計画（中期計画）について

組合財政は 2016 年度～2019 年度まで 4 期連続で収支マイナスの状況が続いており、中長期的な視点で鑑みると、今後の組織運営に影響を与える可能性があります。よって、組合では 2018 年度に「財政プロジェクト」を立ち上げ、中長期的な収支均衡・財政健全化に向けた計画を策定し、2019 年度は「事業のあり方・財政健全化プロジェクト」にてさらに具体的な対応策を検討してきました。

しかし、新型コロナウイルスの影響により、組合財政はさらに厳しくなることが見込まれることから、第 8 期中に財政健全化計画（中期計画）を再度見直し、第 10 期（2022 年度）を目途に収支均衡がなされるように着実に財政健全化を推し進めています。

【IMGU 財政健全化計画（中期計画・2018 年度策定）の抜粋】

①基本的な考え方

- ・収支マイナスの状況が今後も続く場合、「資産縮小に伴う運用収益の減少によるさらなる収支の悪化」「闘争資金減少など労働組合としての影響力低下」「長期的な組織の存続」等に影響が懸念されるため、財政健全化に向けた取組みは必須である
- ・ただし、短期的な収支健全に向けた取組みの推進は、組合員への影響や組織力低下に繋がる可能性もあることから、4～5 年程度の中期的なスパンでの取組みとしていく
- ・計画を策定するにあたっては、組織発足後の予算・実績推移や今後の収支の見込みなどを踏まえ、以下を基本的な考え方として財政健全化に向けた計画を策定する

②計画達成までの期間

第 10 期（2022 年度）の実績ベースで収支均衡を目指す中期的な計画とする

③目指す収支の方向性

予算策定時の収支が▲5,000 万円程度（2018 年度予算+約 7,000 万円）を目指す

⇒今後の収支見込みを鑑みると、収入は減少見込み、支出は組織状況等によるものの現状の水準程度はかかる見込みである

ことから、極力現行水準程度に収入を維持すること、支出を着実に 7,000 万円程度削減するための様々な打ち手を検討する



現在の環境に合わせて再度財政健全化計画（中期計画）の見直しを図っていく

3) 第 8 期（2020 年度）予算の基本的な考え方

新型コロナウイルス等の影響により、組合財政上は特に収入に大きな影響を及ぼすため、第 8 期（2020 年度）の組合財政は短期的に見ると非常に厳しい状況となることが想定されます。

しかし、財政健全化のゴールイメージは 2022 年度以降を想定しており、中期的に対応していくものであるため、可能な限りこれまで議論してきた財政健全化案の内容を反映し、現環境下でも着実に中期的な財政健全化に向けた対応を推進していくことを 2020 年度予算策定の基本的な考え方としていきます。

2. 第8期（2020年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計予算設定の概要・ポイント

<収入面の主なポイント>

グループ構造改革及び新型コロナウイルスの影響により、組合費収入、施設利用料収入、配当金等が大きく減少すると想定し、収入全体では前年度予算に対して▲1億2,850万円で予算を設定します。

項目・前年予算差額	予算策定時のポイント
組合費収入 (▲1億500万円)	採用抑制や構造改革の影響により組合員数がさらに減少する見込みであること、新型コロナウイルスによりグループ各社が厳しい業績となることが想定されることから、本給・賞与からの組合費収入が大幅に下がる見込みであることを反映し、前年実績より大幅に減額して予算設定
施設利用料収入 (▲1,000万円)	ハワイ州渡航制限が当面続くと見込み、共済会員、一般顧客への貸し出し共に当面は難しいと想定、ハワイコンドミニアムにおける収入は今期期待できないと判断し、収入無しで予算設定
受取利息・配当金 (▲1,350万円)	現状の経済・金利環境や毎月分配型の投資信託を売却していくこと、三越伊勢丹 HDS 株の配当が減配となる見込みを踏まえ、昨年度実績より減額して予算設定

<支出面の主なポイント>

①事業費

本支部活動費ともに、中期計画及び事業財政プロジェクトの内容を極力反映させ、活動の見直しを進めることを前提にするとともに、新型コロナウイルスの影響を加味した活動自粛、会議のリモート開催などを踏まえ、全体としては前年度予算に対して約▲3,500万円で予算を設定します。

項目・前年予算差額	予算策定時のポイント
本部活動費 (▲1,200万円)	新たに「首都圏活動委員会」「上部団体活動参加費」を追加し、中期計画に基づく予算設定を前提とするが、新型コロナウイルスによる活動自粛の影響を鑑みて予算設定
本部教育費 (▲250万円)	本部教育体系の移行期間であることや自己啓発支援制度の対象拡充の影響はあるが、役員向けのセミナーなどは新型コロナウイルスによる活動自粛を想定し、全体では前年度予算に対して減額して予算設定
本部渉外費 (▲50万円)	前年度実績ベースとして、若干減額して予算設定
本部会議交通費 (▲1,500万円)	本部大会、執行委員会等は年内はリモート開催を前提とするため、前年度予算に対して大幅に減額して予算設定
支部活動費 (▲500万円)	中期計画に基づき、各支部の組合員数、拠点数、活動内容等を総合的に勘案し、支部ごとに設定した上限の範囲内で予算設定

②事務費

「役員体制の見直し」や「新しい組合活動への移行・デジタル化等の環境整備」の具体的策を進める年度であるため、今年度は全体では大幅な減額は想定せず、前年度同水準（▲250万円）で予算を設定します。

項目・前年予算差額	予算策定時のポイント
人件費 (▲700万円)	厳しい企業環境を受けて賞与減額などは想定されるものの、事業の見直し過程の年度であることや役員体制の見直しにより役員数の大幅な減少は想定しないため、全体では前年度予算をベースに予算設定
物件費 (+450万円)	活動のデジタル化推進やリモートワーク環境整備のための投資のため、全体では前年度予算より若干増額して予算設定

③その他の支出

主な項目	予算策定時のポイント・前年予算差額
リゾート施設関連費	ハワイコンドミニアムの管理費は減免措置が想定されるものの前年実績ベースで予算設定（±0円）
上部団体費	組合員数減少を想定し前年度予算より減額して予算設定（▲1,300万円）
共済会費	組合員数減少を想定し前年度予算より減額して予算設定（▲1,800万円）

2) 特別会計予算設定の概要・ポイント

①闘争特別会計

・資産運用の見直しは検討を進めるものの、2020 年度においては不確定要素が大きいため、2019 年度実績水準で予算設定

②愛の募金特別会計

・収入は、2020 年 6 月夏の募金中止、募金方法受付見直し（キャッシュレス化）の影響を加味して、前年度予算よりも減額して予算設定

・事業費は、本部支援団体への寄付は前年度実績水準、寄付、義援金、救援金は新型コロナ対応、大雨対応などを想定し前年度実績より増額して予算設定

3) 第 8 期（2020 年度）予算（案）について

2020 年度の組合会計全体の収支予算は、募金収入により運営される愛の募金特別会計を除き、**収入は約 7 億 9,200 万円、支出は 9 億 3,200 万円**とします。

【組合財政 単年度収支額の推移】

①一般会計 + 闘争会計

単位：千円

	2018 年度		2019 年度		2020 年度		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年予算比	前年実績比
収入	944,210	940,290	921,200	873,350	792,150	86.0	90.7
支出	1,067,010	1,038,776	1,003,510	986,927	932,010	92.9	94.4
差額	▲122,800	▲98,486	▲82,310	▲113,577	▲139,860	-	-

※金額は愛の募金特別会計および各会計の繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

②愛の募金会計

単位：千円

	2018 年度		2019 年度		2020 年度		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年予算比	前年実績比
収入	4,010	4,673	3,010	3,226	1,010	33.6	31.3
支出	4,260	5,465	3,010	4,319	5,400	179.4	125.0
差額	▲250	▲793	0	▲1,092	▲4,390	-	-

※金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

4) 今後に向けて

前述した通り、第 8 期（2020 年度）の予算（愛の募金を除いた単年度収支）は、大幅な収支マイナス予算となります。財政健全化に向けて、これまで検討してきた様々な対応策を第 8 期予算では反映させ、収支健全化に向けて着実に対応してきているものの、新型コロナウイルスをはじめとした様々な要因による収入の落ち込みをカバーするには至っておらず、第 8 期は中期的な収支均衡を目指す上でのさらなる対応策を検討していく必要があります。

一方で、現在の非常に厳しいグループ環境の中では、IMGU が果たす役割がますます重要になっていきます。短期的に組合財政上の課題解決を優先するがあまり、IMGU の活動全体が停滞してしまうことは、IMGU の基本理念である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を達成する上では最良の選択肢ではないと考えます。

IMGU 本部として、「組合活動の水準維持・さらなる向上」と「組合財政の収支均衡の達成」のバランスを図りながら、あるべき組織運営と財政面での対応を引き続き着実に進めていきます。

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

款 項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1. 経常収入		791,500,000	90.9%	-79,576,583	86.0%	-128,500,000
1. 組合費		720,000,000	92.9%	-55,230,702	87.3%	-105,000,000
	1. 組合員拠出金（本給）	620,000,000	95.4%	-29,670,013	89.2%	-75,000,000
	2. 組合員拠出金（賞与）	100,000,000	79.6%	-25,560,689	76.9%	-30,000,000
2. 受取利息		38,500,000	86.2%	-6,159,270	88.5%	-5,000,000
	1. 受取利息	30,000,000	84.1%	-5,685,085	92.3%	-2,500,000
	2. 受取利息（外貨）	8,500,000	94.7%	-474,185	77.3%	-2,500,000
3. 受取配当金		33,000,000	78.2%	-9,195,307	79.5%	-8,500,000
	1. H D S株受取配当金	30,000,000	77.4%	-8,738,292	77.3%	-8,800,000
	2. その他受取配当金	3,000,000	86.8%	-457,015	111.1%	300,000
2. 臨時収入		500,000	24.6%	-1,532,393	50.0%	-500,000
	1. その他雑収入	500,000	24.6%	-1,532,393	50.0%	-500,000
	1. その他雑収入	500,000	24.6%	-1,532,393	50.0%	-500,000
5. 前年度繰越金		4,277,161,408	97.4%	-113,817,694	97.4%	-113,817,694
	1. 前年度繰越金	4,277,161,408	97.4%	-113,817,694	97.4%	-113,817,694
	1. 前年度繰越金	4,277,161,408	97.4%	-113,817,694	97.4%	-113,817,694
合 計		5,069,161,408	-	-	-	-

（支出の部）

款 項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1. 事業費		143,900,000	123.1%	27,037,353	80.5%	-34,950,000
1. 本部活動費		15,900,000	89.0%	-1,973,512	57.6%	-11,700,000
	1. 書記局費	3,000,000	34.6%	-5,670,625	85.7%	-500,000
	2. 労働福祉対策費	2,000,000	242.9%	1,176,604	100.0%	0
	3. 組織対策費	50,000	-	50,000	100.0%	0
	4. 経営対策費	300,000	16.3%	-1,534,937	15.0%	-1,700,000
	5. 広報費	4,000,000	221.9%	2,197,760	100.0%	0
	6. 選挙管理費	50,000	1188.5%	45,793	100.0%	0
	7. 社会貢献活動費	500,000	17.8%	-2,310,309	12.5%	-3,500,000
	8. ダイバーシティ推進費	3,000,000	698.6%	2,570,557	150.0%	1,000,000
	9. IMキッズ活動運営費	3,000,000	200.2%	1,501,645	30.0%	-7,000,000
	10. 活動委員会活動費	2,000,000	-	2,000,000	-	2,000,000
	11. 上部団体活動参加費	1,500,000	-	1,500,000	-	1,500,000
2. 本部教育費		29,000,000	113.1%	3,350,932	92.1%	-2,500,000
	1. 組合員教育費	12,000,000	109.8%	1,069,057	100.0%	0
	2. 能力開発費	12,500,000	114.3%	1,567,910	108.7%	1,000,000
	3. 役員教育費	4,500,000	118.9%	713,965	56.3%	-3,500,000
3. 本部渉外費		1,500,000	117.1%	219,143	75.0%	-500,000
	1. 応接交際費	500,000	156.1%	179,643	100.0%	0
	2. 会費	1,000,000	104.1%	39,500	66.7%	-500,000
4. 本部会議交通費		8,500,000	60.4%	-5,572,845	36.0%	-15,100,000
	1. 本部会議費	2,000,000	151.8%	682,640	80.0%	-500,000
	2. 本部会議交通費・旅費	6,500,000	51.0%	-6,255,485	30.8%	-14,600,000
5. 支部活動費		89,000,000	153.5%	31,013,635	94.5%	-5,150,000
	1. 三越伊勢丹支部活動費	26,500,000	143.5%	8,032,005	91.1%	-2,600,000
	2. 北海道統括支部活動費	8,500,000	141.5%	2,492,831	85.0%	-1,500,000
	3. 仙台三越支部活動費	2,700,000	205.0%	1,383,097	98.2%	-50,000
	4. 新潟三越伊勢丹支部活動費	4,200,000	102.4%	99,220	98.8%	-50,000
	5. 静岡伊勢丹支部活動費	1,400,000	176.3%	606,040	93.3%	-100,000
	6. 名古屋三越支部活動費	5,900,000	190.3%	2,799,070	98.3%	-100,000
	7. 広島三越支部活動費	1,200,000	141.3%	350,550	96.0%	-50,000
	8. 高松三越支部活動費	1,900,000	105.6%	101,165	95.0%	-100,000
	9. 松山三越支部活動費	1,600,000	105.9%	89,613	106.7%	100,000
	10. 岩田屋三越支部活動費	5,000,000	148.0%	1,621,009	76.9%	-1,500,000
	11. エムアイフードスタイル支部活動費	6,500,000	109.0%	534,652	92.9%	-500,000
	12. エムアイカード支部活動費	4,400,000	116.1%	608,848	97.8%	-100,000
	13. ソシエ・ワールド支部活動費	5,800,000	206.3%	2,988,351	105.5%	300,000
	14. 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部活動費	4,000,000	311.4%	2,715,541	97.6%	-100,000
	15. 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部活動費	1,000,000	484.2%	793,495	125.0%	200,000
	16. 三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部活動費	2,000,000	420.4%	1,524,305	117.6%	300,000
	17. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部活動費	3,400,000	363.5%	2,464,763	100.0%	0
	18. 関連グループ支部Ⅰ活動費	1,500,000	376.7%	1,101,801	125.0%	300,000
	19. 関連グループ支部Ⅱ活動費	1,500,000	189.2%	707,279	136.4%	400,000

款 項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
2.事務費		531,000,000	98.8%	-6,703,295	99.5%	-2,500,000
1.	人件費	476,100,000	99.3%	-3,564,124	98.6%	-7,000,000
	1.給料	290,000,000	97.7%	-6,864,204	100.0%	0
	2.時間外・深夜業手当	50,000	420.6%	38,112	100.0%	0
	3.休日手当	6,000,000	136.9%	1,618,000	92.3%	-500,000
	4.職務・行動手当	80,000,000	106.5%	4,915,150	102.6%	2,000,000
	5.賞与	49,000,000	96.0%	-2,056,986	86.0%	-8,000,000
	6.共済会費	50,000	197.2%	24,650	100.0%	0
	7.社会保険料	48,500,000	97.2%	-1,404,584	99.0%	-500,000
	8.福利厚生費	2,500,000	107.1%	165,738	100.0%	0
2.	物件費	54,900,000	94.6%	-3,139,171	108.9%	4,500,000
	1.通信費	10,000,000	101.5%	150,258	142.9%	3,000,000
	2.消耗品費	3,000,000	149.3%	990,075	100.0%	0
	3.リース・レンタル料	9,000,000	92.7%	-705,368	100.0%	0
	4.建物及び建物付属設備購入費	500,000	-	500,000	100.0%	0
	5.什器備品購入費	8,000,000	58.3%	-5,718,320	160.0%	3,000,000
	6.水道光熱費	300,000	115.1%	39,355	100.0%	0
	7.印刷費	5,500,000	89.1%	-674,693	68.8%	-2,500,000
	8.図書新聞費	3,000,000	99.3%	-20,529	100.0%	0
	9.ネットワークシステム関連費	6,000,000	108.4%	462,888	100.0%	0
	10.修繕・営繕費	200,000	135.7%	52,600	80.0%	-50,000
	11.契約料	7,000,000	122.3%	1,276,979	116.7%	1,000,000
	12.支払手数料	150,000	85.2%	-26,050	100.0%	0
	13.振込手数料	2,000,000	128.8%	446,847	100.0%	0
	14.租税公課	200,000	122.5%	36,787	133.3%	50,000
	15.雑費	50,000	-	50,000	100.0%	0
3.	リゾート施設関連費	18,100,000	101.2%	222,728	100.0%	0
	1.国内リゾート施設関連費	100,000	137.0%	27,000	100.0%	0
	1.国内施設関連費	100,000	137.0%	27,000	100.0%	0
	2.海外リゾート施設関連費	18,000,000	101.1%	195,728	100.0%	0
	1.海外施設関連費	18,000,000	101.1%	195,728	100.0%	0
4.	上部団体費	105,000,000	90.5%	-11,082,140	89.0%	-13,000,000
	1. U A ゼンセン拠出金	105,000,000	90.5%	-11,082,140	89.0%	-13,000,000
	1. U A ゼンセン拠出金	105,000,000	90.5%	-11,082,140	89.0%	-13,000,000
5.	共済会費	134,000,000	92.1%	-11,505,845	88.2%	-18,000,000
	1.共済会拠出金	58,000,000	88.9%	-7,275,415	85.3%	-10,000,000
	1.共済会拠出金	58,000,000	88.9%	-7,275,415	85.3%	-10,000,000
	2.医療共済補助金	76,000,000	94.7%	-4,230,430	90.5%	-8,000,000
	1.医療共済補助金	76,000,000	94.7%	-4,230,430	90.5%	-8,000,000
6.	予備費	4,137,161,408	96.7%	-140,000,000	96.0%	-171,317,694
	1.予備費	4,137,161,408	96.7%	-140,000,000	96.0%	-171,317,694
	1.予備費	4,137,161,408	96.7%	-140,000,000	96.0%	-171,317,694
合 計		5,069,161,408	-	-	-	-

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 闘争特別会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	経常収入		150,000	62.3%	-90,703	75.0%	-50,000
	1.	受取利息	150,000	62.3%	-90,703	75.0%	-50,000
		1. 受取利息	150,000	62.3%	-90,703	75.0%	-50,000
2.	前年度繰越金		720,708,823	100.0%	240,703	100.0%	240,703
	1.	前年度繰越金	720,708,823	100.0%	240,703	100.0%	240,703
		1.前年度繰越金	720,708,823	100.0%	240,703	100.0%	240,703
	合 計		720,858,823	—	—	—	—

（支出の部）

款	項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	事業費		10,000	—	10,000	100%	0
	1.	雑費	10,000	—	10,000	100%	0
		1. 雑費	10,000	—	10,000	100%	0
2.	予備費		720,848,823	—	720,848,823	100%	190,703
	1.	予備費	720,848,823	—	720,848,823	100%	190,703
		1. 予備費	720,848,823	—	720,848,823	100%	190,703
	合 計		720,858,823	—	—	—	—

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	経常収入		1,010,000	31.3%	-2,216,499	33.6%	-2,000,000
	1.	愛の募金収入	1,000,000	32.7%	-2,056,429	33.3%	-2,000,000
		1. 愛の募金収入	1,000,000	32.7%	-2,056,429	33.3%	-2,000,000
	2.	受取利息	10,000	14285.7%	9,930	100.0%	0
		1. 受取利息	10,000	14285.7%	9,930	100.0%	0
2.	前年度繰越金		5,736,398	103.3%	184,229	103.3%	184,229
	1.	前年度繰越金	5,736,398	103.3%	184,229	103.3%	184,229
		1.前年度繰越金	5,736,398	103.3%	184,229	103.3%	184,229
	合 計		6,746,398	—	—	—	—

（支出の部）

款	項	目	20年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	事業費		5,400,000	125.0%	1,081,268	179.4%	2,390,000
	1.	事業費	5,300,000	123.5%	1,007,656	176.7%	2,300,000
		1. 支援団体寄贈	300,000	100.0%	0	60.0%	-200,000
		2. その他事業費	5,000,000	125.2%	1,007,656	200.0%	2,500,000
	2.	雑費	100,000	379.0%	73,612	1000.0%	90,000
		1. 雑費	100,000	379.0%	73,612	1000.0%	90,000
2.	予備費		1,346,398	—	1,346,398	24.2%	-4,205,771
	1.	予備費	1,346,398	—	1,346,398	24.2%	-4,205,771
		1. 予備費	1,346,398	—	1,346,398	24.2%	-4,205,771
	合 計		6,746,398	—	—	—	—

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

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ない、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

三越伊勢丹グループ労働組合