## 第８期(2020) 活動経過報告

## 第９期(2021) 運動方針

# 三越伊勢丹グループ労働組合

# 第９期　定期本部大会議案書

# (案)

**2021 年 10 月 7 日（木）**

**三越伊勢丹グループ労働組合　定期本部大会**

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@

■三越伊勢丹グループ労働組合　Twitter

# 第９期（2021 年度）定期本部大会 議案書（案） 目次


１．議事日程 …… 1

２．第８期 経過報告

本部 …… 3

三越伊勢丹支部 …… 5

北海道統括支部 …… 7

仙台三越支部 …… 9

新潟三越伊勢丹支部 ……11

静岡伊勢丹支部 ……13

名古屋三越支部 ……15

広島三越支部 ……17

高松三越支部 ……19

松山三越支部 ……21

岩田屋三越支部 ……23

エムアイフードスタイル支部 ……25

エムアイカード支部 ……27

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 ……29

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 ……31

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 ……33

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ……35

関連グループ支部Ⅰ ……37

関連グループ支部Ⅱ ……39

３．第８期（2020 年度） 決算報告・剰余金処分(案) ……41

４．第９期 運動方針(案)

本部 ……59

三越伊勢丹支部 ……61

北海道統括支部 ……63

仙台三越支部 ……65

新潟三越伊勢丹支部 ……67

静岡伊勢丹支部 ……69

名古屋三越支部 ……71

広島三越支部 ……73

高松三越支部 ……75

松山三越支部 ……77

岩田屋三越支部 ……79

エムアイフードスタイル支部 ……81

エムアイカード支部 ……83

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 ……85

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 ……87

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 ……89

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ……91

関連グループ支部Ⅰ ……93

関連グループ支部Ⅱ ……95

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 ……97

５．第９期（2021 年度）会計予算(案) ……99

# 第９期（2021 年度）定期本部大会　議事日程　（案）

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８期(2020 年度)活動報告に関する件

第３号議案　第８期(2020 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９期(2021 年度)運動方針(案)に関する件

第５号議案　第９期(2021 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　ＩＭＧＵマスコットキャラクター(案)に関する件

第９号議案　本部評議員の互選に関する件

第 10 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．イングちゃんキャラクター制作に関する表彰

13．議事終了宣言・議長団降壇

14．本部執行委員長挨拶

15．閉会宣言

# 第８期(2020)

# 活動経過報告

# 本部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | **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！**<br>～直接対話を通じて企業の変革を全員で成し遂げ、難局に挑戦する１年～ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・グループの置かれた状況は依然厳しく、更には活動が制限される中で、前期より深化したデジタル活用、メンバー接点のあり方の見直しに対応し、スピードを持った取り組みを進めることができました。
・また、本部として各種取り組みガイドラインや指針・モデルプランの提示など、発信を行いました。
・一方で、発信内容の具現化に向けたサポート体制や、各支部が主体性を持てる体制には課題が残りました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルス感染症：収束せず時短営業などが継続、営業上・活動上の制限あり
・株式譲渡：三越伊勢丹不動産（労務対応・独立餞別金）、ソシエ・ワールド（独立支援金、新労組結成支援）
・構造改革に伴う労務対応：恵比寿三越、サテライト複数店舗、レオテックスオーダーメイド事業
・2020年12月、2021年6月賞与要求：一部の支部で業績を踏まえ再要求（減額）や、年間要求を臨時的に半期要求へ
・算出式によるベースアップ要求の見送り　・災害への義援金・災害見舞金対応：福島県沖地震、大雨災害

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・ グループや各社の生き残りのための取組みに対して、VOICE を通じたチェックとサポートの取組み<br>・ 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 | ・構造改革や事業存続について、経営判断の経緯、進捗等を確認し会社への具体的な要望・提言、支部との連携ができた。<br>・各支部労使間における経営情報の共有など、チェック機能にに関する本部サポートを始めたが支部によるばらつきが残る。 |
| **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<br>・ 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）の取組み | ・社内外で関心の高い事項（短時間社員・出戻り再雇用・在宅勤務）についてグループとしてのガイドライン策定ができた。<br>・すでにガイドライン策定済みの部分についても、各支部への落とし込みなどはこれからであり、具体的なサポートが必要。 |
| **③現場活動** | |
| ・ 兼任役員を軸に職場の環境改善や課題解決する体制の確立<br>・ 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<br>・ メンバーへの情報発信を増やし、意見を集約する機会の充実 | ・メンバーの声をタイムリーに集められる体制をつくることができてきているが、改善のサイクル化までには至っていない。<br>・動画での情報発信、formsでの意見集約が軌道に乗ってきている。一方で、動画発信ができていない支部もある。 |
| **④広報活動** | |
| ・HP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<br>・ 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組み | ・メンバーの分かる部分でのHPの改修には至っていない。<br>・HPの機能（内部向け・外部向け）をもとに改修計画中。<br>・LINEでは支部発信も増え、タイムリーな情報発信はできている。一方で発信内容への課題は残っている。 |
| **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<br>・ 役員の経験や職務に応じた教育カリキュラムの稼働 | ・第7期で構築した教育カリキュラムを実施することができた。ビギナー編のほか、書記長想定のアドバンス編も実施。<br>・スキルチェックシートの策定、稼働でキャリア構築に繋げた。<br>・組合人財像に基づく育成プログラムの策定などは継続事項。 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応（コロナ禍での組合運営のあり方）** | |
| ・ 機関会議の開催など組合役員間の接点、VOICE、分野別活動における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む | ・機関会議およびVOICE活動でもリモートを実現、定着した。<br>・店舗等リモートができない場合、感染対策徹底で実施できた。<br>・ﾚｸﾘｴｰｼｮﾝ、店舗でのテーマ別VOICEなどリモート対応ができない活動が一部停滞しており、今後の取り組みを要検討。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・社員ステージA制度の成案化、短時間勤務制度、出戻り再雇用制度、在宅勤務関連のグループガイドラインを策定した。<br>・各支部通年協議の進捗確認、サポートする場を新たに設けた。<br>・コロナ禍の対応（休業・ワクチン接種時の取扱い）を協議。 | ・高関心度の60歳以降雇用について、方向性を出せていない。<br>・支部が主体的に取り組める様なサポート体制が取れていない。<br>・労働時間管理（総実含む）について各支部でバラつきがある。<br>・職場風土改革に関する取り組みの進捗が遅れている。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・コロナ関連（経営面・営業面）の確認を適宜密に実施。また、決算報告などと併せて、役員やﾒﾝﾊﾞｰへ情報共有を実施した。<br>・経営懇話会活性化に繋がる具体的なフレームなどを提供した。<br>・構造改革ではﾒﾝﾊﾞｰの安心の為に具体的な要望・提言を実施。 | ・中期経営計画の発表延期に伴い、詳細の確認は今後となる。<br>・特に職場懇話会における各支部ルーティン化には課題が残る。<br>・構造改革について、チェック機能を強化し、各メンバーが最大限やりきれる体制を改めて構築する必要がある。 |
| **③現場活動** | |
| ・メンバーの声をタイムリーに集約できる仕組みをつくれた。<br>・職場委員会での課題集約はNEWで取り組めた支部も多い。<br>・デジタルツールでのVOICEなど新しい形式が定着しつつある。<br>・VOICEに代わる動画での情報発信が行われ始めた。 | ・兼任役員が「起点・主体」とまではなっていない。<br>・「職場懇話会」でのコンスタントな問題解決に至っていない。<br>・月１報告動画の発信がｺﾝｽﾀﾝﾄに行われていないｹｰｽもある。<br>・動画視聴の負担（組合・ﾒﾝﾊﾞｰ双方）を解決する必要がある。 |
| **④広報活動** | |
| ・各支部からのLINE発信を強化、情報発信頻度が高まった。<br>・本部広報誌を組合活動や組合役員の周知と位置づけ発刊した。<br>・各ツール（LINE・サイネージ…）の位置づけを明確化した。<br>・広報活性化のためにｷｬﾗｸﾀｰ「イングちゃん」の活動を開始。 | ・HPについて改修対応に止まり抜本的見直しまでできていない。<br>・支部LINE・Yammer発信の頻度・内容など標準化が必要。<br>・ｻｲﾈｰｼﾞの各拠点への設置と動画ｺﾝﾃﾝﾂ化による関心度向上。<br>・動画広報は社会貢献活動、委員長挨拶に止まった。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・介護ｻﾎﾟｰﾄ百科の仕事と両立にﾌｫｰｶｽした更新・発刊に加え、研修むけ動画の作成など、情報提供の土台を構築した。<br>・ｵﾝﾗｲﾝでｸﾞﾙｰﾌﾟ全社対象の介護個別相談会を実施した。<br>・支部ｻﾎﾟｰﾄとして各支部育児VOICEの実施状況を把握した。 | ・情報提供ﾂｰﾙを整備したものの、その周知には課題が残る。<br>・ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ推進や職場風土改善にむけ、ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨの考え方の策定に着手したものの、完成や情報発信には至っていない。<br>・人事制度との連携、新たな領域の研究には至っていない。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・20年冬の愛の募金活動からｷｬｯｼｭﾚｽの募金活動を開始した。<br>・コロナ禍を受けて日本財団のコロナ対策の基金へ寄付や、首都圏支部対象でﾌｰﾄﾞﾊﾞﾝｸへの支援品回収・寄付を実施。<br>・東北復興支援では、石巻とのｵﾝﾗｲﾝｲﾍﾞﾝﾄに初挑戦した。 | ・SDGsの視点で活動領域を定めたが、SDGsを切り口とした発信や絞り込んだ一部の分野での支援活動ができなかった。<br>・ｷｬｯｼｭﾚｽ募金は多くのﾒﾝﾊﾞｰの参画という点に課題が残った。<br>・取組み内容に関する周知・広報が不足し、浸透していない。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・誰でも・いつでも・どこでも参加できる教育を目指しﾕﾆｵﾝﾌﾟﾗﾝを①入社時②ｷｬﾘｱ③ﾗｲﾌ④自己啓発へ再編の方向性を示した。<br>・①統一ｶﾘｷｭﾗﾑを導入、40・50歳ｷｬﾘｱ教育はｵﾝﾗｲﾝで開催した。<br>・ﾗｲﾌ教育をﾏﾈｰを皮切りに導入に着手し、9月中旬開始予定。 | ・ｵﾝﾗｲﾝ教育では、ﾊｰﾄﾞや通信の面での課題が多く生じた。<br>・55歳以上のｷｬﾘｱ教育移行対象者や雇用形態や年齢を問わずに参加できる教育ｶﾘｷｭﾗﾑ開発には課題が残った。<br>・自己啓発支援の申請は増えたが、利用者は一部に限られる。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議や各議案書等を通じて、政策や政治に関する積極的な情報発信を行い、執行部における活動への理解が進んだ。<br>・特にコロナ禍でのカスハラや緊急事態時の営業継続要請など、百貨店に関連する組織内議員の活動により関心が高まった。 | ・メンバー向けに、各種広報ツールを利用した情報発信を随時実施したものの、全体への周知、理解向上は不十分な状況。<br>・かわいたかのり組織内参院議員の支援活動を行いながら、「政治の生活への影響」など肌身での理解促進が必要。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・組合役員のベース知識となるビギナー編教育を月１回程度、主に書記長を想定としたアドバンス編を８期で１回実施した。<br>・教育プログラムの体系化・可視化（チェックリスト作成）に取り組み、チェックリストに基づいた育成を仕組み化した。 | ・面談・OJTなどの仕組み化に止まり、各支部の現状に応じた課題に対しての踏み込みや、フォロー体制には至らなかった。<br>・組合人財像に対して、組織のあるべき育成プログラムの深掘りや、方向性を踏まえた検討は未着手。 |

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～

**＜第８期 全体反省＞**

・新型コロナウィルスの大きな環境変化に対し、より現場と経営との対話を重視した経営対策活動に取り組んだ。
・リモートを活用したボイス活動を通じてメンバーとの接点の在り方はより進化できた。
・ステージCメイト社員の人事制度改定、現状の業績に応じた賞与の対応など労使協議に取り組みました。
・コスト削減による影響や在宅勤務の推進により時間管理面での新たな課題に対しては次年度継続して取り組みたい。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウィルスの影響による各店休業、営業時間短縮等の対応、安全衛生視点からの各店・職場のコロナ対策
・ステージC・メイト社員制度改定、現状の業績に応じた賞与の減額対応の審議・会社要求
・構造改革案件として恵比寿店、サテライト店舗の営業終了の対応
・経営体制変更に伴う中期経営計画の見直し

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・経営対策活動と現場活動との連携は、議題設定フローや執行部からの意見集約の仕組化等に取り組むことができた<br>・企業業績の現状を踏まえた、業績の状況の共有や構造改革への対応を適宜おこなってきた | ・経営対策活動と現場活動との連動について、仕組化やフロー化に向けた具な取り組みをスタートすることができたものの、その浸透や職場懇話会との連動等は課題が残る状況 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・ステージC、メイト社員制度改定成案化<br>・グループの方向性を踏まえたステージA,B制度議論スタート<br>・コロナ禍をふまえ在宅勤務拡充と環境整備<br>・対話風土実現にむけ１on１ミーティングの実施を推進 | ・ステージC・メイト社員の制度改定は移行方法等メンバー、組合役員との議論を大切に納得性に繋がる取り組みができた<br>・在宅勤務の活用は進んだが、時間管理面などの課題も多い<br>・１on１の成果は一部に見られたが、質・量ともに途上 |
| **③現場活動** | |
| ・現場役員のと連携に軸足を持った活動に注力し、機関会議や日頃の活動の中での意見収集サイクルを定例化<br>・組合意識調査結果や現場メンバーの声を起点に兼任役員主体のテーマ別ボイスの実施などにも取り組むことができた | ・現場を起点にした現場活動、現場組合役員による課題解決実行の意識や土台づくりはできたが、定着・頻度は充分ではない。<br>・リモート活用などで遠隔地のメンバーや出向者、組合役員との接点を持つことができ、活動の幅を広げることができた |
| **④広報活動** | |
| ・メンバーの仕事やライフに対する思いを広報で形にし、相互理解の一助を担える情報発信を意識し取り組んだ<br>・メンバーとの接点を増やすため、デジタルを活用した広報推進を行った | ・全体的には新しい取組、継続企画はメリハリをつけて活動ができた。・広報ツールの整理、広報推進の考え方の整理はできたので実行頻度をあげていく必要性がある・コンテンツの拡充は図れているので、最適な作成方法、発刊、拡散方法の検討 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・本部にて体系化された役員教育に基づき専従のOFJTを強化<br>・現場の組合役員に対し、通年協議に必要な人事制度教育の実施 | ・専従教育の可視化により全体のレベルの底上げ、OJTポイントなどが明確になり、各自の気づきにも繋がった<br>・現場役員の制度知識が身に付き、議論活性化・当事者意識の向上に繋がった |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえたメンバー対応** | |
| ・各店の感染対策として安全衛生委員会等を通じた具体的な改善<br>・コロナ関連の労務対応協議はスピードを持って対応できた<br>・メンバーズボイス動画配信、組合会議やメンバー接点機会拡大コロナ禍でも議論や接点が停滞せずに進めることができた | ・労使協議はタイムリーに行うことができ、メンバーの声を踏まえた感染対策アクションを具体的な形で取ることができた<br>・メンバーズボイスは動画でも高い出席率を保つことできたが感染対策を取りながらのリアル開催のバランスの在り方は検討 |

三越伊勢丹支部

**＜第８期における分野別活動の振り返り＞**

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・ステC、メイト制度改定は移行ルール納得性の高い議論<br>・現状の企業業績の現状を理解してもらいながら賞与減額の対応<br>・時間外労働の削減が求められる中、全社で時間管理実績の確認会をスタートした。（フレーム構築） | ・ステージＢの人事制度、賞与交渉の方向性など会社の経営計画変更やグループの方向性に対応した人事制度の検討<br>・半期交渉を軸とした賞与の在り方検討<br>・対話風土の実現にむけ１on１浸透のための実効性のある取組み |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会では現場課題における具体的なディスカッションをすることでより深い議論に繋げることができた<br>・構造改革案件の労使協議やVOICEの実施へ取り組み、メンバーとの情報交換を踏まえて経営との対話に繋げた | ・支部単位では現場役員との課題抽出の体系化は、その精度をアップさせより深い経営との対話に繋げていく事は次年度継続<br>・各分会労使におけるより小さい単位での職場懇話会の取り組みの強化し、メンバーに実感してもらう現場活動の仕組化 |
| **③現場活動** | |
| ・現場役員との連携による現場活動は十分ではないが実行できた。適宜職場委員を任命し、課題解決の取り組みに繋げた<br>・各店安全衛生委員会等での感染対策防止の確認、メンバーの声を適宜会社に伝え、労使で強化し取り組むことができた | ・現場活動・労使関係の中で組合役員個人のスキルによる活動に終始し、取組の幅や深さにバラつきが生じている<br>・各店の職場懇話会の進化の為の現場活動サイクルとあるべき現場活動の行動面評価と標準化は次年度継続議論 |
| **④広報活動** | |
| ・広報の位置づけ、発信物の内容整理を実施した<br>・ボイス等での動画作成、配信の定着化を進めることができた<br>・活動報告の範囲の拡大、制度定着の連載等の取り組み<br>・VOICETimes（特別号×２、経営対談）の発刊ができた | ・メンバーに分かりやすい動画の精度アップ<br>・支部全体だけではなく分会や職場単位の組合活動の紹介強化<br>・昨期に引き続き「メンバーの知りたい」「組合ならではの視点」に基づいた広報物の発刊、連載できるものの検討 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児休職者との繋がりを継続（育児休職者ＶＯＩＣＥ実施）<br>・サポート百科をメンバーへ拡散した（兼任Yammer投稿）<br>・ダイバーシティに関連する情報や相談メールアドレスを広く発信したことで育児以外の相談が増えた | ・メンバー参加の企画立案（対象者・テーマを明確化する）<br>・ダイバーシティに関連する情報を広く伝える<br>・多様なメンバーに対しての取組み(育児・介護以外)<br>・相談窓口の周知 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・啓発活動などにおいて新たにオンラインでの開催ができた<br>・愛の募金はキャッシュレス促進等新しいやり方を実施した<br>・支部企画を本部と連動し、参加できるメンバーの幅を拡大<br>・YammerやSNACKなどのツールを使い、告知の幅を広げた | ・コロナの影響もあり、メンバー参加型の人的支援活動企画が実行できなかった。<br>・従来のポスター掲示などの告知が減り、メンバー周知の在り方に課題が残った |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・特定年次対象の集合教育は今期で最後と整理した<br>・セカンドプランはリモートを中心とした開催を実施<br>・カリキュラムのフォローはHPでいつでも視聴できる体制構築<br>・関係づくりは各店兼任役員との接点と周知を強化した | ・自ら学ぶ機会が第9期にずれたため周知強化は引続き行う<br>・30代向けの自己選択型の教育体系が確立できなかった<br>・教育受講後の繋がりづくりは状況確認し修正していく<br>・支部独自のセミナー検討ができていなかった |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・上部団体による組織内議員の支援活動に併せて、支部の執行委員・評議員を通じ、カスタマーハラスメント対策や新型コロナウィルス対策など、組織内議員を通じた政策実現の取組みの必要性を共有した | ・組織内委員の活動報告や、組織内議員を通じた政策実現活動の必要性の共有、都議会議員選挙における公民権行使に関する情報発信など、日常的な場面における情報発信の取組みは不足 |

# 北海道統括支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | **歩みを止めず前へ、想いをあわせ変革に挑戦**<br>～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～ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・コロナ禍による急激な商環境変化を踏まえ、活動ウェイトを見直し、基幹活動に注力した活動を進めました。
・特に各社労使協議を通じ、企業動向を確認しながら、雇用や労働条件を労使一体となっての維持やコロナ対応に関わる環境改善を都度進めることがてきました。
・「新たな現場役員体制とデジタル活用VOICE・意見集約体制」は、メンバー浸透や意見集約度に課題を残しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルスの感染拡大：緊急事態宣言発出等の影響によって、札幌・函館・各小型店において一部休業や時短営業が発生。組合活動の運営方法にも影響があり、集合を伴う活動は制限を行い、活動方法を変えて取り組みました。
・北海道百科卸事業拡大：2021年6月どさんこプラザ羽田空港店をはじめ、ほっかいどうマーケット等がオープンしました。
・労働条件交渉：全支部・分会において、2020年12月、2021年6月賞与は基本ヶ月の維持を進めました。春の交渉賃金要求では、ベア要求の見送りや賞与の半期交渉方式変更、函館・百科では育児短時間勤務の期間拡充等の制案化を進めました。

| 重点ポイントの振り返り | 評価・反省 |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・「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、従業員の労働条件の最大維持すべく労使協議に取り組む<br>・通年協議は、中期経営計画と連携した人事賃金制度構築やグループ共通枠組みの整備に向けた協議を前進させる | ・雇用や労働条件の維持に労使一体で取り組み。また、メンバーの声を踏まえたコロナ対応に関わる環境改善を都度進めた<br>・通年協議は、グループ共通の人事賃金制度改定を進めた上で函館・百科では育児勤務制度の拡充などの成案化を進めた |
| **②経営対策活動** | |
| ・各社の企業方針の納得性や戦略の実行性を高めるべく、メンバー浸透度や現場実態の共有を主に経営懇話会の中で取り組む<br>・新たな現場役員体制とデジタル活用VOICE・意見集約体制の構築した上で、経営との意見交換活性化につなげる | ・経営懇話会を通じ、各社の経営状況を把握した上で、今後の営業戦略の対応、現場の声に対する意見交換や提言を図った<br>・役員全体が意見集約を図る体制を構築した一方、その土台となる意識や行動を高める取り組みが今後必要 |
| **③現場活動（VOICE活動）** | |
| ・デジタルを活用しながら、双方向コミュニケーションを図る<br>・開催方法は、限定VOICEの新設により対象となるメンバーの整理と内容浸透に取り組む<br>・テーマ別VOICEの都度実施でメンバー接点の充実化を図る | ・限定VOICEとして通年協議に関して動画配信での定期配信をスタートした一方で、内容浸透や意見集約度が限定的となった<br>・テーマ別VOICEは、札幌・百科C-tへの実施に留まったことからテーマ設定や開催頻度に課題を残した |
| **④広報活動** | |
| ・VOICE活動運営変更に合わせ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新たなスキームづくりに取り組む<br>・働き方や職場環境の変化を踏まえ、Office365やLINE、広報誌を活用し、メンバーとの接点拡大を図る | ・各雇用形態別に抜け漏れなく発信する発信方法の運用整備行った<br>・各デジタルツールでの発信頻度を拡大して定期情報提供を実行<br>・発信内容を精査し、メンバーの関心度を高めることを検討 |
| **⑤教育サポート活動** | |
| ・ユニオンプランは、本部と連携した各年代別（CLPⅠ・Ⅱ）セミナーを原則オンライン開催で実施<br>・キャリアセミナーは、オンライン形式を中心に各支部・分会のメンバーニーズに合わせた内容で開催を検討 | ・ユニオンプランは、オンラインでの開催と運営スキームを構築<br>・キャリアセミナーは、北海道統括全体でのSDGS、オンライン体験ツアーセミナー開催。また、札幌・函館でパソコン、マネーセミナー、百科では道産品を学ぶセミナーなどを開催 |
| **⑥レク・社会貢献活動** | |
| ・レクリエーションは、コロナ禍を踏まえて、集合形式を伴わないオンライン上でメンバーが交流できる取り組みを検討<br>・社会貢献は、各支部・分会の支援団体への継続した支援活動や地域スポーツ団体観戦活動を興行状況踏まえて開催を検討 | ・オンライン上でのイベントは未実施、、札幌「従業員名簿」函館「港まつりWeek」百科「30周年記念施策」を実施<br>・クリスマスに札幌羊ヶ丘養護園イベント提供、函館乳児院さゆり園プレゼント寄贈などコロナ禍の支援活動を行った |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・労働条件の維持や安心安全に対する職場環境の改善に対して、労使一体で取り組みを進めることができた<br>・通年協議や、労働福祉活動に関する動画配信を月1回定期発信をスタート | ・通年協議に対するメンバーの関心度を高めた上で、意見集約活性化につなげる取り組み<br>・各社の企業動向を踏まえながら、中長期の働きがいや、キャリア形成につながる人事賃金制度構築に向けた協議 |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会を通じ、各社の経営状況を把握した上で、今後の営業戦略の対応、現場の声に対する意見交換や提言に取り組んだ。その上で、パイプ機能担う現場組合役員全体から意見集約を図る体制の構築することができた | ・現場活動と連携した経営対策として、現場組合役員と連携した意見集約の仕組みの定着と進化 |
| **③現場活動（VOICE活動）** | |
| ・現場組合役員がテーマ（企業戦略浸透・職場環境）に沿った意見集約に毎月参画する仕組みの構築<br>・各VOICEの位置づけを再構築し、デジタルツール発信強化<br>・限定VOICEの動画配信を定期的に実施 | ・現場組合役員が主体的に企業戦略の浸透度や現場課題に対する意見集約力、発信力を高める取り組み<br>・VOICE活動のデジタル化に対するメンバーの浸透<br>・テーマ別VOICEを活用した意見集約活動 |
| **④広報活動** | |
| ・各社の雇用形態に合わせ抜け漏れない広報活動の構築<br>・書記スタッフと連携した各デジタルツールの定期配信。LINE、Yammerは支部独自内容を毎週、広報誌は定期発刊） | ・組合活動の可視化、情報発信によるメンバー参画意識の向上<br>・重点活動である労働福祉・経営対策・現場活動との連携した内容発信力の強化<br>・各デジタルツールの登録者数増加に向けた取り組み |
| **⑤教育サポート活動** | |
| ・本部と連携したオンライン上のユニオンプラン仕組み構築<br>・SDGｓやPCスキルアップなど各支部・分会のメンバーニーズに合わせたキャリアセミナーの開催<br>・特に百科では、道産品を学ぶセミナーの運用を整備 | ・キャリアセミナーは、執行部と連携しながら、各支部・分会のメンバーニーズのさらなる掘り起こした上でセミナー開催 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・支援団体との支援活動の継続開催、特に札幌では、直接訪問して交流ができない中、動画やイベント提供による企画を実施 | ・支部独自の社会貢献活動の検討も計画、実行にいたらず |
| **⑦ダイバーシティ推進活動** | |
| ・育児休職者VOICEの初のオンライン開催<br>・本部と連携した介護個別相談会の開催<br>・育児、介護、疾病を中心としてサポート百科、共済会やベネフィット等の都度情報発信 | ・育児・疾病・介護に関わる情報発信の定期化、メンバー周知向上 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・各機関会議を通した現場組合役員への政策政治活動の理解促進に向けた情報発信を実施 | ・カスタマーハラスメントに対するメンバー浸透と労使取り組みの前進 |
| **⑨レクリエーション活動** | |
| ・従業員間のコミュニケーション活性化を目的に、札幌は、従業員名簿を発刊。函館では、港まつりWeek！（アーカイブ動画配信、写真コンテストなど）開催<br>・百科は３０周年記念施策を労使で実施 | ・コロナ禍を踏まえた、オンライン上のレクを検討するも、計画、実行にいたらず<br>・アフターコロナを見据えた従業員参加型のイベント開催の検討が必要（札幌函館は２０２２年度周年予定） |

# 仙台三越支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | 『前進』<br>互いを理解し、挑戦し続けよう！！ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・仙台三越を取り巻く環境の変化により企業業績は依然として厳しい状況が続き、労働条件に関わる労使協議を行う機会が多い中、メンバーと置かれた状況の理解を深め、企業の存続と雇用の確保に向けた対応ができた
・メンバーが前進するためのキッカケづくりとして、情報の発信を主体とした活動ができた一方、新型コロナウイルス感染症拡大により、会社とメンバーが直接コミュニケーションを取れる機会をつくれず課題を残しました

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、活動への制限を余儀なくされたが、デジタルを活用したリモート会議のほか、教育活動やレクリエーション活動においてもリモートにて実施
・新型コロナウイルス感染症拡大による企業業績への影響を受け、労使合意していた年間賞与について再協議を実施
・小型店舗「エムアイプラザ登米佐沼店」の営業終了に伴う労務対応

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①現場活動** | |
| ・人事制度改定に向けた、組合役員・メンバー双方向の議論<br>・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<br>・テーマ別VOICEや職場委員会を通じた課題の抽出 | ・質問を設けたVOICEやFormsを活用し声の集約ができた一方、主体的な発言や議論が生まれる状況には至っていない<br>・職場単位の広い課題集約はできた一方、雇用形態や役割など細かな課題集約のためのテーマ別VOICEの実施が不足 |
| **②経営対策活動** | |
| ・組織の在り方、会社の方針、会社の状況に対するメンバーの理解度の向上と意識改革を推進<br>・経営とメンバーが直接対話できる機会の創出<br>・労使懇話会を通じた、組織の課題抽出と打ち手の検討 | ・VOICEにおける発信に加え、広報活動を通じた情報の発信により、会社の状況や取り巻く環境の理解度向上の活動はできた<br>・現場で直接対話が生まれるよう、継続した働きかけが必要<br>・課題の抽出と共有にとどまり、打ち手の検討が不足 |
| **③労働福祉活動** | |
| ・企業の存続と雇用確保のため、リスクを想定した柔軟な対応<br>・労使通年協議の推進<br>（人事賃金制度の見直し・働く環境の整備） | ・企業の存続と雇用の確保に加え、メンバーの安心や働き甲斐の維持向上を重要視した対応ができた<br>・働く環境の整備は、VOICE等を通じた教宣により一定の改善を図れた一方、人事制度の見直しは持越しが多い状況 |
| **④広報活動** | |
| ・LINEを活用したタイムリーな情報提供と、会員数拡大に向けた周知活動<br>・組合諸活動への積極的な参画を募るための広報活動<br>・人事制度などの理解促進を目的とした定期的な情報発信 | ・支部独自LINEが活用しきれておらず、毎週定期的な更新が必要<br>・入会促進のQR配布を行ったが、まだ組合員数の約20％の状況<br>・掲示や配布での告知ではメンバーに情報が伝わり切らない状況<br>・メンバーの関心の高い内容について、支部ブログ中心に発信 |
| **⑤レクリエーション活動** | |
| ・職場単位の団結力向上を目的とした、新しい職場親睦の在り方を提案<br>・第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 | ・コロナ禍により新しい職場親睦の提案ができなかった。代替え企画としてオンライン団結会を実施<br>・メンバーニーズのあった野球観戦レクリエーションが実施できた。今後の活動に向け新たなニーズのヒアリングが必要 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・組合機関会議および、組合諸活動のリモート開催化<br>・VOICEにおけるメンバーとの直接対話の機会を維持する為、安心して実施できる場所の確保 | ・教育関連のセミナーは全て講師のみリモート開催と、メンバー・講師ともに安心して実施できる環境にて実施できた<br>・広い場所での実施により、参加できる人数の確保や安心して参加できる場が提供でき、通常通りのVOICE活動が維持できた |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①現場活動** | |
| ・一方的な発信で終わらないよう、質問を設けたVOICEの実施<br>・VOICEのフォローとして、音声付きの議案書を発信<br>・Formsを活用し、メンバーといつでも繋がれる環境を構築<br>・職場委員会等を通じて社内制度やルールの教宣 | ・主体的な発言や議論が生まれる現場活動の推進方法が必要<br>・活発な議論を推進する為、事前の情報発信<br>・集約した課題の具体的な打ち手の検討<br>・小単位の課題抽出のためのテーマ別VOICEの開催 |
| **②経営対策活動** | |
| ・メンバーが意識しづらい取り巻く環境や業績結果等、正しい情報の理解促進につながる情報の共有を実施<br>・現場の実態や、想定される課題について共有し、具体的な要望・提言を実施 | ・この先のビジョン等ポジティブな情報の発信<br>・労使会議におけるメンバーの声の共有だけではなく、具体的な打ち手など議論のできる労使会議の在り方の見直し<br>・職場懇話会の実施と具体的な課題解決への取組み |
| **③労働福祉** | |
| ・均衡均等待遇の観点から各人事制度の見直し<br>（時間給制社員・60歳以降雇用）<br>・労働時間管理における個別対応の継続強化による改善<br>・面談の意識向上に向けた広報活動の実施と機関会議での教宣 | ・ステージB・Cの人事賃金制度改定に向けた細部の議論<br>・労働時間管理に対する更なる意識の向上が必要<br>・年間の必要な面談100％実施に向けた取組みの検討実施 |
| **④広報活動** | |
| ・LINE紹介ティッシュの配布により、会員数約70名増加<br>・ブログ更新内容の発信により、ブログへの誘致<br>・週ごとのテーマを設けた定期更新内容の策定と実施<br>（第8期支部ブログ更新回数、8月現在38回） | ・更なるLINE会員数獲得に向けた取組み<br>・メンバーに見てもらえる内容・発信方法の検討<br>・組合掲示板やサイネージに掲示する広報物の内容の見直し<br>・支部独自LINEの毎週定期更新 |
| **⑤社会貢献活動** | |
| ・震災を忘れないための3.11企画を実施し、10名参加<br>・支部独自支援先への継続支援として日傘を寄贈<br>・音声録音による声掛けやキャッシュレスを活用した愛の募金<br>・エコキャップ回収BOXの増設や、継続した地域清掃活動の実施 | ・3.11企画における人的支援<br>・支部独自支援策に対し、コロナ禍でもできる人的支援<br>・メンバーの積極的な参加を促すため、各社会貢献活動の趣旨が伝わることを意識した告知と報告 |
| **⑥教育サポート活動** | |
| ・コロナ禍でも安心して参加できるよう、リモートを活用した支部独自セミナー『睡眠セミナー』の実施し、11名参加<br>・40歳代・50歳代の労使教育をリモートで実施し、計19名参加 | ・ライフ＆ワーク両面の実施を検討していたが、ライフ面の実施にとどまる。新たなニーズの集約<br>・「誰でも・どこでも・いつでも」参加できる実施方法の検討<br>・自己啓発支援制度の活用促進に向けた告知 |
| **⑦レクリエーション活動** | |
| ・メンバーニーズに応えたスポーツ観戦レクリエーションとし『野球観戦レクリエーション』を実施し、延べ22名参加<br>・コロナ禍により、職場親睦会が行えない状況を考慮して、代替え企画として『オンライン団結会』を実施し、126名参加 | ・従来のポスター掲示・ペラ配布の告知では全メンバーに伝わりきらないことから、告知方法の見直し<br>・組織のコミュニケーション醸成に寄与する企画立案 |
| **⑧組織政策・人財育成** | |
| ・兼任役員のVOICE運営による、制度への知識や理解度向上<br>・組合役員を通じた組合員への情報発信を強化する為、職場委員会を中心に人事制度のルールの教宣を実施 | ・執行委員の知識向上を目的とした勉強会<br>・組合機関会議の活発な議論を推進する為、事前の情報発信 |
| **⑨政策・政治活動** | |
| ・各組合機関会議において、本部担当者からの政策政治活動に関わる勉強会を実施<br>・経営懇話会において、政策政治活動について報告 | ・政策政治活動への理解促進のための情報発信<br>・政策政治活動を推進するための支援者の拡大 |

# 新潟三越伊勢丹支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| 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。** |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・コロナ禍における営業利益黒字確保を労働条件面へ最大限反映、春の交渉にて満額回答を達成
・定期的なテーマ別ボイスを通じた「業務簡素化」「やめる業務の洗い出し」により、デジタルを活用した業務削減を実現
・経営懇話会を通じた課題共有と、通年での業務改善進捗管理の枠組みを構築

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新潟伊勢丹リモデルオープン第一弾（B1～3F）
・三条サテライトショップ拡大リプレイスオープン
・新潟県独自の新型コロナ特別警報発令期間を含め、催事物産展を再開し全館の営業を継続中

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・経営懇話会を通じ「職場環境改善」「業務簡素化・業務削減」具体策を提言 | ・執行委員全員で経営懇話会に臨むことで、よりダイレクトな対話を実現 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・ステージA・B人事賃金制度改定<br>・業績連動賞与目標設定<br>・月給制社員賞与制度改定<br>・各雇用区分採用賃金の引上げ | ・ステージA人事賃金制度を2021年春の交渉にて改定、ステージBについては第9期継続協議<br>・新賞与支給表について、業績連動賞与支給率"1"水準維持し改定<br>・ステージC-tのみ採用賃金1000円引上げ、ベース給表改定 |
| **③現場活動** | |
| ・テーマ別ボイスの充実（SM・B/BL/入社5年目未満）<br>・限定メンバーズボイスの実施（制度改定に該当する特定の雇用区分や役割のメンバーを細分化して意見集約） | ・テーマ別ボイス、限定メンバーズボイスでの課題抽出⇒執行部での提言変換⇒経営懇話会でのディスカッション⇒執行委員会での反省⇒次月経営懇話会への作戦立てのPDCAサイクルを実現 |
| **④広報活動** | |
| ・支部広報誌の告知方法と内容の拡充 | ・広報告知ツールの拡充（デジタルサイネージ、各階休憩所配布、web全社通達、web社内掲示板、ヤマー）<br>・上記ツールを活用した広報以外の組合情報のタイムリーな全館告知 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・経営懇話会の兼任執行委員出席を軸とした、課題提起・解決に向けたPDCAサイクル実行<br>・支部内書記長勉強会を定期実施 | ・兼任役員の主体的な組合活動参画意識の醸成<br>・第9期、兼任4役での事務局会議への参加検討 |
| **⑥教育サポート活動** | |
| ・オンライン教育の導入<br>・体験型の文化的経験値向上を目的とした集合教育の実施 | ・4支部合同セカンドプラン、30代チャレンジプランのオンライン実施<br>・体験型セミナー、コロナ禍を踏まえたオンラインセミナーの毎月継続実施検討 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・新賞与支給表について、業績連動賞与支給率"1"水準を維持し改定<br>・ステージC-t採用賃金1000円を引上げ、ベース給表改定 | ・ステージB人事賃金制度について、2022年春の交渉改定に向け継続協議<br>・年間総実労働時間短縮に向けた、制度改定を含めた具体的な方策検討 |
| **②経営対策活動** | |
| ・執行委員全員で経営懇話会に臨むことで、よりダイレクトな対話を実現 | ・経営層に対する執行部の建設的な提言力、オープンコミュニケーション<br>・執行委員の職場・所属を補完する評議員の経営懇話会参加検討 |
| **③現場活動** | |
| ・第8期を通じて多様な対象者を切り口としたテーマ別ボイスを連打、課題抽出を重ね、経営懇話会への提言根拠として活用 | ・外商部の職場環境改善に向けたアプローチ<br>・エルダースタッフの職場における現状・実態把握 |
| **④広報活動** | |
| ・社内webツールを活用した広報や組合告知の拡充<br>（社内掲示板、yammer） | ・組合HPへの誘導<br>・動画配信 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児休職復帰者ボイス実施による「仕事と育児」両立不安解消へ一定の成果 | ・傷病サポート活動の周知浸透 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・地域還元型のリユースプロジェクトとして、もぐら工房への不要衣料寄贈（春・秋）と新潟市子供創造センターへ不要になった絵本の寄贈（冬）継続実施によるメンバー認知・協力体制向上 | ・兼任役員の役割体制構築<br>・キャッシュレス募金の波及 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・オンライン教育（セカンドプラン・チャレンジプラン）の導入<br>・体験型の文化的経験値向上教育を隔月実施、メンバー満足度向上に一定の成果 | ・多様な世代、多様な役割のメンバーが「誰でも」「自ら」「いつでも」学べる機会提供 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・かわいたかのり支援に向けた組合役員勉強会を機関会議にて実施⇒兼任役員から各所属への支持者カードの依頼 | ・社内全メンバーを巻き込んだ活動推進 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・経営懇話会の兼任執行委員出席を軸とした、課題提起・解決に向けたPDCAサイクル実行<br>・支部内書記長勉強会を定期実施 | ・兼任4役での労使事務局会議への参加を通じ、多様な目線での課題提言と制度改定への結びつけ |

# 静岡伊勢丹支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| 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 |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・様々な行動制限がある状況の中、最低限ではありますが現場活動を行うことが出来ました。また、そういった中でデジタルを活用した取り組みを行い、沢山の意見を貰うことが出来ました
・支部として会社の状況を伝えるための発信について新しく取り組みました
・メンバーへの情報発信の周知や現場活動を通じての課題解決に向けた取り組みとしては課題が残りました

**＜第８期の主なトピックス＞**

・メンバーズVOICEはコロナ禍ということもあり、直接対話で行う集合開催とは別に、動画とFormsアンケートを利用したデジタル開催を並行して実施しました
・活動状況を広く知ってもらう取り組みとして、経営懇話会や安全衛生委員会の報告を定期的に行いました
・現役時にフルタイムで働いていたメンバーが定年後も同じ時間帯で働けるように60歳以降の働き方を変更しました
・フルタイム勤務者における所定労働時間を10分短縮しました

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①現場活動** | |
| ・直接対話の場の拡大として、VOICE活動の拡充とデジタルツールの活用<br>・職場の課題解決に向けた取り組みとして、定期的な職場委員会の開催 | ・職場委員会やVOICEを最低限ではあるが実施でき、デジタル活用で今までと違う手段でもメンバーの声を聴くことが出来た<br>・職場委員会は開催したが、職場の課題解決に向けた取り組みとしては課題が残った |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営状況の確認および、メンバーへの定期的な情報発信<br>・VOICEや職場委員会で得られたメンバーの声を会社に伝え、職場の課題解決に繋げる取り組み | ・情報発信は定期的に行ったが、ブログ等の閲覧回数が少なく、周知面に課題が残った<br>・メンバーの声をどう解決していくのかといった議論が十分できず課題解決に繋がらなかった |
| **③労働福祉活動** | |
| ・ステージA、ステージB人事制度の成案化<br>・賞与の年間一括交渉から都度交渉への変更<br>・60歳以降の働き方についての成案化<br>・働く環境の整備として所定労働時間の短縮 | ・2021年春の交渉で、60歳以降の働き方など通年協議の内容について結論を出せた<br>・働く環境の整備では時間管理のルール徹底に課題が残った |
| **④広報活動** | |
| ・活動を幅広く知ってもらうための動画配信や、ブログ、広報紙、ポスターやサイネージなどデジタルとアナログを利用しての情報発信<br>・LINE公式アカウントからの告知の強化 | ・あらゆるツールを利用した情報発信は出来たが、見てもらうための取り組みと動画の配信頻度に課題が残った<br>・LINE公式アカウントでの情報発信頻度は増えたが、友達登録をしてもらうための活動があまりできなかった |
| **⑤新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・会社から発信されている感染防止対策の取組み内容や、厚生労働省から発信されている情報などのメンバーへの発信 | ・広報紙やブログで情報発信については主体的に行うことが出来た。また、ワクチン職域接種の通達発信や運営業務についても会社のフォローとして行った |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①現場活動** | |
| ・新たに行った職場委員会では、コミュニケーションの課題や時間管理の状況について確認することが出来た<br>・Formsを活用したVOICEアンケートを行い、今まで意見を言わなかった人の声を聴くことが出来た | ・コロナ禍で直接対話の場をあまり持つことが出来なかった<br>・兼任執行委員を巻き込んだ現場活動としては不十分だった<br>・集約した意見から課題解決に繋げることが出来なかった<br>・コロナ禍もあり「他所属を知ろう」の実施が出来なかった |
| **②経営対策活動** | |
| ・会社の状況は経営懇話会や安全衛生委員会の内容を広報紙やブログを通じて定期的に発信することが出来た<br>・経営対策として執行部人財が経営対策セミナーや財務基礎研修を受講することが出来た | ・情報発信は定期的に行えたが、ブログやLINE公式アカウントの閲覧数が少なく、メンバーへの周知という面では課題が残った<br>・VOICEや職場委員会で出た意見を会社に伝えることは出来たが課題解決に向けては執行部内の議論が不十分で出来なかった |
| **③労働福祉活動** | |
| ・ステージA、ステージBそれぞれの制度を成案化した<br>・60歳以降の働き方としてエルダースタッフとエルダーフェローの制度を成案化した<br>・働く環境の整備として1日の所定労働時間を10分短縮した | ・働く環境の整備として時間管理のルール徹底に課題が残った<br>・また、シフトの有効活用で一律で行う時間管理に課題が残った |
| **④広報活動** | |
| ・会社の動きや組合活動をメンバーに知ってもらう取り組みとしてブログや広報紙を通じた定期的な発信が行えた<br>・LINE公式アカウントでは、支部の発信としてブログの更新や広報誌などの発信情報を毎週1回発信することが出来た | ・ブログ等での発信は行えたが、閲覧数が少なく発信内容の共有には課題が残る<br>・LINE公式アカウントは、定期的な発信が行えている一方で友達登録数が組合員数に対し2割弱と低い状況が続いている |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児勤務者を対象としたテーマ別VOICEを行い、抱える悩みの共有や情報交換を行った | ・育児勤務者の悩みの共有や情報交換は行えたが、育児休業者に対する活動には課題が残った |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・愛の募金活動や支援物資収集活動の実施、平和活動の折り鶴献納についても小規模ではあるが実施できた | ・支援先であるいこいの家への支援については、コロナの影響でイベントがすべて中止となり参画が出来なかった<br>・平和活動としての折り鶴献納は、書記局と新入社員のみでの作成となりメンバーの参加にはスケジュール修正が必要だった |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・新入社員のフレッシュプランは予定通り実施できた<br>・入社5年目を対象としたセカンドプランは5支部合同で実施でき、リモートでありながらも各支部間でのコミュニケーションにも繋がった | ・フレッシュプランの内容が固定化されつつあり、自ら体験をするといった視点での見直しが必要 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・支部機関会議で政治についての理解を深める取り組みを本部副委員長協力のもと行った<br>・組合として政治活動を行っていくことを会社に報告した | ・執行委員や評議員に対しては理解を深める活動を行えたが、メンバーに対しての活動に課題が残った |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・経営対策の知識を向上させるために、執行部に経営対策セミナーや財務基礎講座を受講した<br>・支部機関会議で、人事制度の勉強会を行い制度に対する知識を深めた | ・セミナー受講が限定的となり、より多くの執行委員への講座受講に繋がらなかった |

# 名古屋三越支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | メンバー一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 |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・組合活動において活動の優先順位を明確化するべく経営対策活動の強化と分野別活動の見直しをおこないました。
・メンバーからの声の集約は組合役員の役割を見直すことによって多くのメンバーと組合役員が対話による現場課題吸い上げのスキームを構築しました。
・組合員企画発案型のレクリエーション補助制度を開始しましたが、活動周知徹底には改善の余地を残しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルス感染症の影響による営業時間の短縮や土日の休業要請
・2021年5月名古屋三越メンバーシップ戦略や行動指針の発信
・イセタンハウス、イセタンセントレアストアの営業終了による労務対応
・ベースアップ要求見送り、ステージAの人事賃金制度改定、ステージB-1・2の運用開始、賞与の半期要求への見直し

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・会社経営に対するチェックとサポートのため組合員の声を元にした定期的な経営懇話会の実施<br>・建設的な議論のため、事前の支部4役MTGによる労働組合意見の確認、調整 | ・年間スケジュールと労使協議の進捗をふまえて、労使で意見の相違やすり合わせが必要な箇所を明確化して経営懇話会に臨むことが出来た<br>・会社経営新体制となり、スケジュールや議題の精査が必要 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・ステージAを中心とした人事賃金制度改定や総実労働時間短縮にむけた各種施策の検討<br>・知見、知識向上のため執行部を中心に他労組交流や外部セミナーに参加 | ・期初に掲げた労使通年協議項目をすべて成案化<br>・外部交流による外部からの知見習得は経営懇話会での意見提言や通年協議へ反映出来たので、次期以降も課題や目的に沿った交流を実施していく |
| **③現場活動** | |
| ・組合役員と組合員の双方向コミュニケーション活性化のため、組合役員の役割と各機関会議体の位置づけの明確化、デジタルツールを活用したVOICE活動により、今まで以上に声の吸い上げをおこなう | ・執行部を中心としたVOICE活動への参画により一定程度理想の形まで作り上げることが出来たが、毎月の定期的な声の吸い上げスキームやフィードバックに課題を残した |
| **④広報活動** | |
| ・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がはかれることを念頭にそれぞれのツールの精査をおこなう | ・HPを情報発信の軸に起き、新たな情報発信ツール（YammerやLINE公式アカウントなど）からも特性に応じた情報発信をすることが出来た<br>・更なるメンバー接点拡大にむけた情報発信の精度向上が必要 |
| **⑤教育サポート活動** | |
| ・デジタルツールの活用により、どこでも教育が受けられるような教育環境の整備<br>・参加者の主体的に学ぶ意欲を創出する「マナベルカフェ」は外部企業との交流も検討する | ・デジタルツールの活用が進み、リモートでのセミナー受講や遠隔地からの参加者の取り込みも出来た<br>・マナベルカフェは若手社員のモチベーション向上を目的に地元で活躍する同世代の社長にも登壇頂いた |
| **⑥レクリエーション活動** | |
| ・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 | ・健康増進の観点からスポーツに特化したレクリエーションに対する補助制度を導入したが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、数件の応募にとどまった<br>・対象事由の拡大などの検討が必要 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・総実労働時間短縮にむけた岩田屋三越支部との交流会は執行部の活動参画意識向上にも寄与し、結果として総実労働時間短縮の中期的な目標を設定出来た | ・企業戦略の変化や業績の不透明さ、メンバー一人ひとりの価値観の多様化に対応した自主的、自発的な行動変容を促すような業務改革・風土改革への対応が課題 |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営に関する情報や労使協議の進捗状況などを毎月の経営懇話会にて適宜実施。議題に関しても支部4役ミーティングを中心に機関会議で精査した | ・経営懇話会の議題と各種現場活動とのつながりを深め、吸い上げた声のフィードバックや建設的な意見提言につながる体制強化が必要 |
| **③現場活動** | |
| ・支部4役を中心におこなうメンバーズ（テーマ別）VOICEや執行委員と職場委員による職場委員会のリアル開催は双方向コミュニケーションを意識した体制構築が出来た | ・職場委員会の毎月の議題設定やメンバーズVOICEの一般組合員への周知に課題が残った。執行委員会を活用した議題の決定やデジタルツールも活用した周知徹底を図る必要がある |
| **④広報活動** | |
| ・HPからの情報発信数は前年比1.4倍とメンバー接点の拡大を図ることが出来たと言える<br>・新たな情報発信ツールYammerに関しても期中の修正も踏まえ様々なコンテンツ発信が出来た | ・各ツールの閲覧数やLINE・Yammer登録者などは計画未達（LINE登録者計画比40％程度）<br>・YammerやLINE、HPなどとの情報のクロス発信により情報内容と質を鋭意検討中 |
| **⑤レクリエーション活動** | |
| ・組合の多様化する余暇の過ごし方への対応として「レクリエーション補助制度」を新たにスタートさせた | ・新型コロナウイルス感染症の影響もあり、集合形式でのレクリエーションの実施が嫌煙され、計画大幅未達<br>・今後はレクリエーション補助制度の対象範囲拡大や規制緩和により利用者増に努める必要がある |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・新型コロナウイルス感染症の影響によりひばり荘への行事参加などは出来なかったが、寄贈は引き続き実施<br>・フードバンク活動に一般の組合員も参加していただいた | ・新型コロナウイルス感染症の影響もあり、各活動に動員が出来ず、執行部内での活動参加にとどまった<br>・活動継続と新入社員やメンバーからの一般参加を社会情勢を見ながら対応をする必要がある |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・教育体系構築にむけたセミナー（＝権限委譲セミナー）は権限委譲に課題があるというメンバーからの声を反映し、外部講師を招聘し、労使共催で実施<br>・3支部合同のオンラインセミナー企画実施 | ・権限委譲に関する外部講師の講義動画を社内streamに保存し、セミナー参加が困難な方への対応も行ったが、一過性の取り組みで終わってしまった |
| **⑧ダイバーシティ活動** | |
| ・介護に直面している方とそうでない方のお互いの理解促進が進むよう体験型の介護セミナー企画立案<br>・育児休職者のテーマ別VOICEを初のリモート開催。外出の手間などがなく、同じ境遇の社員と交流できると反応◎ | ・新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、体験型介護セミナー開催延期 |
| **⑨政策・政治活動** | |
| ・執行委員会を通じて政治活動の大切さを啓蒙<br>・政治活動の意図を組合役員に説明する事によって理解促進に努めた | ・カスタマーハラスメントも含めた理解が一般の組合員にまで浸透しているとは言えず、今後も継続して発信し続ける必要がある |

# 広島三越支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | 「対話」を通じ「信頼」を深めよう<br>～Dialogue creates trust～ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・広島三越のおかれた環境は、コロナウイルス感染症による様々な影響があり、見通しの立たない状況が続いている
・支部の活動としては、労使協議、VOICE活動、本支部MTG等、これまで以上に「対話」の機会を創出することで、メンバー・会社・組合のそれぞれの関係性を高める取組みを進めた
・一方で、コロナ禍であることを鑑み、組合発信の集合を必要とする活動は最小限の実施となった

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナ感染症：営業面や感染拡大防止について労使で対応を行った、感染対策を行いながら組合活動を行った
・新たな経営体制：2020年10月より社長・営業統括部長が代わり、新たな経営体制のもと労使関係を築いた
・組織改正：2021年4月に組織改正が行われ、メンバーの働き方の変化に対してサポートを行った

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・毎月の経営懇話会にて、メンバーと会社をつなぐパイプ役として意見交換・情報交換を実施<br>・企業の存続と雇用の確保の観点をふまえた賞与交渉<br>・リスクシナリオの再検討 | ・事前の事務折衝で議題を共有し、特に通年協議について意見交換・情報共有を行うことができた<br>・賞与交渉はこれまでの水準を維持した内容で妥結できた<br>・リスクシナリオについて、期中の議論は未実施 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・雇用区分ごとの課題に対する制度改定<br>・総実労働時間の短縮や適正な評価制度の運用など、働く環境の整備に向けた取組み<br>・支部機関会議における会議体の質向上に向けた取組み | ・ステージAの本給表等、課題解決に向けた改定を行った<br>・総実労働時間の短縮に向けた協議を進めた<br>・評価制度内容の定着と評価者教育は労使で取組みを進めた<br>・会議体の質向上は、議題設定や事前準備に課題を残す |
| **③現場活動** | |
| ・新規に職場委員会を開催することでメンバー接点強化を行い、職場問題の早期の抽出にむけた取組みを実施<br>・テーマ別VOICEの開催による、メンバー・所属ごとの課題抽出とメンバー同士の対話の場の創出 | ・職場委員会を毎月1回開催し、現場の課題の吸い上げに加えて、労使協議の内容のフィードバックを行うことができた<br>・テーマ別VOICEを第7期2回⇒第8期7回実施し、対話の場を前期以上に創出することができた |
| **④広報活動** | |
| ・デジタルツールを活用した情報発信<br>・労使通年協議事項の進捗を動画配信<br>・従業員名簿の作成 | ・新たに支部独自にLINEによる発信を追加し、受信者を組合員の半数以上まで広げ、情報収集の機会を増やした<br>・動画配信はVOICEの説明のみにとどまった<br>・名簿作成はデータ配信のみで行った |
| **⑤教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプラン、セカンドプラン、CLPⅠ・Ⅱを継続実施<br>・自己啓発支援制度の利用促進<br>・コロナ禍の不安定な心のコントールに向け、オンラインを活用したマインドフルネスセミナーを支部合同で開催 | ・勤続年数や年齢に応じて、仕事と生活の両面をサポートする教育を行うことができた<br>・定期的な発信で自己啓発支援制度の利用が増加（3件⇒8件）<br>・メンバーの関心が掴みきれず支部独自の教育ができなかった |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応（コロナ禍での組合運営のあり方）** | |
| ・組合機関会議のリモート開催<br>・VOICEの開催において、直接対話とデジタル配信のバランスを図り、メンバーの情報理解に向けた運営の検討 | ・評議員会や支部大会ではデジタルツール体験も踏まえつつ、進行に支障のない運営ができた<br>・集合形式とデジタル配信と組み合わせたVOICEを実施し、感染拡大に配慮したVOICEができた |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・賞与はこれまでの水準を維持した内容で妥結できた<br>・雇用区分ごとの課題に対して、制度改定や新設を行った<br>・労使一体となり、評価管理制度の適切な運用に取組んだ<br>・コロナ禍における対応について、都度協議できた | ・通年協議におけるスケジュール感が甘く、計画的に協議を進めることができなかった<br>・執行部内や評議員における制度の理解度合いにばらつきがあり議論の深堀りができなかった |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会の出席メンバーを絞り、少人数で対話を実施し、働く環境や通年協議事項について意見交換を行った<br>・執行部が外部セミナーを受講し、会社の財務諸表を読み方について学び、理解を深めた | ・企業の存続に向けたリスクシナリオの再検討について、項目出しにとどまり、具体的な見直しができなかった<br>・執行部が財務諸表を読み取り、会社と内容について意見交換を行うレベルにまで達することができなかった |
| **③現場活動** | |
| ・職場委員会は毎月1回実施し、現場の生の声の定期的な集約と労使協議の進捗をフィードバックする機会を作ることができた<br>・プロスタッフや在籍出向者など、新たなテーマ別VOICEを実施し、メンバーとの対話の機会を増やすことができた | ・通年協議に関わるVOICEは専従のみが開催し、兼任役員が主体となった現場活動の機会を作れなった<br>・テーマ別VOICEの対象からはずれるメンバーも多く、直接対話をできないメンバーもまだ多くいる |
| **④広報活動** | |
| ・広報誌、メール、ブログ、LINEなどのツールを活用し、メンバーへ組合活動の情報発信を行った<br>・支部組合員数のおよそ半数がLINE登録者数となった<br>・コミュニケーションツールとして従業員名簿を配信できた | ・メンバーが求める内容を精査した上での、定期的な発信・配信を行うことができなかった<br>・LINE登録者の獲得に向けた具体的な取組みができなかった<br>・名簿作成において校正ミスがあり、校正フローに課題が残る |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・サポート百科の内容について労使で確認を行い、必要に応じてメンバーへの配布・案内を行うことができた | ・介護に興味関心のある方を対象としたVOICEやセミナーについて、課題抽出やテーマ設定が進まず、開催できなかった |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・愛の募金において新たなキャッシュレス募金に取組んだ<br>・支援団体へオーブンレンジを寄贈した<br>・平和について考える機会として、折鶴を作成し、平和記念公園に3,750羽（3支部合算）の献納を行った | ・コロナ禍でも可能な人的支援の検討ができなかった<br>・感染症対策を施しつつ、組合役員やメンバーの積極的な社会貢献活動への参画を促せなかった |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプラン、セカンドプラン、CLPⅠ・Ⅱの実施<br>・オンラインを活用したマインドフルネスセミナーを合同開催<br>・自己啓発支援制度の啓発と利用促進 | ・オンラインを活用した教育やセミナーについて、支部のメンバー需要について十分な検討ができなかった |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議において、政治活動についての勉強会を実施できた<br>・経営懇話会にて、組合の政治活動について共有を行った | ・メンバーに向けた政治活動についての情報発信は、春の交渉議案書での掲載のみとなった |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・兼任役員の理解促進に向け、各機関会議では通年協議事項に触れる機会を増やし、進捗の共有や議論の場作りを行った<br>・職場委員会の運営やLINE登録の推進など、兼任役員が主体的に取組める活動を進めた | ・兼任役員の制度理解や議論の入り込みなどについては、個々の差があり、取組み内容や巻き込み方法に課題を残した |

# 高松三越支部　第８期（2020年度）　活動報告

| テーマ | Just break the limit<br>～諦めなかった数だけ次に繋がる～ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・新型コロナの影響を受け、従来の活動の在り方を大きく見直すきっかけとなる一年であった。
・8期前半は現場活動の実施が難航、後半は感染対策を万全に継続的な実施が可能となる。
・「メンバー接点の創出」を軸に、**デジタル活用の強化**や**現場活動の活性化**を図り、継続的な活動を行った。
　一方で、兼任役員の巻き込みや、現場での主体的な組合活動に向けたサポート体制などに課題が残った。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルス感染症：収束せず、検温応援や催事制限などが継続、活動上・営業上の制限あり
・新規出店：お歳暮 徳島ギフトセンター 初出店に伴う労務対応
・労使通年協議：「ネクストキャリア制度」の水準拡充、ステージBの人事賃金制度の見直しに向けた研究
・分野別活動：支部ブログ更新強化、デジタル広報誌の発刊、月例ゴミ拾い活動の実施など

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・事業会社の経営状況を把握、現場活動を通じたサポート機能としての役割を担う。<br>・構造改革に関して、労使間で進捗・方向性の確認を行い、定期的な意見交換を実施。 | ・安全衛生委員会や経営懇話会だけでなく、日常的な意見交換により、具体的な施策に対し組合の意見を反映できた。<br>・経営懇話会の実施に際し、より建設的な意見交換を行うための意見集約や経営状態の分析などを行っていく必要がある。 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・未曾有の環境変化を受け、組合員の雇用を守るための取組みとして、人事賃金制度の見直しや、就業環境の整備を実施。<br>・「ハラスメント撲滅」の啓発を通じて、心理的安全性の高い職場風土の醸成に注力。 | ・制度面の改善を着実に実施する一方で、若年層の定着に向けた風土づくりに関して課題が残る。<br>・啓発活動を通し、水面下にあった事案が表面化、解決に向けた取り組みに繋がった。継続的な啓発の重要性を再確認。 |
| **③現場活動** | |
| ・兼任役員を軸とした現場活動の実施、職場の環境改善や課題解決に向けた体制の確立。<br>・デジタルを活用した情報発信や意見集約機会の増加。 | ・集合形式だけでなく、分散方式・デジタル配信などを活用したメンバーズVOICEを開催できた。<br>・今後も、アンケートやテーマ別VOICEの実施を強化し、労使で議論していく必要がある。 |
| **④広報活動** | |
| ・「組合を身近に感じてもらう」をコンセプトに、広報の在り方を支部内で共有、運用・内容ともに見直しを行う。 | ・メンバー接点の創出を目的として「LINE@」登録CPを実施、半期で103名の加入に繋がった。デジタル広報誌の創刊やブログ毎週更新などを実施。<br>・組合広報強化による認知機会の創出に注力する必要あり。 |
| **⑤教育サポート** | |
| ・組合教育を通じて、組合に関する知識を深めてもらうだけでなく、メンバーコミュニケーションの醸成やライフキャリアプランの選択肢の多様化につながるカリキュラムの実施。 | ・新入社員同士の結束強化、組合活動や会社組織に関する知識習得、ビジネスマンとしてのｽｷﾙ・ﾏｲﾝﾄﾞ醸成ができた。<br>・オンラインセミナーカリキュラムの実施には運用面で課題が多く見受けられる。 |
| **⑥組合役員人財の育成** | |
| ・組合の基礎知識や役員としての心構えなどを、役員教育カリキュラムとして計画的に実施を行う。 | ・執行委員会や評議員会・職場委員会などを通じて、基本知識などの勉強会を実施。<br>・兼任役員全員が主体性を持って、現場活動に取り組めるような仕組みづくりが今後の課題として考えられる。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・更衣時間の勤務時間化に向けた議論を重ね、支部労使間における方向性を明示することができた。<br>・徳島出店に向けた要員体制の整備に関して、労使間で定期的な情報交換を行い、無理のない運用を提言できた。 | ・ハラスメント防止に向けた施策に対して、効果測定や現場への理解浸透度の確認を実施する必要がある。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・労使間にて「労使共同宣言」を宣言。ハラスメントやコンプライアンス違反の撲滅や、心理的安全性の高い職場づくりに向けて、労使間で協調姿勢を持つことができた。 | ・経営懇話会の毎月開催ができず、計画的な労使議論を行うための労使間の認識合わせが必要。 |
| **③現場活動** | |
| ・職場委員/評議員会：リアル開催やアンケート等を通じて、下期以降は継続的に実施を行うことができた。<br>・テーマ別VOICE：4月の組織体制変更に伴う実施ができた。<br>・デジタルを活用した意見集約の仕組みを作ることができた。 | ・現場活動で得た意見を、経営にうまく共有できていない。<br>・月１動画などを用いた継続的なﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸができていない<br>・今後、意見集約～フィードバックまでのサイクルを確立し、安定的な活動運用を行っていく必要がある。 |
| **④広報活動** | |
| ・LINE@登録キャンペーンにおいては、兼任役員を巻き込み、登録推進を促進することができた。9月まで継続して実施。<br>・支部ブログは「毎週1回更新」を目標に、書記スタッフと連携し、下期より継続的に運用することができた。 | ・LINE@を活用した支部独自発信ができていない。<br>・デジタルを活用した広報発信の認知が依然として低い。<br>・会社Yammerなどを活用した接点拡大や、発信内容の水準を高めていく必要がある。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・介護領域に関して、本部主導の介護セミナーの募集発信を実施。複数名からの問い合わせがあり、参加には至らなかったが、「介護」分野への関心の高さを知ることができた。 | ・支部独自の取り組みを行うまでに至らなかった。<br>・育児、介護に対する潜在的な関心は高いとみられる。<br>・必要な方に対する情報提供だけに留まらず、ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ浸透に向けた啓発活動などを継続的に行っていく必要がある。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・愛の募金活動では、感染症の影響を受けつつも、感染防止対策を講じて、兼任役員の協力を得ながら実施できた。<br>・地域ゴミ拾いボランティアは、「月１回開催」を目標に、書記スタッフと連携し、下期より継続的に運用できた。 | ・愛の募金において、ﾃﾞｼﾞﾀﾙを活用した運用ができなかった。<br>・兼任役員をはじめ、組合員参加型の活動ができていない。<br>・組合を通した社会貢献活動の意義や背景などを定期的に発信し取り組みに関する周知・理解促進を強化する必要がある。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・ﾌﾚｯｼｭﾌﾟﾗﾝでは、感染防止対策を講じ「組合をより身近に感じてもらう」をﾃｰﾏに、充実した内容を実施できた。<br>・セカンドプランは、支部合同の集合オンライン実施。他支部との交流や、5年目ならではの内容を実施できた。 | ・オンライン教育では、ハードや操作面の課題が多く生じた。<br>・自己啓発セミナー（オンライン）において、ハードや操作面の課題は、参加ハードルを高めることが分かった。<br>・コンテンツ選定に加え、参加難易度を下げる取組が必要。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・本部より講師を招いてセミナーをしていただくなど、支部内における政治関心向上に向けた取り組みを行うことができた。 | ・兼任役員をはじめ、組合員への政治活動の浸透がされておらず、政治関心向上に繋がっていない。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・執行委員会や評議員会、職場委員会などを通じた役員教育を継続的に実施できた。主に、基本的な内容を中心として実施。 | ・支部内における組合役員の教育に関して、中長期的な育成計画や組織政策が立てられていない。<br>・兼任役員が主体的・自立的に組合活動に参加できるようなサポートや教育体制が整っていない。 |

# 松山三越支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | 革新に挑み、新しい会社づくりへ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・構造改革により、新たなビジネスモデルに合わせた、人事制度に向けて協議を行い、制度改定を行いました。
・構造改革により、要員構造も変化し、メンバー一人一人の負担が増える中で改善に向けた協議を行いました。
・情報発信は、従来の広報誌やHPに加えて、会社Teamsのなど新しいツールの活用を行いました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・構造改革により、店舗改装工事が本格化しました。2021年秋に向けて進んでいます。
・新型コロナウイルス感染症が収束せず、感染拡大防止に努め（入り口の制限など）営業を行ってきました。
・デジタルサロンが本格稼働し、両本店をつないでリモート接客やお取り寄せといった新たな取り組みを始めています。

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・VOICEやメンバーとの対話の中で課題を抽出し、経営懇話会等の場を通じて継続して話し合いを行っていきました。<br>・構造改革の進捗などメンバーとの情報共有を要望しました。 | ・構造改革の実行段階で、様々な変化に対してメンバーからの不安や不満が多くあり、情報共有の課題は積極的にメンバーとの対話を実施いただけたました。一方で少人数オペレーションでの働き方の負担は継続課題となっています。 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・新たなビジネスモデル、また新たな少人数オペレーションに向けて、会社と協議し、人事制度の見直しを実施しました。<br>・要員減少に伴う、働き方の改善に向けた協議を行いました。 | ・メイト社員の社員化やエルダースタッフの昇給制度導入など少人数オペレーションの中で役割などの変化に合わせて処遇の見直しを行いました。また労使で業務改善に向けた現場のヒアリングを実施し、業務効率化の取り組みを行いました。 |
| **③現場活動** | |
| ・要員の減少で働き方など大きく見直され、一人一人の負担の増加や新たに求められる働き方への不安などから、VOICEや現場を巡回してのヒアリングを実施しました。 | ・現場巡回や個別相談にて声を拾う活動を積極的に行うことはできました。<br>・一方でFormsなど定量的に現場の働く環境を図る取り組みができておらず、今後の課題点となります。 |
| **④広報活動** | |
| ・メンバー全員がアカウントを持ち、定期的にＴｅａｍｓにアクセスできる環境を活かし、従来の広報誌やＨＰに加えてＴｅａｍｓの活用を進めました。 | ・会社Teamsのレスポンスはよく、積極的に活用しました。<br>・一方でLineなどの新規獲得に向けた活動が実施できておらず、次年度に向けた課題となります。 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・第８期よりメンバーが大きく変わりました。<br>・経営懇話会など経営との直接対話の場には執行部全員で参加しました。 | ・スキルアップに向けて、執行部・評議員の教育の機会について、支部でも予算を策定し、次世代の育成も見据えて取り組みを行っていく必要があります。 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・VOICEでは、直接対話をベースに少人数・短時間と感染対策徹底しました。またTeamsを活用してサテライトなど遠隔地はリモート対応を行いました。<br>・感染防止対策を徹底してのレクリエーションも開催しました | ・VOICE等については感染防止対策を徹底して取り組みを行いました。一方でレクリエーション・セミナーなどは１回のみの開催にとどまったため、コロナ禍でもできることを取り組む必要がありました。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・新しいビジネスモデル・新しい要員体制を踏まえた制度構築を行いました。<br>・労使で働き方の課題に対して、業務改善委員会を設け、現場の業務課題のヒヤリングし整理しました。 | ・働き方改革として、働くときは働き、休む時は休めるメリハリのある働き方の実現に向けて取り組みを強化する必要があります。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・VOICEなどでの現場の声を基に、経営懇話会等で現場の実態の共有や構造改革の進捗の確認を行いました。<br>・情報発信不足という課題に対して、メンバー全員への情報発信を適宜行って行くように改善がすすみました。 | ・情報共有の課題に対してはメンバー全員への定期的な説明を実施していただきました。<br>・少ない要員の中での働き方の負担に対しては、継続して取り組んでいく必要があります。 |
| **③現場活動** | |
| ・定期的なVOICEの実施及び現場を巡回してのヒアリングを強化して実施しました。 | ・アンケートなど定量的に課題を抽出したり、改善度合いを測るための取り組みが実施できておらず、課題が残りました。<br>・サテライト店舗の現状をより細かく把握する必要があります。 |
| **④広報活動** | |
| ・メンバー全員が会社Office365にアクセスできる環境を活かし、会社Teamsを活用した情報発信を実施しました | ・Teams以外での発信があまり実施できておらず、活動のより幅広い周知のためにもLINEの新規獲得に向けた取り組みやHPの活用には課題が残りました。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・広報誌等で介護・育児・疾病サポート百科の周知に向けた情報発信を行いました。 | ・育児休職者VOICEや職場復帰後など継続してサポートする仕組みを再構築する必要があります。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・昨年コロナウイルス感染症の影響で実施を見送っていた、児童養護施設への物品寄贈を行いました。<br>・愛の募金活動について継続して実施してきました。 | ・キャッシュレス募金など新たなツールの活用に向けた取り組みを強化していく必要がありました。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・オンライン開催で支部間で協力して教育活動を実施しました | ・支部独自のカリキュラムや既存の自己啓発活用に向けた周知などの取り組みに課題が残りました。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議を通じて役員の理解促進の取り組みを行いました。 | ・メンバーの理解促進に向けては、VOICE等で丁寧に説明していく必要性があり次年度に向けた課題となります。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・新規の役員が多い中で、経営懇話会など全メンバーで参加するなどより活動に一体となって取り組みました。 | ・組合として主体的に学ぶ機会を外部教育など含めて幅を広げていくことを次年度の課題とします。 |

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！**

**＜第８期 全体反省＞**

・コロナの影響により、組合の活動面においても、集会の自粛や飲食を伴う活動の制限など、さまざまな制限を余儀なくされ、想定どおりの取り組みを行うことはできませんでした。
・そのような中で、職場委員会の新設により、これまでよりも広く多くのメンバーの声を集め、経営陣に共有・提言したことや、情報発信のデジタル化により、タイムリーな情報共有が可能になったことは今期の成果といえます。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・コロナの影響を受けて、度重なる時短営業や食品・化粧品を除く店舗休業を余儀なくされる
・経費構造改革と高感度上質戦略がより一層推進される（10月POS内製化、12月「つなぐプロジェクト」始動、3月「学IWATAYA・文喫」「ラウンジS」オープン、6月制服廃止など）
・エルダースタッフの処遇改善（完全無期雇用化・傷病休職期間拡大・ストック有休制度導入・賞与支給の労使確認）
・6月賞与：2020年度業績赤字により業績連動賞与発動せず

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・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検討する。<br>・有休取得や時間外削減が進まない職場へのケアと、気兼ねなく休暇を取り、定時出退社できる風土づくりに取り組む。 | ・社員ステージA、Bの人事賃金制度を中心に、現在のグループおよび会社方針に沿った制度内容への見直しを進めた。<br>・個別ケアの取り組みは後半に出遅れたものの、2020年度の総実労働時間は1,700時間台前半を達成することができた。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会において、企業戦略や施策などの確認を強化する。<br>・会社発信の情報について、メンバーにわかりやすく伝える。<br>・メンバーからの会社への要望やアイデアを、タイムリーに経営陣に伝える。 | ・経営懇話会の場を中心に、会社方針や個別の施策などの確認を行い、毎月の組合ニュースにおいて情報の共有を行った。<br>・経営陣に対し、メンバーの声の共有や組合活動の報告を行った。 |
| **③現場活動** | |
| ・VOICEの対象単位や開催回数を見直し、幅広い声を拾う。<br>・兼任委員との連携によるメンバーズVOICEの運営方法を推進し、メンバー接点拡大を図る。<br>・デジタルツールを利用した情報発信と意見集約を行う。 | ・コロナの影響により、主に昼食時間を利用して開催するテーマ別VOICEは積極的に行うことはできなかった。<br>・初めて動画配信によるメンバーズVOICEを実施することができた。 |
| **④組織政策** | |
| ・職場委員を新設し、常にメンバーの声が入る組織をつくる。<br>・組合役員の育成強化を図り、労使交渉につなげる。<br>・兼任役員によるVOICEや分野別活動を実施する。 | ・各職場委員がその役割を自覚し、主体的に職場の声を集めてきてくれたことにより、議論が活性化した。<br>・月1回開催の職場委員会を通して、職場ごとの個別課題やメンバーのリアルな声を集めることができた。 |
| **⑤広報活動** | |
| ・組合ニュースをデジタル配信に切り替え、ペーパーレスを推進する。<br>・LINEや動画配信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に情報を受け取れる工夫を施す。 | ・組合ニュースやVOICE議案書をデジタル化することができた。<br>・タイムリーに情報を届けるべく、LINEのお友だち登録者数を増やす取り組みを積極的に行った。<br>・コンスタントな動画配信には課題が残る。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・社員ステージAの賃金制度を成果積み上げ型に改定した。<br>・長期課題だったエルダースタッフの処遇改善を行った。<br>・有休取得促進や柔軟な働き方（ﾌﾚｯｸｽやﾛﾝｸﾞ&ｼｮｰﾄ勤務）が定着し、総実労働時間をさらに短縮することができた。 | ・評価制度の在り方に関しては、課題抽出に留まり、改善まで至らず。引き続き、労使での議論と具体的施策の検討を行う。<br>・ハラスメント撲滅に向けては、単発的な取り組みに終わった。メンバー意識づけのための継続的な打ち手が必要。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会においては、営業・収支状況の確認だけでなく、経営会議の内容にも踏み込んだ議論をすることができた。<br>・また、VOICEや職場委員会で挙がったメンバーの声をタイムリーに経営陣に届けることができた。 | ・職場ごとの課題解決に向けて、職場懇話会の開催を進める必要がある。 |
| **③現場活動** | |
| ・テーマ別VOICEにおいて、新たな対象単位を設定したことで、新たなメンバーとの接点を持つことができた。<br>・いつ・どこからでも・気兼ねなく、相談や問い合わせができるよう、支部のご意見・ご相談口Formsを新設した。 | ・テーマ別VOICEや、兼任役員によるメンバーズVOICEの開催については、コロナの影響により、実施回数が制限された。<br>・動画配信による情報発信は、春の交渉時のみにとどまった。<br>・支部相談窓口Formsの周知には課題が残る。 |
| **④組織政策・人財育成** | |
| ・職場委員会の新設により、各職場のメンバーの声をこれまでよりも広く吸い上げることができた。<br>・デジタルツールを利用し、執行部内のプロジェクトの議論を進められた。 | ・兼任役員の育成強化として外部教育受講の機会は設けたものの、社内制度や会社方針などの理解度には個人差が残る。 |
| **⑤広報活動** | |
| ・組合ニュースの発信をデジタル化し、ペーパーレスを推進した。<br>・LINEによる情報発信を積極的に行い、タイムリーな情報提供を行った。 | ・LINEのお友だち登録者数の拡大に課題が残る。<br>・情報発信のデジタル化により、情報が行きわたらない状況もうかがえる。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・愛の募金・エコキャップ回収・長崎への折鶴献納等の活動は、継続して取り組むことができた。 | ・人的交流も含めた活動を計画していた「愛生会」への支援は、コロナの影響により中止したため、第９期へ持ち越し。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・キャリアライフサポートプラン研修Ⅰ（40歳対象）・Ⅱ（50歳対象）では、初めてリモート開催で実施することができた。<br>・確定拠出年金マッチング拠出制度開始にあわせて、確定拠出年金制度に関するセミナーを実施し、参加者から好評を得た。 | ・コロナの影響により、フレッシュプランは実施できなかった。<br>・セカンドプランは実施できなかったことを受け、テーマ別VOICEとして分散開催を行った。<br>・開催方法・内容の見直しに課題が残る。 |
| **⑧レクリエーション活動** | |
| ・コロナ禍のレクリエーションとして、ドライブインシアターを実施し、参加者には好評を得た。 | ・当初計画していたデイキャンプやレールキッチンの企画はコロナの影響により中止した。コロナ禍でも実施することができる内容での企画が必要。 |

# エムアイフードスタイル支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | **これまでの自分を挑越(ちょうえつ)しよう**<br>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 |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・社会環境の変化に対応し、動画での取り組み発信、web上での声の集約といった各種活動のオンラインへの切り替えに取り組み、職場委員会等での吸い上げと合わせてタイムリーに情報交換が出来るようになりました。
・広報活動では各ツールでの発信を行ったもののメンバーの参画や活動のわかりやすさに課題を残しました。
・労働福祉においては、会社の成長を見据えた中長期的視点をもった人事賃金制度の協議に課題を残しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・コロナ禍による内食需要の高まりに全社一丸となって対応、20年度業績は予算を大幅に超える結果となりました。
・20年度業績に対する報いについて労使で協議を実施し、業績連動賞与支給対象外の雇用区分に対しても一時金を支給。
・21年度は中期計画最終年度。予算必達に向けて、収益性の向上や、販管費コントロールが引き続き推進されています。
・要員生産性向上のため、業務構造改革や派遣から直接雇用への置き換えが進められました。

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・経営懇話会等の定例開催、状況の把握・メンバー認識の提言<br>・現場活動で得た声を職場懇話会で所属長と共有。実施頻度を上げ、より細かな所属毎の風土改善と働き方の取組み推進<br>・業務構造改革の理解浸透に向け労使確認とメンバーとの対話 | ・経営懇話会の定期開催はできたが、議題の深堀やメンバーの声をもとにしたディスカッションには課題を残した。<br>・職場委員会・職場懇話会の連携・定着は出来てきたものの、改善に向けた打ち手に課題を残した。 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・中長期的な視点での処遇向上や制度見直しについて労使協議<br>・安心して働くことの出来る環境の構築<br>・正しい時間管理の更なる推進と、有休取得推進の啓発 | ・コロナ禍における状況やメンバーの働く環境については、役員を通した環境把握を行い、労使で対応の協議を行った。<br>・人事賃金制度においては中長期的な視点での議論・方向性の協議に課題を残した。 |
| **③現場活動** | |
| ・所属役員からの情報をタイムリーに受け取れるよう、新たに意見収集を目的としたformsを作成、繋がりを強化<br>・職場委員会により所属や全社としての課題を吸い上げ、解決に向けて取り組む | ・formsの活用により所属の課題感をタイムリーに吸い上げることができた。一方で、機関会議との連動やヒアリング項目については改善が必要。<br>・職場環境の課題解決に向けて、労使での認識統一が必要。 |
| **④広報活動** | |
| ・身近な接点として活動の理解や制度周知を図った<br>・定期的な動画配信など活動のメンバー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の実施<br>・関心の高い情報発信でLINE@活用と登録促進を行った | ・LINE@登録者獲得の課題や制度周知不足の課題を受け広報ツールの効果的・戦略的な活用について検証が必要。<br>・動画コンテンツ作成は実施出来たがスピード感と周知に課題。<br>・自発的な取得につながらず内容精度と関心度UPが必要。 |
| **⑤新型コロナウイルス関連** | |
| ・各所属の状況を確認し、課題点を労使で共有、対応を行った<br>・教育やレクリエーション等既存活動もオンラインへ切り替え<br>・社会環境を鑑み在宅勤務制度を導入 | ・兼任役員と連携し情報を吸い上げ、労使共有出来た。<br>・オンライン活動は参加のハードルを下げる工夫は行ったものの、メンバーには浸透しきれず、参加率に課題。<br>・制度導入後の運用状況など今後継続的に確認が必要。 |
| **⑥ダイバーシティ推進** | |
| ・安心して働ける制度情報周知と相互理解の風土醸成を行った<br>・男性育児参画・制度利用の促進<br>・テーマ別VOICE開催による個々や全体の課題の吸い上げ | ・男性育児参画の必要性を労使で根付かせることができ、育休取得者増など、くるみん認定にも導けた。<br>・相互理解ツールとして介護コミュニケーションシートを導入。<br>・育児は個別実施に変更し細かな対応と信頼関係に繋がった。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・年度業績踏まえた一時金の支給について、労使合意と要求。<br>・所属実態や現在の環境に即して、テレワーク勤務規定や時間帯別手当の見直し、再雇用制度の拡充を行った。<br>・コロナ対策について所属環境の吸い上げと労使共有。 | ・協議の優先順位や年間通した協議スケジュールに課題。労使合意に至らず、無期雇用年齢引上げは改定を先送りした。<br>・時間管理や有休取得率向上に向けた啓発に課題を残した。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・20年度業績変化を正しく捉えるべく、経営懇話会の場で所属の取組みやメンバーの声を踏まえ双方で確認を行った。<br>・業務構造改革については随時会社と確認、取組みの目的をメンバーと共有してきた。 | ・開催した内容の周知や共有方法に課題が残り全体に情報が行き届く環境の整備まで進められなかった。<br>・職場懇話会の定期開催はできたが、所属毎の課題改善に向けた、具体的アクションに課題を残した。 |
| **③現場活動** | |
| ・formsの活用や職場委員会の開催により、所属役員と職場環境についてタイムリーに意見交換をおこなうことができた。<br>・VOICEは、動画解説など直接対話以外の方法も確立出来た。 | ・formsや職場委員会において吸い上げた声の効果的な活用に繋げられておらず、問題解決に至っていないケースもある。<br>・動画の活用が進む中で、直接対話の機会減少を保管する取り組みの検討が必要。 |
| **④広報活動** | |
| ・動画による活動報告、店舗紹介を実施したことで組合や会社状況の興味関心をひき意見交換しやすい土台を築けた。<br>・支部LINE@によるお得情報や制度案内を行うことでブログやHPアクセス数を増やすことが出来た。 | ・LINE登録推進活動に課題を残した。<br>・メンバーニーズに沿う発信内容精査が必要。<br>・発信ツール（掲示板・LINE・ブログ）の情報取得のしにくさ。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・相互理解ツールとして介護コミュニケーションシートを導入。<br>・課題感のあるメンタルヘルスについて教育内と動画コンテンツの作成でセルフケアの周知を行った。<br>・育児活動の個別実施で個々と全体の課題に対応し信頼を得た。 | ・メンバー同士の繋がりの場の提供や意識変革などに向けたセミナーの実施ができなかった。<br>・各分野における相互理解に向けた風土・知識に課題を残した。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・本部活動をメンバーへ広く周知し活動に取り組んだ。<br>・特に愛の募金活動は、メンバーに定着しており継続的な支援に繋がっている。 | ・メンバーの参画意識を高めるための活動の周知に加え、より参画しやすい活動の検討が必要。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・新規で、誰もが参加でき、ライフに役立つ教育としてオンラインマネーセミナーを実施。<br>・メンタルヘルスの課題に対応し、年次教育で講義を実施。<br>・ライフイベントに関する制度浸透を目指し動画を作成中。 | ・オンラインセミナーは周知不足と、オンラインに対する抵抗もあり計画参加者数には至らなかった。<br>・労使のセカンドプランは、時間を短縮しカリキュラムもコンパクトに。効率的ではあるが、効果の検証が必要。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議において、組合が政策・政治活動をおこなう意義や目的について兼任役員と共有し考え方を伝えてきた。 | ・メンバーの政策・政治活動に対しての理解浸透に向けて、今後は各種広報ツール等を活用しながら、継続的に取り組みの意義や目的を伝えていくことが必要。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・機関会議において、組合役員それぞれの役割について意識付けや情報の共有を行った。<br>・機関会議における意見交換の活性化を目的として分科会を活用し、内容の理解浸透に繋げた。 | ・所属組合役員が「メンバーの意見集約を行う」という役割に対してより主体的に取り組めるよう会議体の工夫（環境面・運営面)が必要。 |

# エムアイカード支部　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | **自他共に納得するまで、ディスカッションを！**<br>～個人・組織の成長のために、意思疎通・相互理解を深める～ |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

・運営方法の見直し：Teamsによる運営(機関会議・MV)、FORMSを使ったヒアリング・職場委員会の実施
・広報活動の推進：労働福祉に関する月１動画の配信やブログ更新
・メンバーへの拡散強化：LINE公式による発信及び兼任、職場委員を通じた周知・確認強化の実施
・職場風土：各種アンケート結果の分析や労使議論を実施したが、具体的な改善にまでは至らなかった

**＜第８期の主なトピックス＞**

・新型コロナウイルス感染症の蔓延：カード会員・取扱高の減少、新規施策及び営業施策の大幅削減
・構造改革：エリアにおける保険カウンターの閉鎖、顧客サービスセンターの事務所移転発表への対応(労務対応)
・2020年12月、2021年6月賞与要求：予測を超えた環境変化による会社申し入れに伴い、年間要求をから都度協議へ

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・職場風土・働く環境・メンバー意識・現場の課題を経営層と共有し、対応・改善に向けてコミュニケーションを図る | ・従業員意識調査や職場委員会のアンケート、個別ヒアリング結果を共有し、現場実態について議論を行うことは出来た<br>・一方、コミュニケーションを図ったが、具体的な対応・対策に向けて分析・議論を継続していく |
| **②労働福祉活動** | |
| ・社員制度において、グループマネジメントコース導入<br>・Caの処遇引き上げ<br>・総実短縮、育児・介護短時間制度拡充、ワークライフバランスややりがいの向上 | ・社員制度改定はB・Csは継続協議、Aは単一から積み上げ式へ<br>・Gコースは導入、Sコースは延期、Caは賞与引き上げ実施<br>・在宅勤務増加により在宅勤務手当の導入<br>・社内風土改革は働き方会議で実施することを明確化 |
| **③現場活動** | |
| ・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し、対応・解決を行う<br>・デジタルツールでの情報発信や相談窓口の告知・認知を強化物理的な距離感を極力排除し、メンバーと距離を縮めた | ・職場委員会をFORMSのアンケートを使用し、リアル開催の代わりに開催し、情報収集や改善要請に繋げることが出来た<br>・ハラスメント相談窓口、組合の相談窓口の告知を実施 |
| **④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。LINE公式アカウントを活用し、よりタイムリーな告知<br>・支部広報誌「HIMAWARI」はデジタル化とし、費用を抑え、タイムリーな発刊を行う | ・LINE公式を使った告知は後半から強化したが、ブログ月4回更新・動画配信月1回はほぼ達成することが出来た<br>・支部広報誌はデジタル化が定着 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・期中に書記長が不在になる中で、専従者に書記長代行として書記長会議や書記長勉強会に出席をし、人財育成に繋げた<br>・組合人財育成チェックシートを使用し、面談を実施 | ・今後の育成に向けて、外部セミナーなどを活用したインプットの機会を設けることが出来なかった |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・職場委員を通じて、各職場での感染対策に対する状況把握や改善希望を把握し、会社や百貨店支部に改善依頼を実施 | ・毎月の衛生委員会にてコロナ対策の状況を確認していたが、兼任役員や職場委員を通じた現場の状況を定期的にヒアリング実施していく必要があった |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・社員ステージA制度の改定、Gコース(ステージB)の新設<br>・賞与の再協議の実施、年間一括から半期交渉に改定<br>・エルダー社員、エルダースタッフの無期化<br>・国内転勤規程の改定 | ・社員ステージB・C制度改定の再延期<br>・専門性ある人財の処遇について継続協議となった<br>(Sコース、プロ人財、SSの整理)<br>・社員以外の雇用形態の取り組み遅延 |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営会議を四半期に１度の開催から、毎月開催へ<br>・組合で実施しているヒアリング活動や職場委員会の内容を一部報告することで、現場の状況を共有する | ・従業員意識調査や職場委員会、ヒアリング結果を一部共有具体的な取り組みや改善に繋がるように取り組み継続する |
| **③現場活動** | |
| ・職場委員会はFORMSを使い職場環境(執務室や休憩所、ロッカー等)について情報収集し、労使で改善に取り組む<br>・ハラスメント相談窓口、組合の相談窓口の告知を実施 | ・毎月の職場委員会をFORMSでの開催しており、リモート開催など実施することが出来なかった |
| **④広報活動** | |
| ・月1動画の年間スケジュールを作成し、動画配信を行った<br>・視聴しやすいように要点を絞った５分程度の動画を作成<br>・ブログ更新やLINE公式の発信は定期的実施、支部広報誌は完全デジタル化へ移行し経費削減を図った | ・組合HP自体の閲覧数及びLINE公式への登録数の増加に繋げることが出来なかった |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児：WFVは、FORMSアンケートにて実施、今まで首都圏のみがエリア勤務者へ情報拡散を行うことが出来た<br>・介護・疾病のサポート百科を社員へ個別にメールで送り、周知に努めた | ・育児復職者のみWFVを実施したが、復職者以外の育児勤務者に対してもWFVを検討する |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・支部独自企画「古本PP」を他の支部を巻き込み実施<br>・NPO法人「なかよし会」の活動応援サポーター募集に、これまでの活動支援してきた内容を寄稿した | ・古本PPは首都圏に拡大したが、去年と違い送達の利用ができなくなり、参加者数を伸ばせなかった<br>・コロナ禍の中でなかよし会への人的支援は未実施となり、広報を通じて社内への周知・拡散することが難しかった |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・新入社員・中途入社への組合共済会説明会の開催<br>・本部教育発信のセミナー参加促進及び、自己啓発支援の告知を強化した | ・コロナ禍において、終日開催のフレッシュプランが開催できず、新入社員との交流を深めることが出来なかった |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・まずは兼任役員を対象に政策実現活動について、本部役員より、取り組みの趣旨や重要性などについて勉強会を実施<br>・また、「政策実現活動について」の動画を配信し、メンバーにカード業界と政治の繋がりや重要性について説明 | ・動画を配信したが、まだまだ動画の視聴自体伸び悩んでいる状況となっている |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・執行部の規模が増えたことで、３役会の新設を行った<br>・役員の役職規程が改定されたこと、１年目の役員が増加したことで、再度組合や役員の位置づけについての理解や、組織運営について見直しを図った | ・書記長不在の中で、会議資料の事前共有やタイムリーな議事録作成など、他の業務との優先順位の中でぐ充分となった |

| 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 全体反省＞**

・コロナ禍で、全国のメンバーに対して、直接の現場活動が出来ない中で、デジタルツールを使用した機関会議や動画VOICEを行い、メンバーとの接点を増やしながら課題の本質を聞き取る活動をスタートさせました。
・一方で、メンバー一人ひとりに対しての情報共有や、フィードバックの発信手段には課題が残りました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・デジタルツールの活用：会社はコロナ禍においても事業を継続する中、組合活動としては緊急事態宣言により現場への訪問が制限される等の制約に対しデジタルツールを活かした現場活動に変更した
・新IMBS行動指針の発表：組合役員に対して行動指針を共有した
・2021年６月賞与要求：IMBSではシェアード会社として、グループ全体の業績状況を鑑み再要求（減額）

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①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、内容を適宜共有する<br>・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る | ・経営懇話会の内容については、評議委員会で報告をおこなったが、メンバーへの共有ができなかった<br>・コロナ禍での労働環境やメンバーの声を、経営側に伝え職場環境の改善につながった |
| **②労働福祉活動** | |
| ・ステージBの賃金制度改定に向け、議論・検討を重ね、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る<br>・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、提言を行い、好事例などをメンバーに共有する | ・ステージB賃金制度改定や、賞与の半期交渉に伴うベースとなる賞与支給表について成案化できた<br>・時間外勤務・有給休暇の状況確認は安全衛生委員会で適宜できているが、好事例などの吸上げ、メンバー共有ができなかった |
| **③現場活動** | |
| ・全国の拠点に在籍するメンバーとの接点強化のため、デジタルツールを使用した現場活動の構築をする<br>・VOICEにおいては、主に動画をベースにし、やり取りもデジタルツールを使用した直接対話を含め、活動の効率化を図る | ・デジタルツールを使用したVOICEを実施することにより、メンバーの状況に応じて出席しやすい体制を構築できた<br>・一方で、デジタルツールに馴染めていないメンバーについては閲覧環境やフォロー体制で一部課題を残した |
| **④広報活動** | |
| ・広報活動の中心をHPとし、接点拡大ややり取りを促進する目的で、定期更新や活動の進捗をその都度発信し、相互対話のきっかけをつくる<br>・HPの閲覧数が上がるようLINEの友達登録を進める | ・HP上でユニオンレターの定期更新をして活動の報告をしたが、閲覧数が伸び悩み相互対話までは繋がらなかった<br>・HPの閲覧数やLINEの友達登録数が増加していない為、引き続き周知に向けた活動を行う必要がある |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・執行委員会・評議員会内で、勉強会を実施し、兼任役員の議論への参加、知識向上を図る | ・勉強会は、通年協議に必要な制度や法律の講義や教育動画の視聴を執行委員会・評議員会内で実施し、組合役員として必要な現場活動の知識を得ることにつながった |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応（コロナ禍での組合運営のあり方）** | |
| ・感染防止の観点から、労使会議・機関会議・VOICEなど、デジタルツールを使用して行える会議体等は、極力リモート会議にて行う<br>・毎月の安全衛生委員会において感染拡大防止状況を確認 | ・労使会議・機関会議はリモート開催が定着した<br>・春の交渉のVOICEについては、対面開催の要望はあるものの動画とFormsでの対応を行い約60％の参加率となった<br>・本社・所沢Ｃのコロナの感染状況及び防止状況を毎月確認した |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・ステージBの人事賃金制度改定については、役割成果主義の考え方は残し、個人の成果積上げが維持する制度に改定できた。<br>・半期要求の「ベースとなる賞与支給表」は変動幅が少ない安定した制度に改定できた。 | ・時間外勤務・有給休暇の取得促進や課題対応に関する労使協議をおこなうまでに至らなかった。<br>・議案書はダイジェスト版を作成し、全員に印刷・配布していたが、メンバーからデータ配布等の要望があった。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・VOICEで聞いたコロナ渦における職場の課題をはじめとするメンバーの声を経営懇話会などで経営に伝え、働く環境の改善（本社の飛沫防止パテーションの運用体制など）につながった。 | ・現場で上がっている声を基に経営懇話会の議題を設定し、経営に確認をしてきたが、メンバーへの共有まで至らなかった。<br>・経営懇話会では、声の共有に留まり、そこから繋がった改善などのフィードバックを行えていない。 |
| **③現場活動** | |
| ・８期で実施した５回のVOICEを動画にて行うことができた。<br>・メンバーの声を吸上げる為、VOICEの度にFormsにて意見集約し、回答についてはユニオンレターへの掲載や直接フィードバックにて実施できた。 | ・VOICEの出席率は平均は60％ほどであったが、内容により出席率に差があった。<br>・通年協議進捗の動画は、協議内容や進捗状況により発信できない月もあった。 |
| **④広報活動** | |
| ・ユニオンレターについては、組合活動や世の中の流れなど、メンバーが興味がある内容を、HPにて毎月の定期発信ができた。 | ・広報として会社の動きや業績の内容を発信することが出来なかった。<br>・LINEの友達登録については推進ができなかった<br>・HP閲覧数はHPの更新頻度も少なかったこともあり伸び悩んだ |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・ユニオンレターにて各種サポート百科の概要を掲載し、メンバーへの周知を図れた。 | ・育児や介護、疾病に対するVOICEやアンケートなどの具体的な活動までに至らなかった。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・広報紙にてSDGsの説明をおこなった。 | ・SDGsについては、全体の説明は実施したものの、支部としての具体的な活動の議論までには至らなかった。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプラン・セカンドプランの開催ができた。<br>・地域のフェロー社員向けフレッシュプランについてはリモートでおこなった。 | ・フレッシュプラン・セカンドプランの実施時期が当初想定の4・5月から感染拡大の影響により後ろ倒しの実施となった。<br>・デジタルを活用した組合活動を推進する中、メンバーにデジタルツールの使い方を学ぶ機会の提供までには至らなかった。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議で執行委員、評議員に、政策・政治活動を周知することができた。 | ・職場委員、メンバーへの周知は議案書の発信だけに留まった。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・執行委員会・評議員会の中で知識向上のための勉強会をおこなった。 | ・機関会議の資料が会議直前になってしまい、理解を深めるまでに至らなかった。<br>・職場委員会については、デジタル環境の確認が遅れてしまったことから定期開催に至らなかった。 |

| 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 全体反省＞**

・コロナ禍の活動スタイルとして、PC環境が整っている所属を中心に動画配信VOICEをスタートさせました。VOICEにおいては、わかりやすい説明を意識するとともにformsの活用や組合役員による声の収集を図りました。
・月１回の職場委員会を定例開催し、現場の働き方の状況把握や課題抽出を中心に情報交換を行いました。
・広報活動については、日々の組合活動についての発信頻度に課題を残しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・2021年度より在宅勤務導入：新型コロナウイルス感染症拡大の中での営業継続や業務効率向上等を目的とし、テレワーク規程に在宅勤務制度導入に向けた協議加速、下期より在宅勤務トライアル実施
・2021年６月賞与における再要求：新型コロナウイルス感染症拡大による2020年度業績への影響（予測を超えた環境変化）を踏まえ再交渉

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①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、内容を適宜共有する<br>・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る | ・2020年度は、各事業部のコロナの影響を含めた業績の状況や商業施設事業部の事業移管に伴う対応の確認を行った。<br>・2021年度は、新体制スタートにあたり、組織体制や事業方針の確認などを行った。 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・あるべき人事制度の検討、やりがいにつながる制度構築に向けた協議を行う<br>・時間外勤務の状況や有給休暇の取得状況について適宜確認、また働きやすい環境構築を目指し在宅勤務ルール導入・整備 | ・2021年度の協議では、IMPDの環境を踏まえた課題解決や、やりがいにつながる人事制度改定に向け具体的な協議を行った。<br>・働き方の整備に向け在宅勤務制度成案化につなげた。また時間外３ヶ月協定の申請と結果検証による現状把握を行った。 |
| **③現場活動** | |
| ・全国の拠点に在籍するメンバーとの接点強化のため、デジタルツールを活用した現場活動を構築する<br>・VOICEにおいては、主に動画配信をベースに行い、デジタルツールを活用した声の収集など、エリア間格差解消につなげる | ・VOICEはPC環境所属を中心に動画配信をスタートさせた（11月通年協議、2月春の交渉、5月賞与再交渉）。<br>・2021年度より月１回職場委員会開催による働き方等についての現状把握や課題抽出を中心に意見交換を行った。 |
| **④広報活動** | |
| ・広報活動の中心をHPとし、メンバーとの接点拡大を目的とし定期更新や活動の進捗をその都度発信しすることで、相互対話のきっかけづくりにつなげる<br>・LINE公式アカウント会員数増加とHP更新時の告知を強化する | ・組合活動広報を５回発刊（※詳細次項参照）し、HP等で共有を行った。<br>・賃金要求以外の活動の定期更新については課題を残した。 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・毎月の執行委員会・評議員会の中で経営懇話会や通年協議進捗報告を軸に営業概況の把握や制度理解に向けた意見交換を行う | ・毎月の執行委員会・評議員会の中で、経営懇話会報告や通年協議の共有や春の交渉勉強会などを行った。特に6月賞与再交渉VOICE時は、役員自身の理解促進を図り、メンバーから質問が来た時に対応ができる体制を整えた。 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・VOICEにおけるリモート開催や動画配信を実施するとともにforms活用による声の収集の浸透を図る | ・リモート開催や動画配信VOICEをスタートさせ、コロナ禍の対応やデジタル化推進の観点からスムーズに移行できた。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・ステージA人事制度や半期交渉に向けた賞与制度、また在宅勤務制度導入に向けテレワーク規程の見直し等、成案化。<br>・2021年6月賞与における予測を超えた環境変化と捉えた再交渉を行い、メンバーに丁寧な説明を行った。 | ・2020年度の通年協議では、当初想定していた項目の一部が充分に議論しきれなかった為、2021年度協議に持ち越しをした。<br>・所属・個人における恒常的な長時間労働解消に向けた要因の追求等、改善に向けた取組みが必要。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・定期的な経営懇話会の開催による営業概況や事業方針の確認を行った。また毎月の機関会議において経営懇話会の内容を共有した。 | ・執行委員会や職場委員会であがっている声をもとに経営懇話会で確認できた内容も増えているが、さらなる現場活動との連携によるタイムリーな提言につなげていく必要がある。<br>・メンバーへの活動についての発信頻度に課題を残した。 |
| **③現場活動** | |
| ・2021年度より月１回の職場委員会を開催し、働き方等についての現状把握と課題抽出に向けた意見交換を行った。<br>・労使通年協議に関するVOICEを適宜、開催した。<br>（11月：通年協議、2月：春の交渉、5月：賞与再交渉） | ・動画配信VOICEは、理解が進み、スムーズに浸透したが、出席率は６割に留まった。視聴率向上に向けた取組みは必須。<br>・リアル開催VOICEが減少する中、forms返信に加え、兼任役員によるヒアリング強化など、声の収集の工夫が必要。 |
| **④広報活動** | |
| ・以下の広報を発刊しHPでの共有を行った。（11月：組合活動および組合役員紹介、12月：賞与関連、３月：春の交渉労使協議会報告、5月：新入社員紹介、6月：賞与労使協議会報告） | ・広報は賃金要求関連の報告が中心となった。組合活動全般の情報発信による関心度向上につなげる取組みは不可欠。<br>・LINE活用・LINE会員増加に向けた取組みには課題を残した。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児・介護・疾病サポート百科の認知度向上に向けて、HPや機関会議での共有を行った。<br>・両立に向けた不安解消につなげるため、育児休職あけ復職者のヒアリングを行い、復職後の状況把握を行った。 | ・育児・介護・疾病サポート百科認知度向上に向け、当人以外の周囲のメンバーにも関心を持ってもらえるよう、継続的な発信が必要。<br>・育児勤務者VOICEの開催ができなかった。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・本部発信企画（愛の募金等）について、組合役員からの発信によるメンバー参画を促した。 | ・在宅勤務が増える中、メンバー参画意識向上に向けた周知の工夫やキャッシュレス募金の周知が必要。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプラン（新卒・キャリア採用）実施し、組合・共済会・人事制度等の説明を行った。人事制度の理解促進や入社後の疑問等の解消につなげることができた。 | ・セカンドプランは、コロナ禍により８期での開催を見送らざるを得なかった。今後、開催時期を見極めるとともに内容や開催方法について、検討を行う。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議において、活動の目的等、組合役員への理解促進を図り、支援活動を進める体制を整えた。<br>・かわい支援活動を通し、上部団体UAゼンセン組織内議員の存在について周知を図る活動に着手した。 | ・HPや組合役員の声がけによる政策・政治活動についての発信を行い、メンバーへの周知や理解浸透に向けた取組みに着手する中、活動意義や具体的な活動報告など継続的な発信が必要。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・毎月の執行委員会・評議員会の中で経営懇話会や通年協議進捗報告を軸に営業概況の把握や制度理解に向けた意見交換を行った。また春の交渉についての勉強会を行った。 | ・機関会議において、さらなる知識向上に向けた勉強会として春の交渉以外の内容の開催ができなかった。 |

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。**

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

**＜第８期 全体反省＞**

・「IMSが心理的安全性が高い状態」であることを目指し、引き続き職場の問題を解決していきます。
・まずは組合執行部自らが、支部活動の透明性を高め、組合に対する意見を言いやすい状態を目指します。
・コロナ禍での教育活動やレク活動を模索し、組合としての必要な活動を推進します。
・期中での支部運営上の課題が解決しきれず、活動推進に課題を残しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・コロナ禍においてグループ経営は非常に厳しい状況続いています。
・IMSは事業会社となり、中長期的に、グループ会社からの収益以外にグループ外収益を確保していきます。
・原則在宅勤務となり、社内コミュニケーションの在り方を見直す必要があります。

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①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への取り組み。<br>・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る。 | ・事前に議題をすり合わせで経営懇話会を開催することで、より本質的な議論につなげました。毎月の評議員会・職場委員会の意見を経営に伝え、支部評議員や職場委員にﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸしましたが、ﾒﾝﾊﾞｰとの情報共有には課題を残しました。 |
| **②労働福祉活動** | |
| ・社員本給制度の制度・運用の改善<br>・採用競争力強化と給与の安定性強化による、魅力度向上<br>・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 | ・アンケート等の結果から、社員本給制度の課題の特定を進めたが、解決に向けた進捗に課題があります。<br>・社員本給、賞与のバランス変更による安定性・魅力度向上<br>・所定労働時間短縮をしましたが、時間外が増えています。 |
| **③現場活動** | |
| ・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けるよう、理解促進・役員教育含め、活動の仕組みを見直し。 | ・職場委員会の結果を経営に伝え、結果を職場委員会での共有という形で、課題解決のスキームを構築できた。一方で、支部評議員の職場でのヒアリングに課題を残しました。<br>・多様なテーマでのVOICEが少ない状況でした。 |
| **④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る。<br>・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・相互理解の一役を担える情報発信を意識し取り組む。 | ・通年協議については定期的な動画での配信を定期的におこなうことができましたが、働き方やキャリア、その他テーマに関する動画については配信が少ない状況です。<br>・メンバーに活動を認知してもらう取組みに課題があります。 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・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動への関わり方のレベルアップをおこなう。 | ・兼任支部執行委員の問題解決力の向上のため、通年協議の各議題を１つ以上担当してもらい、春の交渉での審議まで担当してもらうことができました。<br>・一方支部評議員の活動に課題を残しました。 |
| **⑥教育サポート活動** | |
| ・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する。<br>・自己啓発支援制度の活用推進をおこなう。 | ・本部の年齢別教育（ユニオンプラン）の推進と支部として、ﾌﾚｯｼｭﾌﾟﾗﾝよる組合員教育をおこないましたが、支部の状況を踏まえた、セミナー等は開催できませんでした。<br>・自己啓発支援制度の活用推進に取組み、利用者は増えました。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・概ね予定していた各議題について、制度化を実現しました。<br>・働く環境については、制度面の課題が明確になり、在宅勤務手当導入に向けて対応を進めました。 | ・社員本給制度は、引き続き課題解決に向けた対応が必要です。<br>・働き方は、在宅勤務の利用機会の拡大やコミュニケーション上の課題解決に向けた取り組みが求められています。<br>・在宅中心の勤務となり、職場風土の改善が求められています。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・現場活動（VOICEや職場委員会）の意見を経営に伝え、その回答を職場委員会や広報を通じてフィードバックするスキームを運用することができました。 | ・会社方針等で説明される各種施策について、IMS経営の考えや思惑を後から知ることがあり、事前の相互コミュニケーションが不足していると考えています。<br>・また、メンバーへの経営対策活動の周知が不足しています。 |
| **③現場活動** | |
| ・各議題についてVOICE、テーマ別VOICE等でより深い議論を進め、成案化することができた。<br>・毎月職場委員会を定例開催し、メンバーの声を経営懇話会や安全衛生委員会を通じて、経営に共有。各種施策につなげた。 | ・オンラインでのVOICE運営となってから、参加率が低下しておりVOICEが行われていることすら認識していない人が一定数存在していると考えられるので、対応が必要です。<br>・人事制度以外のテーマ別VOICEの開催ができていない。 |
| **④広報活動** | |
| ・動画配信では、労働条件交渉を中心に活動をメンバーに共有しました。<br>・労働条件交渉の経過や役員紹介、新入社員紹介等の定番記事は発信できている。 | ・組合執行部の課題認識をタイムリーに共有し、メンバーが前向きに考えるきっかけとするための情報提供の仕方に課題。<br>・組合活動の認知度を上げることを目的に、小まめに発信できる仕組みを検討していきます。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児ハンドブックや介護・傷病ハンドブックの定期的な共有をおこない、様々な状況の人の相互理解を促進しました。 | ・次年度は、ダイバーシティー推進に向けて、IMSの現状の理解と適切な課題設定をするため、アンケートやテーマ別VOICEを活用します。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・愛の募金活動について、キャッシュレスの活動を推進し一定の理解を得ることができました。<br>・台風や大雨被害に合われたIMSメンバーのサポートもおこないました。 | ・引き続き、愛の募金活動を中心に本部活動への参加を促します。<br>・IMSにおける、より参加しやすい社会貢献活動の在り方についての議論を進め、検討します。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・本部の年齢別教育（ユニオンプラン）の推進と支部として、フレッシュプランによる組合員教育をおこないました。<br>・広報等を通じ、自己啓発支援制度の活用促進をおこない、利用者は増加しています。 | ・支部としての独自活動の検討を進めてきましたが、新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症の影響もあり、実現に至りませんでした。<br>・働き方や健康等、組合独自のセミナー開催に向け検討します。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・執行委員会、支部評議員会を通じて政治活動の大切さを啓蒙、政治活動の意図を組合役員に説明する事によって理解促進に努めました。 | ・そもそもIMGUとして政治活動をおこなう意義を含め、理解がメンバーに浸透しているとは言えず、今後も継続して発信し続ける必要があります。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・兼任支部執行委員の問題解決力の向上のため、制度や協約についての勉強会を定期的に開催しました。さらに通年協議の各議題を１つ以上担当してもらい、春の交渉での審議決定につなげました。 | ・支部役員の計画的な育成を進め、支部活動の推進を目指します。 |

テーマ

**“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！

**＜第８期 全体反省＞**

・デジタル化をはじめメンバーを取り巻く環境が変化する中、一人ひとりが変わることを促してきました。
・特に、現場のリアルな声を経営に伝え経営の思いをメンバーに共有することを軸に活動しました。
・期初に計画した活動から手段・方法を変化させることはありましたが、経営と現場双方の思いを組合を介して伝えることが出来たことから、これまで以上に本音で話し合える労使関係が実現しました。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・デジタルとリアルを融合した活動：これまでと活動の前提が異なる中、デジタルを活用した活動の効率化と直接対面による現場との絆づくりの両面を、より効果的に使い分けることで必要な情報を必要な時に集約してきました。
・職場委員・兼任役員との連携強化：今期から改めて役割が明確化された職場委員を通じた現場課題の吸い上げ体制構築と、兼任役員と執行部間で情報交換を密に行う連携強化により、これまで以上に現場で発生している課題を把握するスピードが高まり、解決に向けた分析と内部議論を行った上で会社に伝えることが出来ました。

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・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。<br>・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。 | ・経営懇話会などから経営施策と進捗状況を確認し組合役員に共有し必要に応じ広報を通じてメンバーにも共有しました。<br>・現場の声を集め解決すべき内容について会社と協議しましたが現場役員の経営懇話会への出席は実施できませんでした。 |
| **②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します。<br>・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します。 | ・グループ全体で取り組むステージA本給制度改定は、IMHとして事業のあり方なども踏まえ協議を進め成案化しました。<br>・制度運用に関する状況を会社と共有、特に評価面談は適正な運用が出来ていない事から、教宣活動などを実施しました。 |
| **③現場活動** | |
| ・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。<br>・新しい生活様式をふまえ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。 | ・職場を訪問することを優先して取り組んだことで、これまで以上に現場のリアルな声の吸い上げができました。<br>・ミラー・地方営業所への訪問が困難な中、リモートによる職場委員会、ＭＶを開催するも参加率が伸び悩みました。 |
| **④広報活動** | |
| ・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。 | ・広報誌の発刊やメール発信は必要な時期に発信することができましたが、一方で発信情報を必要な内容に絞りこむことで組合活動のすべてを発信することが出来ず、内容の工夫が今後の課題になります。 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・ 本部人財育成担当から発信される役員として必要な知識を得るための教育を支部の組合機関会議を通じて実施しました。<br>・将来のIMH支部の組合活動を担う人財の育成の考え方を支部内で検討し、育成につながる組織体制を策定しました。 | ・本部から発信される組合役員として必要な知識が身につく情報を、毎月の機関会議にて勉強会の位置づけで実施。<br>・今後は勉強した内容をもとに制度改定などに向けた議論を深めていくことを目指します。 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・VOICEの実施方法について、リアル出席者には密対策を徹底し、リモート出席者には説明動画の発信とともにフォームスアンケートと、直接ききたいメンバーへのリモートVOICEを実施しました。 | ・これまでのVOICEでは質問しにくかったこともformsで質問しやすくなったという声があった一方で、動画配信でのVOICEに抵抗があるメンバーもおり引き続き、参加しやすく発言しやすいVOICEにする工夫が必要と捉えています。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・年間賞与の配分見直し、ステージA賃金制度の新設など、20年度の通年協議項目は全て合意形成ができ成案化<br>・月給制社員では1日の所定労働時間の短縮、時給制社員では有休付与日数の拡充など働く環境の改善に繋がる制度改定が実現 | ・これまでも議論している月給制社員における退職給付制度については、業績状況も含め導入にむけ継続協議<br>・キャリアアップや育成計画など中長期的な視点で議論する内容は21年度の中期計画発信後に協議することで8期は持ち越し |
| **②経営対策活動** | |
| ・現場で発生しているリアルな課題に対しスピード感をもって会社と共有し、解決に向けた協議を実施<br>・経営から確認した内容を、案件や緊急度合いに応じて広報や個別フィードバックなどでメンバーに共有 | ・当初想定していた兼任役員の経営懇話会への出席については実現できなかったものの、懇話会に至るまでに執行委員をはじめ兼任役員と情報交換をおこない確認するポイントなどをすり合わせた上で望み、結果をフィードバックした |
| **③現場活動** | |
| ・現場の声やメンバー対応は関係性の構築に向けてリアルを中心にした活動を実施<br>・訪問による情報収集が限られていた拠点を中心に、デジタルと職場委員を通じこれまで以上に情報を交換 | ・コロナ渦の環境下、地域拠点についてはリアル訪問が出来ず直接対面する機会が設けられず<br>・VOICEのリモート参加を促すも出席率は伸び悩み、引き続き認知度を高めることも含めリモートの出席率を高める |
| **④広報活動** | |
| ・フォームスアンケート、VOICEでの声への回答を内容や緊急度合いに応じて対応を変えつつ、広報紙でもフィードバック | ・労使協議に関する動画配信については、VOICEを動画で配信することはおこなったものの、通年協議に関する報告動画を定期的に配信するまでには至りませんでした。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・育児・介護・疾病に関する本部からの情報をメンバーに周知する取り組みを行う | ・育児に関してこれまでの制度内容を一部見直し、育児勤務の取得期間を半年延長<br>・育児・疾病に関するサポート百科の情報を発信 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・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、役員を通じンバーへの発信をおこなう<br>・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、人的支援を中心に支援活動を実施 | ・愛の募金は、デジタルを活用した振り込みを促すも、認知度と手間により伸び悩む<br>・川崎授産学園への人的支援は、コロナ渦で先方のイベントが中止になるなど、感染予防の観点から今期も実施出来ず |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・本部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おこなう<br>・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を発信 | ・組合役員教育としてユニオンスクールの内容を各機関会議にて共有。フレッシュプランは5月中にBCメイト社員対象に実施<br>・セカンドプランは、本年度発信された中期計画や直近の採用状況などを踏まえ改めて検討 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・組合が政治活動を行う目的や組織内議員を通じて何を実行するべきかを議論 | ・機関会議にて政治活動の目的や組織内議員の重要などについての勉強会を実施<br>・組織内議員の一人であるかわいたかのり氏を応援する会への入会活動を実施 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・IMHメンバーによる組合活動を円滑に進められる組織の構築に向け、組合活動と組合での業務の理解につなげるセミナーを評議員会時に実施 | ・機関会議にて書記長勉強会で発信された内容を兼任役員にもわかりやすく共有<br>・一方、共有した内容をもとにした議論までは至らず今後も実施方法については検討する必要あり |

# 関連グループ支部Ⅰ　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | 下記　第8期・企業別活動テーマおよびサブタイトルに記載 |
|---|---|

**＜第８期 全体反省＞**

各社の状況や優先順位をふまえ必要な制度の見直しに取り組んだ。職場風土改革に取り組む目的をﾒﾝﾊﾞｰや経営に説明し一定の理解を得た一方、具体的な打ち手の策定という点では分会ごとにばらつきが生じた。経営対策では営業部長との意見交換ができるよう場の設定をし、現場目線での課題や目指す姿の共有ができた。広報は賃金交渉が中心となり、日々の活動報告や情報発信が不足。組合活動の理解促進としての役割を果たすべく運営の見直しが必要。

**＜第８期の主なトピックス＞**

・2020年10月～11月：レオテックス、センチュリー・トレーディングカンパニー賞与交渉
・2020年11月：三越伊勢丹不動産の株式譲渡にともなう労務対応
・2021年2月～３月：各社春の交渉
・2021年4月：センチュリー・トレーディングカンパニー100％子会社化にともなう労働協約の見直し
・2021年5月：レオテックス、センチュリー・トレーディングカンパニー賞与交渉

| 第8期・企業別活動テーマおよびサブタイトル | 評価・反省 |
|---|---|
| **①レオテックス直轄分会** | |
| 【分会テーマ/変化と挑戦】<br>「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 | ・企業環境の厳しさは全員が感じており、職場風土改革の必要性について一定の理解を得た一方、メンバー主導での目指す姿の共通認識を持つことができておらず、ボトムアップ視点での具体的な改善提案や取り組みには至らなかった。 |
| **②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】<br>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 | ・職場風土改革の目的の理解がされ、会社側からも縦横ななめの対話の場を設定していただくことができた。コミュニケーションについて考える機会が増えた一方で、メンバーが主体的に目指したい姿を把握するまでの対話は不足した。 |
| **③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】<br>“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 | ・経営懇話会を毎月実施。経営と部下の対話の場が持たれるようになり、意見を言える環境が整ってきた。<br>・今後は本給制度の構築を最優先に各種人事制度の見直しと整備を進める。 |
| **④IM 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】<br>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 | ・春の交渉総会では在宅勤務制度導入の説明が十分とは言えず再審議をおこなう結果となった。<br>・一方で人事制度構築にあたっては総会でのﾒﾝﾊﾞｰの声を経営と共有し、目指す方向性に大きな影響を与えることができた。 |
| **⑤三越伊勢丹ソレイユ直轄分会** | |
| 【テーマ／一人ひとりがイキイキする職場の創造】<br>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 | ・ｺﾛﾅ禍でも職場の一体感の醸成や適度なｽﾄﾚｽ発散につながるよう、恒例のｸﾘｽﾏｽ会を感染対策に配慮しながら開催できた。<br>・制度面では改めて現状と課題を整理し、今後の取り組みを共有した。 |
| **⑥三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】<br>変化を、個人と企業の成長に結び付ける | ・11月IRの株式譲渡対応では経営に対し現場の率直な感情を伝えながら必要な対応について詳細にわたり提言を行った。<br>・譲渡先へメンバーの要望を事前に伝え、譲渡後も労使対等の関係性を構築することに繋げられた。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・人事制度：各社ごとに論点を整理し改めて各社の課題と取り組むべき優先順位を明確化できた<br>・職場風土：現場が感じている閉塞感やコミュニケーション不足について労使で共有し、対話の場作りを提案した | ・人事制度：HDS方針と各社のあるべき姿を適切にマッチングさせる議論を十分に行う必要がある<br>・職場風土：職場風土改革にメンバー一丸となって取り組む空気の醸成と具体的な打ち手の策定をする必要がある |
| **②経営対策活動** | |
| ・経営懇話会を定期開催とし、経営方針や営業状況に関する情報共有を密におこなった<br>・営業部長にも出席していただくことで現場に対する課題認識や目指す姿の共通認識を深めることができた | ・各社の方針･現状に対するﾒﾝﾊﾞｰの意識･意見等を吸い上げ、労使間で共有化し、その内容を組合役員や現場へフィードバックしていく仕組みを構築していく必要がある |
| **③現場活動** | |
| ・地域の組合事務所協力のもと、遠隔地のメンバーともオンラインでMVを開催した（レオテックス）<br>・職場訪問で業務内容や労務環境を実際に確認すると共に、メンバーとの関係性の構築をおこなった（スタジオアルタ） | ・春の交渉MV以外にも、労使会議報告や職場風土改革等をテーマとした定期的な意見交換の場を定着させる必要がある |
| **④広報活動** | |
| ・ブログ更新（前期比200％以上）<br>・春の交渉や賞与交渉など労使協議だけでなく、機関会議や安全衛生委員会の報告もおりまぜ、活動理解につながる情報発信をおこなった | ・活動報告をベースとしながら、メンバー同士の対話や会話のきっかけになるような情報発信をおこない、コミュニケーションツールとしても活用できる状態を計画的に作る必要がある |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・介護・疾病・育児の制度説明動画をタブレットにダウンロードし、オンライン環境がなくても見られるよう期間限定で貸出した。メンバー同士で介護について会話が交わされるなど周知につながった（レオテックス） | ・情報発信だけでなく、メンバーの潜在的なニーズを把握できるよう、現場活動と連動した仕組み作りをおこなう必要がある |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・「愛の募金」周知用POPを各事業所に配布し設置を依頼<br>・LINE登録をしていないメンバーを想定したフォローメール発信（全分会） | ・本部社会貢献活動のほか、首都圏活動委員会や支部メンバーの取り組み紹介等、企業の垣根を超えたコミュニティ作りのきっかけとなる情報発信をする必要がある。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプラン開催（レオテックス4名、IMDL3名、センチュリー2名）<br>内容：組合活動、共済会制度、<br>人事制度（※レオテックスのみ） | ・事業会社で実施しにくい分野の組合教育の実施（職場風土改革：相互理解の深化、コミュニケーション力UP、<br>怒りの感情との向き合い方等）を検討する |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・かわいたかのり議員、田村まみ議員の活動内容の周知をレオテックス評議員会のほか、メール発信による活動動画拡散で実施 | ・本部方針に基づき、政治活動の必要性についての理解促進を定期的に行う必要がある |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・課題解決フレームワークの実施（レオテックス評議員会） | ･役員以外のメンバーに対しても、組合活動への理解や参画意識を醸成し、次世代人財を育成していく必要がある |

# 関連グループ支部Ⅱ　第８期（2020年度）　活動報告（案）

| テーマ | MINT：一人ひとりの力を一つに ～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～<br>IMGS：対話を重ね、変化を成長につなげよう ～対話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～<br>健保：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 ～ |
|---|---|

※三越伊勢丹ニッコウトラベル（以下MINT）、三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下IMGS）、三越伊勢丹健康保険組合（以下健保）

## ＜第８期 全体反省＞

・コロナ禍での新たな活動スタイルとして、VOICEのリモート開催や動画配信をスタートさせました。
・現場の課題抽出と解決に向けた取り組みとして、月１回の職場委員会開催を軸とした活動を進めました。MINT分会では、８期より職場委員を任命し、課題抽出を中心に活発な意見交換につながりました。

## ＜第８期の主なトピックス＞

・2020年12月・2021年6月賞与における再要求・減額対応：新型コロナウイルス感染症拡大による2020年度業績への影響を踏まえた再交渉（MNT・健保）
・2021年度よりテレワーク規程導入：新型コロナウイルス感染症拡大の中での営業継続や業務効率向上等を目的とし、制度導入に向けた協議加速、下期より在宅勤務トライアル実施（MINT・IMGS・健保）

| 重点ポイントの振り返り（期初計画） | 重点ポイント全体反省 |
|---|---|
| **①経営対策活動** | |
| ・チェック・パイプ機能強化を念頭に定期的な経営懇話会の開催<br>・コロナの影響を含めた営業概況とウィズコロナ、環境変化を踏まえた各社営業戦略・組織改正の考え方等の確認<br>・新たな取組みを進める中でのﾊﾟｲﾌﾟ機能発揮と現場課題提言 | ・経営懇話会の中で主に下記の内容について確認を行った。<br>（MINT：ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた取組み、IMGS：店舗休業の影響・構造改革の効果・利益向上施策、健保：コロナ等の影響による収支の状況・強化施策など） |
| **②労働福祉活動** | |
| ・各社基盤整備や選択肢の拡大・やりがいにつながる人事制度改定への取り組み（※項目次項参照）、また働き方関連としてテレワーク規程導入に向けた協議推進<br>・企業存続と雇用確保を大前提とした賞与対応（MINT・健保） | ・基盤整備や選択肢の拡大等い向けた人事制度改定や新設（※項目次項参照）に向けて優先順位を明確化にし協議を進めた。<br>・2020年度業績を踏まえ、2020年12月・2021年6月賞与再交渉を行い、メンバーに丁寧な説明を行った（MINT・健保）。 |
| **③現場活動** | |
| ・現場の課題抽出と解決に向けて、月１回の職場委員会開催<br>・労使通年協議内容については、意見交換を目的とした限定VOICE等の実施、MINTにおいては毎月の評議会での共有 | ・各社月１回職場委員会開催定期的に開催し課題抽出を進めた。<br>・制度改定等に向け通年協議経過報告VOICE開催（MINT：育児・ｽﾃｰｼﾞCt、IMGS：ｴﾙﾀﾞｰ社員、健保：ｽﾃｰｼﾞC・ｴﾙﾀﾞｰ職員）<br>・MINTではVOICE動画配信時のformsによる声の収集が浸透。 |
| **④広報活動** | |
| ・経営懇話会や通年協議進捗など組合活動について、動画配信での情報発信を適宜実施 | ・MINT：労使協議会報告広報発信に加え、通年協議スケジュール変更などメンバーへの報告について動画発信を行った。<br>・IMGS・健保：労使協議会報告（春交・賞与）広報を発信。賃金要求以外の活動共有については、回数に課題を残した。 |
| **⑤組合役員人財の育成** | |
| ・MINT：評議員においては、評議員会での勉強会の実施<br>・職場委員：任命時の意識づけや職場委員会議題の事前発信による意識向上と会議の活性化 | ・評議員…役員としての基礎的な知識向上を目的とし、評議員会の中で勉強会を実施した（春の交渉・労働協約について）。<br>・職場委員…意識づけや議題の事前発信を行うことで、職場委員会での議論活性化につなげた。 |
| **⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応** | |
| ・VOICEにおいて、リモート開催や動画配信の実施<br>・リアルVOICEは少人数開催となるよう、体制づくり | ・リモート開催や動画配信によるVOICE開催をスタートさせた。<br>・リアルVOICEは、少人数開催とし、活動を行う上で、メンバーの安心感を大前提とした体制づくりを心がけた。 |

＜第８期における分野別活動の振り返り＞

| ○：良かったポイント | △：課題の残るポイント |
|---|---|
| **①労働福祉活動** | |
| ・通年協議において以下項目について制度成案化につなげた。以下独自項目（MINT：国内転勤規程・育児関連諸制度・ｽﾃｰｼﾞCt制度・評価ｼｰﾄ改定、IMGS：ｴﾙﾀﾞｰ社員月給制導入、健保：ｽﾃｰｼﾞC制度改定、ｴﾙﾀﾞｰ職員制度導入、各社：ﾃﾚﾜｰｸ規程導入）。 | ・MINT：協議スケジュールが当初の予定通り進まない状況があった。特に添乗関連諸制度の改定については納得性のある制度構築を目指し、継続協議となった。 |
| **②経営対策活動** | |
| ・毎月の経営懇話会にて、毎月の営業概況、戦略、およびその進捗を定期的に確認することができた。<br>・経営懇話会等で確認した内容については、パイプ機能強化を意識し、機関会議やVOICEで共有を図った。 | ・職場における課題のタイムリーな提言に向け、職場委員会での課題抽出と深堀のスピードUPが必要。<br>・メンバーへの活動報告やフィードバックに課題を残した。 |
| **③現場活動** | |
| ・職場委員会の定期的な開催により、現場の課題抽出を行った。<br>・MINT：職場委員会発足、首都圏事業場の定期的な訪問実施。<br>・制度改定等通年協議経過報告VOICE開催（MINT：育児・ｽﾃｰｼﾞCt、IMGS：ｴﾙﾀﾞｰ社員他、健保：ｽﾃｰｼﾞC・ｴﾙﾀﾞｰ職員） | ・職場委員会による情報交換ができているが、課題の深堀に時間を要し、解決策議論の前段階で留まっている内容が多い。<br>・MINT：コロナ禍の影響により、地方の支店・営業所の直接訪問が実現できていない。 |
| **④広報活動** | |
| ・MINT：VOICEの他、メンバーへの通年協議告動画を発信。動画配信については参加ハードルが下がったとの意見複数。<br>・健保：HPに健保独自アイコンを設定し、賞与・春交労使協議会報告発信など、HPにおける活動共有をスタートさせた。 | ・MINT：VOICE動画視聴率（出席率）に課題を残した。活動報告の発信として、カジュアルな動画の配信がまだ少ない。<br>・IMGS・健保：労働協議会報告広報を作成しHPでの共有を行った。賃金要求以外の活動共有は、回数に課題を残した。 |
| **⑤ダイバーシティ推進** | |
| ・MINT：育児関連諸制度改定に向け、育児勤務者・育児経験者・マネジメントを対象にしたVOICEを実施した。制度面や運用面における意見交換により、納得性向上につながった。<br>・健保：課題抽出を目的とした育児勤務者VOICEを開催した。 | ・MINT：育児勤務者を対象とした定期的なVOICE開催の要望を踏まえ、制度面以外の情報交換を目的としたVOICEの検討。 |
| **⑥社会貢献活動** | |
| ・本部発信企画（愛の募金等）について、ポスターの掲示等、組合役員からの発信によるメンバー参画を促した。 | ・愛の募金におけるキャッシュレス募金の周知を含めた全事業所での参画意識向上に向けた取組みを図る必要がある。 |
| **⑦教育サポート活動** | |
| ・フレッシュプランを開催し、組合活動・共済会制度内容・人事制度等について理解促進につなげるとともに組合執行部とのコミュニケーション向上を図った。 | ・MINT：MINTの教育サポート活動については、よりメンバーに有益な教育活動の体系化までは確立できなかった。 |
| **⑧政策・政治活動** | |
| ・機関会議において、活動の目的や意義など理解を深め、支援活動を進める体制を整えた。<br>・かわい支援活動を通し、メンバーへの活動の周知・理解浸透に向けた取組みに着手した。 | ・HPや組合役員の声がけによる周知を行う中、活動自体の理解浸透や具体的な活動報告など継続的な発信が必要。 |
| **⑨組織政策・人財育成** | |
| ・評議員…制度改定など審議を行う役割として基礎知識向上を意識した勉強会を実施した（春の交渉・労働協約について）。<br>・職場委員…任命時の意識づけや職場委員会議題の事前発信により職場委員会の活性化につなげた。 | ・組合執行部とメンバーとのパイプ役として、制度改定や現場課題抽出を意識する上でのさらなる意識・知識向上や会社の方向性など情報共有の充実を図る必要がある。 |

# 第8期（2020年度）決算報告および剰余金処分（案）に関する件

## 1. 第8期（2020年度）決算の概要

- IMGUの会計および財政運営については、予算主義※1の考え方にもとづき、監査委員による毎月の（内部）会計監査と監査法人による半期ごとの（外部）会計士監査による確認を踏まえ、「組合規約」や「組合会計基準および会計処理ルール」に則った効率的・効果的な費用の活用と、「資産運用ガイドライン」にもとづく適切な資産運用・管理の2点に注力した運営をおこなっています。
- IMGUの財政は、2016年度から収支マイナス（赤字）の状況がつづいていることから、2018年度に「財政健全化計画（中期計画)」を策定し2019年度から取り組みを始めましたが、2019年度はグループ内事業構造改革や新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の影響が想定以上に大きく、特に収入面に影響を与えました。
- 2020年度も新型コロナが終息することはなく、グループ各社の業績悪化にともなう賞与の減額を主とする組合費収入の減少や、本支部のさまざまな活動に大きな変化をもたらしました。
- その結果、財政収支について、組合会計全体（愛の募金特別会計を除く）の収入では約8億2,500万円（前年比：94.5%）と2019年度から減収になる一方、支出は約8億8,000万円（予算比：93.9%、前年比：89.0%）となり、約5,400万円の収支マイナス（赤字）となりました。
- 収入は減収だったものの、コロナ禍でさまざまな活動が制限された一方で、そのあり方も見直され一部の活動費用を効率化できたことで、収支は2019年度より改善されました※2。

※1. 予算主義について

| 組合会計＜予算主義＞ | 企業会計＜決算・結果主義＞ |
|---|---|
| 期初に決めた予算にもとづき、目的を設定・計画した活動を進めることを重視する考え方 | 「利益を出すこと」や「結果実績」に重きを置く一般的な企業の会計の考え方 |

※2. 【参考】第7期（2019年度）収支：1億1,400万円マイナス

**【 第8期（2020年度）決算数値（全体） 】** ※ 金額は各会計の繰越金、繰入金、剰余金を除いた額

単位：千円

| | 一般会計 | | 闘争特別会計 | |
|---|---|---|---|---|
| | 予算 | 実績 | 予算 | 実績 |
| 収入 | 792,000 | 824,662 | 150 | 180 |
| 支出 | 935,500 | 878,579 | 10 | 1 |
| 収支 | -143,500 | -53,917 | 140 | 179 |

単位：千円

| | 全会計合計（愛の募金特別会計除く） | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 予算 | 実績 | 予算差 | 予算比 |
| 収入 | 792,150 | 824,842 | 32,692 | 104.1% |
| 支出 | 935,510 | 878,580 | -56,930 | 93.9% |
| 収支 | -143,360 | -53,738 | 89,622 | − |

単位：千円

| | 愛の募金特別会計合計 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 予算 | 実績 | 予算差 | 予算比 |
| 収入 | 1,010 | 866 | -144 | 85.8% |
| 支出 | 5,400 | 4,737 | -663 | 87.7% |
| 収支 | -4,390 | -3,871 | 519 | − |

## 2. 第8期（2020年度）決算の具体的な内容

### 1） 一般会計について

**【 収入の部 】**

**① 組合費**

・ 2019年度に引き続きグループ各社の採用抑制や構造改革による組合員数の逓減、また、新型コロナの影響により㈱三越伊勢丹をはじめとしたグループ各社の業績が悪化し賞与支給額の減額を余儀なくされたことをうけ、本給・賞与ともに2019度より減収となりました。

**② 施設利用料収入**

・ 新型コロナの影響により、メンバー利用・ハワイ現地利用ともにおこなわれないことを想定していましたが、2021年4月以降、アメリカのワクチン接種が進行し行動制限が緩和されたことから現地利用での収入がありました。

**③ 受取利息・受取配当金**

・ 受取利息は、低金利の影響や保有している一部商品の売却による分配金の減額は一定程度あったものの、ポートフォリオの組み替えのなかで新規に購入をおこなっている私募リート商品の分配金が特に堅調に推移したこともあり、ほぼ予算どおりの約3,800万円（予算比98.4%・前年比84 .9%）という結果となりました。

・ 受取配当金は、保有している三越伊勢丹HDS株の配当が、厳しい企業業績の状況を踏まえ減配(12円→9円)となった結果、約3,300万円（予算比101.2%・前年比79.1%）となりました。

**【 支出の部 】**

**① 事業費**

・ 前述のとおり、コロナ禍でさまざまな活動のあり方も見直され一部の活動費用を効率化できました。

・ 具体的には、各支部のVOICE活動をはじめ、教育、機関会議といったこれまで集合を前提としていた活動をリモート開催へと切り替えたことにより、会議費や出張旅費の削減につながり、支部活動費の執行率は低位となりました。

・ 本部執行委員会や本部評議員会、本部大会といった本部の機関会議も年間をつうじてリモート開催をおこなってきたことから、本部会議交通費の削減にもつながりました。

・ 事業費で予備費を流用した主な科目と理由は以下のとおりです。

| 科目 | 超過額 | 理由 |
|---|---|---|
| 書記局費 | 約310万円 | ・ 従業員意識調査の各支部独自質問にかかる費用を本部書記局費として計上したため（以前は支部活動費） |
| 能力開発費 | 約650万円 | ・ 自己啓発支援制度の利用者が想定以上に多かったため |

**② 事務費**

・ 地域事務所の設備見直し（一部リモデル）や、首都圏事務所を含めた新型コロナ対策用の備品購入などにより、消耗品費や建物及び建物付随設備購入費が予算を超過しましたが、事務費全体としては予算内の支出となりました。

・ 事務費で予備費を流用した主な科目と理由は以下のとおりです。

| 科目 | 超過額 | 理由 |
|---|---|---|
| 消耗品費 | 約40万円 | ・ 消耗品費については、地域事務所の設備見直しや新型コロナ対策用の備品購入をおこなったため |
| 建物及び建物付随設備購入費 | 約55万円 | ・ 建物及び建物付随設備購入費については、札幌丸井三越支部のリモデル工事にともない資産計上が発生したため |
| 修繕営繕費 | 約40万円 | ・ 修繕営繕費については、地域事務所設備見直しにともなう簡易工事や金庫・備品の廃却などをおこなったため |

**③ その他支出**

・ 三越伊勢丹不動産株式譲渡にともない、転籍するメンバーそれぞれに対してこれまでの組合加入月数におうじた独立餞別金を支給したため、独立支援金を約850万円計上しています。

・ 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4,200万円計上しました。なお、この投資信託の総合的な投資結果は以下のとおりとなります。

| 商品名 | DWSグローバル公益債券Aコース<br>（為替ヘッジあり） | DWSグローバル公益債券Bコース<br>（為替ヘッジなし） |
|---|---|---|
| 購入先 | 楽天証券 | |
| 購入日 | 2013年2月18日～12月24日<br>（3回に分けて購入） | 2013年4月16日～2015年6月1日<br>（7回に分けて購入） |
| ① 簿価 | 150,000,000円 | 180,000,000円 |
| ② 時価※ | 131,570,791円 | 156,741,979円 |
| ③ 受取配当金※ | 40,795,548円 | 51,361,409円 |
| ④ 総合損益<br>（②－①＋③） | **22,366,339円** | **28,103,388円** |

※ 時価・配当は2020年11月30日時点

**2） 特別会計について**

**① 闘争特別会計**

・ 現在約7億円の資産規模を維持しながら保有している資産を運用しており、2020年度については運用している金銭信託の受取利息は想定を上回る水準で推移しました（予算比：119.9%）

**② 愛の募金特別会計**

・ 収入の面では、コロナ禍での募金のあり方を見直すなかで、キャッシュレス募金を推進し募金窓口も複数設けるなどの対応をおこないましたが、愛の募金収入は想定を下回りました（予算比：84.6%、前年比：27.7%）。

・ 支出の面では、国内外の自然災害の発生にともない、日本赤十字社および上部団体へ義援金・救援金などの支援や、被災したグループ内従業員へ直接的に災害見舞金支給をおこないました。

・ くわえて、東京をはじめ全国10ヵ所のグループ各社の所在地（都道県）における新型コロナ支援窓口に対して、寄付金を寄付しました。

## 3. 労働組合保有資産について

・ 2020年度決算時点の総資産額は約49億6,400万円となり、前年に対して約5,700万円減少しました。

・ 主な内訳としては、預金が＋約1億5,600万円、自社株が＋約5,100万円、有価証券が－約2億6,400万円となっています。なお、2019年度に続き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、上場型の指数連動型の投資信託（ETF）や国内株式を対象とした私募投資信託（インパクト投信）などの購入を資産運用コンサルタントの助言のもとにおこなっています。

・ 闘争特別会計の資産額は約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。

## 4. 監査報告について

・　各会計について、監査委員による定例の内部監査を毎月実施しました。
・　また、中間および期末決算時において、「EY新日本有限責任監査法人」による監査をうけ、決算資料は正当に表示されており、適正な会計処理がおこな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

２０２１年８月２７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
業務執行社員　公認会計士　鹿島寿郎

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２０２０年度（２０２０年７月１日から２０２１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、固定資産等見返勘定の内訳、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会計基準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

## 5. 剰余金処分（案）　※ 審議決定事項

・　2020年度における下記剰余金を各々2021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 |
|---|---|---|
| 42億2,324万4,489円 | 7億2,088万7,928円 | 186万5,468円 |

## 2020年度　三越伊勢丹グループ労働組合　一般会計

**収支決算表（2020年7月1日～2021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 | | | 791,500,000 | 812,653,807 | -21,153,807 | 93.3% | 102.7% |
| | 1.組合費 | | 720,000,000 | 737,892,316 | -17,892,316 | 95.2% | 102.5% |
| | | 1.組合員拠出金（本給） | 620,000,000 | 620,707,192 | -707,192 | 95.5% | 100.1% |
| | | 2.組合員拠出金（賞与） | 100,000,000 | 117,185,124 | -17,185,124 | 93.3% | 117.2% |
| | 2.施設利用料収入 | | 0 | 3,478,460 | -3,478,460 | 38.7% | – |
| | | 1.ハワイ現地利用料 | 0 | 3,478,460 | -3,478,460 | 54.5% | – |
| | 3.受取利息 | | 38,500,000 | 37,896,086 | 603,914 | 84.9% | 98.4% |
| | | 1.受取利息 | 30,000,000 | 29,374,798 | 625,202 | 82.3% | 97.9% |
| | | 2.受取利息（外貨） | 8,500,000 | 8,521,288 | -21,288 | 95.0% | 100.3% |
| | 4. 受取配当金 | | 33,000,000 | 33,386,945 | -386,945 | 79.1% | 101.2% |
| | | 1.HDS株受取配当金 | 30,000,000 | 29,975,319 | 24,681 | 77.4% | 99.9% |
| | | 2.その他受取配当金 | 3,000,000 | 3,411,626 | -411,626 | 98.7% | 113.7% |
| 2.臨時収入 | | | 500,000 | 12,008,231 | -11,508,231 | 590.8% | 2401.6% |
| | 1.為替差益 | | 0 | 9,932,789 | -9,932,789 | – | – |
| | | 1.為替差益 | 0 | 9,932,789 | -9,932,789 | – | – |
| | 2.その他雑収入 | | 500,000 | 2,075,442 | -1,575,442 | 102.1% | 415.1% |
| | | 1.その他雑収入 | 500,000 | 2,075,442 | -1,575,442 | 102.1% | 415.1% |
| 3.前年度繰越金 | | | 4,277,161,408 | 4,277,161,408 | 0 | 97.4% | 100.0% |
| | 1.前年度繰越金 | | 4,277,161,408 | 4,277,161,408 | 0 | 97.4% | 100.0% |
| | | 1.前年度繰越金 | 4,277,161,408 | 4,277,161,408 | 0 | 97.4% | 100.0% |
| **合　　計** | | | 5,069,161,408 | 5,101,823,446 | -32,662,038 | 96.9% | 100.6% |

**（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 | | | 157,860,392 | 73,616,839 | 84,243,553 | 62.1% | 46.6% |
| | 1.本部活動費 | | 23,163,477 | 12,998,359 | 10,165,118 | 72.7% | 56.1% |
| | | 1.書記局費 | 6,141,489 | 6,141,489 | 0 | 70.8% | 100.0% |
| | | 2.労働福祉対策費 | 2,000,000 | 37,340 | 1,962,660 | 4.5% | 1.9% |
| | | 3.組織対策費 | 50,000 | 0 | 50,000 | – | 0.0% |
| | | 4.経営対策費 | 300,000 | 0 | 300,000 | 0.0% | 0.0% |
| | | 5.広報費 | 4,621,988 | 4,621,988 | 0 | 256.5% | 100.0% |
| | | 6.選挙管理費 | 50,000 | 0 | 50,000 | 0.0% | 0.0% |
| | | 7.社会貢献活動費 | 500,000 | 452,612 | 47,388 | 16.1% | 90.5% |
| | | 8.ダイバーシティ推進費 | 3,000,000 | 1,634,271 | 1,365,729 | 380.6% | 54.5% |
| | | 9.IMキッズ活動運営費 | 3,000,000 | 54,000 | 2,946,000 | 3.6% | 1.8% |
| | | 10.活動委員会活動費 | 2,000,000 | 56,659 | 1,943,341 | – | 2.8% |
| | | 11.上部団体活動参加費 | 1,500,000 | 0 | 1,500,000 | – | 0.0% |
| | 2.本部教育費 | | 35,544,415 | 27,727,185 | 7,817,230 | 108.1% | 78.0% |
| | | 1.組合員教育費 | 12,000,000 | 5,363,525 | 6,636,475 | 49.1% | 44.7% |
| | | 2.能力開発費 | 19,044,415 | 19,044,415 | 0 | 174.2% | 100.0% |
| | | 3.役員教育費 | 4,500,000 | 3,319,245 | 1,180,755 | 87.7% | 73.8% |
| | 3.本部渉外費 | | 1,652,500 | 1,210,373 | 442,127 | 94.5% | 73.2% |
| | | 1.応接交際費 | 500,000 | 57,873 | 442,127 | 18.1% | 11.6% |
| | | 2.会費 | 1,152,500 | 1,152,500 | 0 | 120.0% | 100.0% |
| | 4.本部会議交通費 | | 8,500,000 | 2,171,337 | 6,328,663 | 15.4% | 25.5% |
| | | 1.本部会議費 | 2,000,000 | 846,021 | 1,153,979 | 64.2% | 42.3% |
| | | 2.本部会議交通費・旅費 | 6,500,000 | 1,325,316 | 5,174,684 | 10.4% | 20.4% |
| | 5.支部活動費 | | 89,000,000 | 29,509,585 | 59,490,415 | 49.4% | 33.2% |
| | | 1.三越伊勢丹支部活動費 | 26,500,000 | 8,449,056 | 18,050,944 | 45.7% | 31.9% |
| | | 2.北海道統括支部活動費 | 8,500,000 | 3,891,690 | 4,608,310 | 64.8% | 45.8% |
| | | 3.仙台三越支部活動費 | 2,700,000 | 1,032,609 | 1,667,391 | 78.4% | 38.2% |
| | | 4.新潟三越伊勢丹支部活動費 | 4,200,000 | 2,927,055 | 1,272,945 | 71.4% | 69.7% |
| | | 5.静岡伊勢丹支部活動費 | 1,400,000 | 385,929 | 1,014,071 | 48.6% | 27.6% |
| | | 6.名古屋三越支部活動費 | 5,900,000 | 4,291,659 | 1,608,341 | 138.4% | 72.7% |
| | | 7.広島三越支部活動費 | 1,200,000 | 893,280 | 306,720 | 105.2% | 74.4% |
| | | 8.高松三越支部活動費 | 1,900,000 | 711,926 | 1,188,074 | 39.6% | 37.5% |
| | | 9.松山三越支部活動費 | 1,600,000 | 279,093 | 1,320,907 | 18.5% | 17.4% |
| | | 10.岩田屋三越支部活動費 | 5,000,000 | 550,204 | 4,449,796 | 16.3% | 11.0% |
| | | 11.エムアイフードスタイル支部活動費 | 6,500,000 | 4,220,934 | 2,279,066 | 70.8% | 64.9% |
| | | 12.エムアイカード支部活動費 | 4,400,000 | 232,887 | 4,167,113 | 6.1% | 5.3% |
| | | 13.ソシエ・ワールド支部活動費 | 5,800,000 | 1,103,713 | 4,696,287 | 39.3% | 19.0% |
| | | 14.三越伊勢丹ビジネス・サポート支部活動費 | 4,000,000 | 160,318 | 3,839,682 | 12.5% | 4.0% |
| | | 15.三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部活動費 | 1,000,000 | 37,717 | 962,283 | 18.3% | 3.8% |
| | | 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 | 53,088 | 1,946,912 | 11.2% | 2.7% |
| | | 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 | 24,047 | 3,375,953 | 2.6% | 0.7% |
| | | 18.関連グループ支部Ⅰ活動費 | 1,500,000 | 100,136 | 1,399,864 | 25.1% | 6.7% |
| | | 19.関連グループ支部Ⅱ活動費 | 1,500,000 | 164,244 | 1,335,756 | 20.7% | 10.9% |

| 款 | 項 | 目 | 年度予算 | 実績額 | 予算差額 | 前年比 | 予算比 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.事務費 | | | 533,051,703 | 502,543,931 | 30,507,772 | 93.5% | 94.3% |
| | 1.人件費 | | 476,298,620 | 455,377,256 | 20,921,364 | 94.9% | 95.6% |
| | | 1.給料 | 290,000,000 | 280,683,597 | 9,316,403 | 94.5% | 96.8% |
| | | 2.時間外・深夜業手当 | 50,000 | 0 | 50,000 | 0.0% | 0.0% |
| | | 3.休日手当 | 6,000,000 | 4,214,500 | 1,785,500 | 96.2% | 70.2% |
| | | 4.職務・行動手当 | 80,000,000 | 72,717,500 | 7,282,500 | 96.8% | 90.9% |
| | | 5.賞与 | 49,000,000 | 46,571,979 | 2,428,021 | 91.2% | 95.0% |
| | | 6.共済会費 | 50,000 | 15,210 | 34,790 | 60.0% | 30.4% |
| | | 7.社会保険料 | 48,698,620 | 48,698,620 | 0 | 97.6% | 100.0% |
| | | 8.福利厚生費 | 2,500,000 | 2,475,850 | 24,150 | 106.1% | 99.0% |
| | 2.物件費 | | 56,753,083 | 47,166,675 | 9,586,408 | 81.3% | 83.1% |
| | | 1.通信費 | 10,399,480 | 10,399,480 | 0 | 105.6% | 100.0% |
| | | 2.消耗品費 | 3,432,321 | 3,432,321 | 0 | 170.8% | 100.0% |
| | | 3.リース・レンタル料 | 9,000,000 | 8,664,832 | 335,168 | 89.3% | 96.3% |
| | | 4.建物及び建物付随設備購入費 | 1,052,700 | 1,052,700 | 0 | – | 100.0% |
| | | 5.什器備品購入費 | 8,000,000 | 1,577,840 | 6,422,160 | 11.5% | 19.7% |
| | | 6.水道光熱費 | 300,000 | 260,328 | 39,672 | 99.9% | 86.8% |
| | | 7.印刷費 | 5,500,000 | 4,972,109 | 527,891 | 80.5% | 90.4% |
| | | 8.図書新聞費 | 3,000,000 | 2,395,382 | 604,618 | 79.3% | 79.8% |
| | | 9.ネットワークシステム関連費 | 6,000,000 | 5,701,770 | 298,230 | 103.0% | 95.0% |
| | | 10.修繕・営繕費 | 601,990 | 601,990 | 0 | 408.4% | 100.0% |
| | | 11.契約料 | 7,000,000 | 6,511,810 | 488,190 | 113.8% | 93.0% |
| | | 12.支払手数料 | 150,000 | 28,301 | 121,699 | 16.1% | 18.9% |
| | | 13.振込手数料 | 2,000,000 | 1,301,220 | 698,780 | 83.8% | 65.1% |
| | | 14.租税公課 | 266,592 | 266,592 | 0 | 163.3% | 100.0% |
| | | 15.雑費 | 50,000 | 0 | 50,000 | – | 0.0% |
| 3.リゾート施設関連費 | | | 18,100,000 | 14,519,383 | 3,580,617 | 81.2% | 80.2% |
| | 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 | 14,446,383 | 3,553,617 | 81.1% | 80.3% |
| | | 1.海外施設関連費 | 18,000,000 | 14,446,383 | 3,553,617 | 81.1% | 80.3% |
| 4.上部団体費 | | | 105,000,000 | 104,969,280 | 30,720 | 90.4% | 100.0% |
| | 1.上部団体費 | | 105,000,000 | 104,969,280 | 30,720 | 90.4% | 100.0% |
| | | 1.ＵＡゼンセン拠出金 | 105,000,000 | 104,969,280 | 30,720 | 90.4% | 100.0% |
| 5.共済会費 | | | 134,000,000 | 131,924,175 | 2,075,825 | 90.7% | 98.5% |
| | 1.共済会費 | | 134,000,000 | 131,924,175 | 2,075,825 | 90.7% | 98.5% |
| | | 1.共済会拠出金 | 58,000,000 | 57,235,050 | 764,950 | 87.7% | 98.7% |
| | | 2.医療共済補助金 | 76,000,000 | 74,689,125 | 1,310,875 | 93.1% | 98.3% |
| 6.独立組織関連費 | | | 8,524,930 | 8,524,930 | 0 | – | 100.0% |
| | 1.独立支援金 | | 8,524,930 | 8,524,930 | 0 | – | 100.0% |
| | | 1.独立支援金 | 8,524,930 | 8,524,930 | 0 | – | 100.0% |
| 7.雑損失 | | | 42,480,419 | 42,480,419 | 0 | – | 100.0% |
| | 2.有価証券売却損 | | 42,480,419 | 42,480,419 | 0 | – | 100.0% |
| | | 1.有価証券売却損 | 42,480,419 | 42,480,419 | 0 | – | 100.0% |
| 8.予備費 | | | 4,070,143,964 | | 4,070,143,964 | – | – |
| | | | (63,517,444)<br>4,070,143,964 | | 4,070,143,964 | – | – |
| 9.剰余金 | | | | 4,223,244,489 | -4,223,244,489 | 98.7% | – |
| | 1.剰余金 | | | 4,223,244,489 | -4,223,244,489 | 98.7% | – |
| | | 1.剰余金 | | 4,223,244,489 | -4,223,244,489 | 98.7% | – |
| 合　　計 | | | 5,069,161,408 | 5,101,823,446 | -32,662,038 | 96.9% | 100.6% |

予備費4,133,661,408円から、以下の費目に63,517,444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 | 6,141,489 | 3,000,000 | 3,141,489 |
| 広報費 | 4,621,988 | 4,000,000 | 621,988 |
| 能力開発費 | 19,044,415 | 12,500,000 | 6,544,415 |
| 会費 | 1,152,500 | 1,000,000 | 152,500 |
| 社会保険料 | 48,698,620 | 48,500,000 | 198,620 |
| 通信費 | 10,399,480 | 10,000,000 | 399,480 |
| 消耗品費 | 3,432,321 | 3,000,000 | 432,321 |
| 建物及び建物付随設備購入費 | 1,052,700 | 500,000 | 552,700 |
| 修繕・営繕費 | 601,990 | 200,000 | 401,990 |
| 租税公課 | 266,592 | 200,000 | 66,592 |
| 独立支援金 | 8,524,930 | 0 | 8,524,930 |
| 有価証券売却損 | 42,480,419 | 0 | 42,480,419 |
| | | 予備費流用額合計 | 63,517,444 |

## 2020年度　三越伊勢丹グループ労働組合　一般会計

**貸借対照表（2021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 | 78,991 | 未 払 金 | 12,906,809 |
| 預　金 | 738,276,558 | 預 り 金 | 388,070 |
| 有 価 証 券 | 3,491,725,625 | 前 受 金 | 3,800 |
| 未 収 金 | 3,438,930 | 長 期 前 受 金 | 3,634,833 |
| 未 収 収 益 | 2,648,568 | （負債合計） | (16,933,512) |
| 前 払 金 | 185,399 | | |
| 立 替 金 | 189,097 | | |
| 建物および建物付属設備 | 118,993,766 | | |
| 什 器 備 品 | 15,902,297 | | |
| 土 地 | 474,900 | | |
| ソ フ ト ウ ェ ア | 1,738,802 | 固定資産等見返勘定 | 145,174,932 |
| 出 資 金 | 11,500,000 | 剰 余 金 | 4,223,244,489 |
| 保 証 金 | 200,000 | （正味財産合計） | (4,368,419,421) |
| 資産合計 | 4,385,352,933 | 負債及び正味財産合計 | 4,385,352,933 |

**財産目録（2021年6月30日現在）**

（単位：円）

| 摘要 | | | | 金額 |
|---|---|---|---|---|
| **（資産の部）** | | | | |
| 現　金 | | | | 78,991 |
| 預　金 | 三菱UFJ銀行　新宿通支店 | 普通預金 Ｎｏ 4053581 | | 655,218,736 |
| | 三井住友信託銀行　法人営業部 | 普通預金 Ｎｏ 8665703 | | 2,528,938 |
| | 中央労働金庫　新宿支店 | 普通預金 Ｎｏ 2198894 | | 27,304,323 |
| | 新潟県労働金庫　東新潟支店 | 普通預金 Ｎｏ 1579455 | | 48,333 |
| | 東海労働金庫　本店 | 普通預金 Ｎｏ 1775502 | | 192,541 |
| | 静岡県労働金庫　本店 | 普通預金 Ｎｏ 2802928 | | 68,258 |
| | 北海道労働金庫　函館支店 | 普通預金 Ｎｏ 5085481 | | 4,000 |
| （外貨預金） | セントラルパシフィックバンク　本店 | 当座預金 Ｎｏ 4000132132 | | 42,636,804 |
| （外貨預金） | 三井住友信託銀行　法人営業部 | 普通預金 Ｎｏ 0000003996 | | 10,274,625 |
| ＊預 金 計 | | | | 738,276,558 |
| 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　コーポレートボードインカム（泰平航路）ノーヘッジ型 | | 88,942,231口 | 100,000,000 |
| | 投資信託　外貨建MMF（USドル） | | $318,041.68 | 35,169,048 |
| | 投資信託　ＳＭＡＭ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　ＳＭＡＭ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　ＳＭＡＭ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　ラサール日本コア不動産ファンド | | 100口 | 100,000,000 |
| | 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 | 156,075,265 |
| | 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 | 143,501,245 |
| | （株）三越伊勢丹ホールディングス株式 | | 3,330,591株 | 1,972,834,708 |
| | ETF TOPIX上場（1306） | | 9,790口 | 20,015,687 |
| | ETF S&P500（1557） | | 453口 | 19,948,667 |
| | ETF S&P500為替（2521） | | 14,200口 | 20,001,055 |
| ＊有価証券計 | | | | 3,491,725,625 |
| 未 収 金 | | | | 3,438,930 |
| 未 収 収 益 | | | | 2,648,568 |
| 前 払 金 | | | | 185,399 |
| 立 替 金 | | | | 189,097 |

| | | |
|---|---|---|
| 建物および建物付属設備 | リゾート施設（ハワイオワフ島ワイキキビーチタワー2504） | 37,771,776 |
| | リゾート施設（ハワイオワフ島ワイキキビーチタワー2701） | 78,575,544 |
| | 本部組合事務所 | 1,031,127 |
| | 支部組合事務所 | 1,018,907 |
| | 由布院クラブ | 596,412 |
| ＊建物および建物付属設備計 | | 118,993,766 |
| 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） | 1,517,111 |
| | 本部組合事務所 什器備品 | 11,022,085 |
| | 支部組合事務所 什器備品 | 3,363,101 |
| ＊什器備品計 | | 15,902,297 |
| 土 地 | | |
| | 由布院ｸﾗﾌﾞ | 474,900 |
| ＊土地計 | | 474,900 |
| ソ フ ト ウ ェ ア | 会計ソフト パワフル会計 | 323,568 |
| | 精算管理システム | 1,415,234 |
| ＊ソフトウェア計 | | 1,738,802 |
| 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 | 由布院ｸﾗﾌﾞ | 200,000 |
| 資産合計 | | 4,385,352,933 |
| **（負債の部）** | | |
| 未 払 金 | | 12,906,809 |
| 預 り 金 | | 388,070 |
| 前 受 金 | | 3,800 |
| 長 期 前 受 金 | | 3,634,833 |
| 負債合計 | | 16,933,512 |
| **（正味財産の部）** | | |
| 固定資産等見返勘定 | | 145,174,932 |
| 剰 余 金 | | 4,223,244,489 |
| 正味財産合計 | | 4,368,419,421 |

**剰余金の内訳**

（単位：円）

| 勘定科目 | 期首残高 | 増加 | 減少 | 2021/6/30現在 |
|---|---|---|---|---|
| 現 金 | 119,422 | 247,096 | 287,527 | 78,991 |
| 預 金 | 478,810,154 | 1,792,189,429 | 1,532,723,025 | 738,276,558 |
| 有 価 証 券 | 3,805,408,678 | 138,341,948 | 452,025,001 | 3,491,725,625 |
| 未 収 金 | 405,214 | 41,857,062 | 38,823,346 | 3,438,930 |
| 未 収 収 益 | 2,942,359 | 6,309,669 | 6,603,460 | 2,648,568 |
| 前 払 金 | 82,200 | 185,399 | 82,200 | 185,399 |
| 仮 払 金 | 0 | 132,000 | 132,000 | 0 |
| 立 替 金 | 139,911 | 24,805,162 | 24,755,976 | 189,097 |
| 小 計 | 4,287,907,938 | 2,004,067,765 | 2,055,432,535 | 4,236,543,168 |
| 未 払 金 | 10,616,198 | 27,589,113 | 25,298,502 | 12,906,809 |
| 預 り 金 | 130,332 | 2,041,307 | 1,783,569 | 388,070 |
| 前 受 金 | 0 | 3,800 | 0 | 3,800 |
| 小 計 | 10,746,530 | 29,634,220 | 27,082,071 | 13,298,679 |
| 差 引 残 高 | 4,277,161,408 | 1,974,433,545 | 2,028,350,464 | 4,223,244,489 |

**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 | 2021/6/30現在 |
|---|---|---|---|---|
| 建物および建物付属設備 | 130,814,101 | 1,052,700 | 12,873,035 | 118,993,766 |
| 什器備品・ソフトウェア | 22,753,114 | 1,577,840 | 6,689,855 | 17,641,099 |
| 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 | 165,742,115 | 2,630,540 | 19,562,890 | 148,809,765 |
| 長 期 前 受 金 | 3,860,833 | 0 | 226,000 | 3,634,833 |
| 合 計 | 3,860,833 | 0 | 226,000 | 3,634,833 |
| **固定資産等見返勘定最終合計** | | | | 145,174,932 |

**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 | 2021/6/30現在 |
|---|---|---|---|---|---|
| 建物および建物付属設備 | 402,669,468 | 12,873,035 | 0 | 283,675,702 | 118,993,766 |
| 什器備品・ソフトウェア等 | 36,648,110 | 6,689,855 | 0 | 19,007,011 | 17,641,099 |
| 合 計 | 439,317,578 | 19,562,890 | 0 | 302,682,713 | 136,634,865 |

## 2020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（2020年7月1日～2021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 | | | 150,000 | 179,875 | -29,875 | 74.7% | 119.9% |
| | 1．受取利息 | | 150,000 | 179,875 | -29,875 | 74.7% | 119.9% |
| | | 1．受取利息 | 150,000 | 179,875 | -29,875 | 74.7% | 119.9% |
| 2.前年度繰越金 | | | 720,708,823 | 720,708,823 | 0 | 100.0% | 100.0% |
| | 1.前年度繰越金 | | 720,708,823 | 720,708,823 | 0 | 100.0% | 100.0% |
| | | 1.前年度繰越金 | 720,708,823 | 720,708,823 | 0 | 100.0% | 100.0% |
| **合　　計** | | | 720,858,823 | 720,888,698 | -29,875 | 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 | 770 | 9,230 | － | 7.7% |
| | 1.雑費 | | 10,000 | 770 | 9,230 | － | 7.7% |
| | | 1.雑費 | 10,000 | 770 | 9,230 | － | 7.7% |
| 2.予備費 | | | 720,848,823 | | 720,848,823 | － | － |
| | | | (0)<br>720,848,823 | | 720,848,823 | － | － |
| 3.剰余金 | | | | 720,887,928 | -720,887,928 | 100.0% | － |
| | 1.剰余金 | | | 720,887,928 | -720,887,928 | 100.0% | － |
| | | 1.剰余金 | | 720,887,928 | -720,887,928 | 100.0% | － |
| **合　　計** | | | 720,858,823 | 720,888,698 | -29,875 | 100.0% | 100.0% |

## 2020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（2021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 | 320,887,628 | | |
| 有 価 証 券 | 400,000,000 | （負債合計） | (0) |
| 未 収 収 益 | 300 | | |
| | | 剰 余 金 | 720,887,928 |
| | | （正味財産合計） | (720,887,928) |
| 資産合計 | 720,887,928 | 負債及び正味財産合計 | 720,887,928 |

**財産目録（2021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 | 320,887,628 |
| ＊預 金 計 | | 320,887,628 |
| 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 |
| | 投資信託　三井住友信託銀行　日本株式インパクト投資ファンド | 100,000,000 |
| ＊有価証券計 | | 400,000,000 |
| 未 収 収 益 | | 300 |
| 資産合計 | | 720,887,928 |
| **（負債の部）** | | |
| 負債合計 | | 0 |
| **（正味財産の部）** | | |
| 剰 余 金 | | 720,887,928 |
| 正味財産合計 | | 720,887,928 |

**剰余金の内訳**　（単位：円）

| 勘定科目 | 期首残高 | 増加 | 減少 | 2021/6/30現在 |
|---|---|---|---|---|
| 預　金 | 420,708,523 | 179,875 | 100,000,770 | 320,887,628 |
| 有 価 証 券 | 300,000,000 | 100,000,000 | 0 | 400,000,000 |
| 未 収 収 益 | 300 | 1,200 | 1,200 | 300 |
| 小　　計 | 720,708,823 | 100,181,075 | 100,001,970 | 720,887,928 |
| 残高 | 720,708,823 | 100,181,075 | 100,001,970 | 720,887,928 |

## 2020年度　三越伊勢丹グループ労働組合　愛の募金特別会計

**収支決算表（2020年7月1日～2021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 | | | 1,010,000 | 866,450 | 143,550 | 26.9% | 85.8% |
| | 1.愛の募金収入 | | 1,000,000 | 846,401 | 153,599 | 27.7% | 84.6% |
| | | 1.愛の募金収入 | 1,000,000 | 846,401 | 153,599 | 27.7% | 84.6% |
| | 2.他団体から受取収入 | | 0 | 20,000 | -20,000 | 0.0% | － |
| | | 1.他団体から受取収入 | 0 | 20,000 | -20,000 | 0.0% | － |
| | 3.受取利息 | | 10,000 | 49 | 9,951 | 70.0% | 0.5% |
| | | 1.受取利息 | 10,000 | 49 | 9,951 | 70.0% | 0.5% |
| 2.前年度繰越金 | | | 5,736,398 | 5,736,398 | 0 | 103.3% | 100.0% |
| | 1.前年度繰越金 | | 5,736,398 | 5,736,398 | 0 | 103.3% | 100.0% |
| | | 1.前年度繰越金 | 5,736,398 | 5,736,398 | 0 | 103.3% | 100.0% |
| **合　　計** | | | 6,746,398 | 6,602,848 | 143,550 | 65.7% | 97.9% |

**（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 | | | 5,400,000 | 4,737,380 | 662,620 | 109.7% | 87.7% |
| | 1.事業費 | | 5,300,000 | 4,720,000 | 580,000 | 110.0% | 89.1% |
| | | 1.支援団体寄贈 | 300,000 | 300,000 | 0 | － | 100.0% |
| | | 2.その他事業費 | 5,000,000 | 4,420,000 | 580,000 | 110.7% | 88.4% |
| | 2.雑費 | | 100,000 | 17,380 | 82,620 | 65.9% | 17.4% |
| | | 1.雑費 | 100,000 | 17,380 | 82,620 | 65.9% | 17.4% |
| 2.予備費 | | | 1,346,398 | | 1,346,398 | － | － |
| | | | (0)<br>1,346,398 | | 1,346,398 | － | － |
| 3.剰余金 | | | | 1,865,468 | -1,865,468 | 32.5% | － |
| | 1.剰余金 | | | 1,865,468 | -1,865,468 | 32.5% | － |
| | | 1.剰余金 | | 1,865,468 | -1,865,468 | 32.5% | － |
| **合　　計** | | | 6,746,398 | 6,602,848 | 143,550 | 65.7% | 97.9% |

## 2020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（2021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 | 2,115,468 | 未 払 金 | 250,000 |
| | | （負債合計） | (250,000) |
| | | 剰 余 金 | 1,865,468 |
| | | （正味財産合計） | (1,865,468) |
| 資 産 合 計 | 2,115,468 | 負債及び正味財産合計 | 2,115,468 |

**財産目録（2021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 | 2,115,468 |
| ＊預 金 計 | | | 2,115,468 |
| 資産合計 | | | 2,115,468 |
| **（負債の部）** | | | |
| 未 払 金 | | | 250,000 |
| 負債合計 | | | 250,000 |
| **（正味財産の部）** | | | |
| 剰 余 金 | | | 1,865,468 |
| 正味財産合計 | | | 1,865,468 |

**剰余金の内訳**　（単位：円）

| 勘定科目 | 期首残高 | 増加 | 減少 | 2021/6/30現在 |
|---|---|---|---|---|
| 預　金 | 5,736,398 | 916,450 | 4,537,380 | 2,115,468 |
| 小　計 | 5,736,398 | 916,450 | 4,537,380 | 2,115,468 |
| 未 払 金 | 0 | 250,000 | 0 | 250,000 |
| 小　計 | 0 | 250,000 | 0 | 250,000 |
| 差 引 残 高 | 5,736,398 | 666,450 | 4,537,380 | 1,865,468 |

**2020年度の事業内容（2021年6月30日現在　単位：円）**

| ＜災害支援等＞ | |
|---|---|
| 東京都　守ろう東京・新型コロナ対策医療支援寄付金 | 600,000 |
| 宮城県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症対策寄付金 | 200,000 |
| 新潟県　にいがた結ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ～新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症対策応援基金 | 200,000 |
| 愛知県　あいち医療応援基金 | 200,000 |
| 広島県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症対策寄付金 | 200,000 |
| 日本赤十字社・令和2年7月豪雨災害義援金 | 300,000 |
| 北海道　ｴｰﾙを北の医療へ | 200,000 |
| 静岡県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽに打ち勝つ静岡県民支え合い基金寄付金 | 200,000 |
| 愛媛県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症対策応援寄付金 | 200,000 |
| 香川県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ医療対策支援『ｶﾝﾊﾞﾚさぬき応援寄付』 | 200,000 |
| 福岡県　新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症に関する対策・支援『ふくおかふるさと寄付金』 | 200,000 |
| 令和2年7月豪雨　災害見舞金給付 | 370,000 |
| 日本赤十字社・令和3年2月福島県沖地震災害義援金 | 300,000 |
| 令和3年2月福島県沖地震　災害見舞金給付 | 800,000 |
| UAゼンセン　ボランタス活動 | 200,000 |
| 令和元年台風15・19号　災害見舞金給付 | 50,000 |
| 合　計 | 4,420,000 |

| ＜本部支援団体＞ | |
|---|---|
| 日本盲導犬協会 | 100,000 |
| 日本ユニセフ協会 | 100,000 |
| 日本財団 | 100,000 |
| 合　計 | 300,000 |

## 2020年度　三越伊勢丹グループ労働組合　総合貸借対照表

（2021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 | 78,991 | 未払金 | 13,156,809 |
| 預金 | 1,061,279,654 | 預り金 | 388,070 |
| 有価証券 | 3,891,725,625 | 前受金 | 3,800 |
| 未収金 | 3,438,930 | 長期前受金 | 3,634,833 |
| 未収収益 | 2,648,868 | （負債合計） | (17,183,512) |
| 前払金 | 185,399 | | |
| 立替金 | 189,097 | | |
| 建物および建物付属設備 | 118,993,766 | | |
| 什器備品 | 15,902,297 | | |
| 土地 | 474,900 | | |
| ソフトウェア | 1,738,802 | | |
| 出資金 | 11,500,000 | 固定資産等見返勘定 | 145,174,932 |
| 保証金 | 200,000 | 剰余金 | 4,945,997,885 |
| | | （正味財産合計） | (5,091,172,817) |
| 資産合計 | 5,108,356,329 | 負債及び正味財産合計 | 5,108,356,329 |

**総合財産目録**　（単位：円）

| 摘要 | | 金額 |
|---|---|---|
| **（資産の部）** | | |
| 現　金 | | 78,991 |
| 預　金 | 普通預金 | 1,008,368,225 |
| | 外貨預金 | 52,911,429 |
| | 定期預金 | 0 |
| ＊預 金 計 | | 1,061,279,654 |
| 有 価 証 券 | （株）三越伊勢丹ホールディングス株式　(3,330,591株) | 1,972,834,708 |
| | 有価証券諸口 | 1,918,890,917 |
| ＊有価証券計 | | 3,891,725,625 |
| 未 収 金 | | 3,438,930 |
| 未 収 収 益 | | 2,648,868 |
| 前 払 金 | | 185,399 |
| 立 替 金 | | 189,097 |
| 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） | 37,771,776 |
| | リゾート施設（ハワイオアフ島ワイキキビーチタワー2701） | 78,575,544 |
| | 本部組合事務所(電気工事他) | 1,031,127 |
| | 支部組合事務所(電気工事他) | 1,018,907 |
| | 由布院クラブ | 596,412 |
| ＊建物および建物付属設備計 | | 118,993,766 |
| 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） | 1,517,111 |
| | 本部組合事務所什器備品 | 11,022,085 |
| | 支部組合事務所什器備品 | 3,363,101 |
| ＊什器備品計 | | 15,902,297 |
| 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 | 1,738,802 |
| 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 | | 5,108,356,329 |
| **(負債の部)** | | |
| 未 払 金 | | 13,156,809 |
| 預 り 金 | | 388,070 |
| 前 受 金 | | 3,800 |
| 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 | 3,634,833 |
| 合計 | | 17,183,512 |
| **（正味財産の部）** | | |
| 固定資産等見返勘定 | | 145,174,932 |
| 剰 余 金 | | 4,945,997,885 |
| 正味財産合計 | | 5,091,172,817 |

＜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。

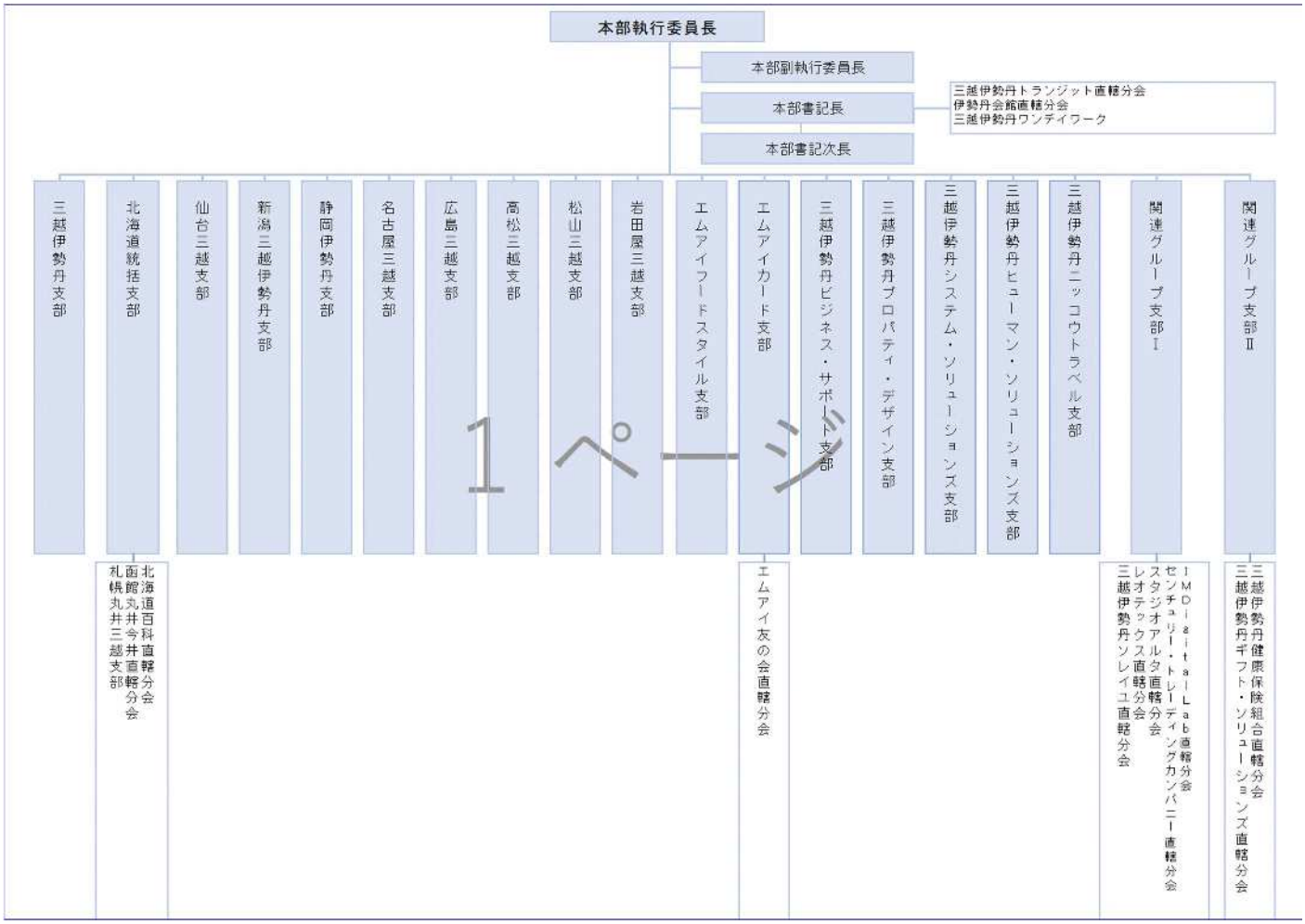
（重要な会計方針）

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・前受金を含めている。
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９期(2021)

# 運動方針(案)

＜第９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
・ＩＭ 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
・ワンデーワーク：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

# 本部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

コロナ禍が継続する中で、企業業績はこれまでになく厳しく今後も予断を許さない状況であると言えます。また、社会や消費者の価値観・ニーズが大きく変化する中で、アフターコロナでの業績水準は見込みが難しい状況です。そのような状況下で、各企業の今後を見据えながらの労使協議が求められます。また、経営体制が変わり、方針にも変化が見られる中で、場合によっては昨年までの議論と方向性が変わる可能性もあります。各支部において納得性ある労使協議を如何に行えるかがポイントとなります。

更には今までの中期経営計画と異なり、今まで以上に各事業会社・各部門との対話を重視するものであり、背景には主体性の向上が求められています。組合としてメンバーとの対話を更に強化し、経営対策のスピードを上げることが求められます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【ALLメンバー】** 各々の立場・役割で全員が参加し関わっていく。スタンスは、みんなで前向きに楽しく！

メンバーとの直接対話を継続・強化していきます。執行部の発信に対してコンスタントに意見集約ができる体制を目指します。

**【支部労使協議の充実】** 自分たちで労働条件のあるべき姿を策定し、実現に向けて主体的に取り組む！

組織のカルチャーを変えグループ指針への反応的労使協議から、各支部のあるべき姿を基にした支部最適主体的労使協議を目指します。本部によるサポート体制強化と、各支部執行部の「あるべき姿を描く力・問題解決する力」の向上を図ります。

**【発信力を高める】** 普段身近な兼任役員の影響力は大きい。兼任も専従も同じレベルであるべき姿を語る！

身近にいる兼任役員があるべき姿を語り、組合員一人ひとりが主体的に考えられる体制をステップ感を持って目指します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバーの安心・やりがい・夢に向けた取組みを引き続き進めていきます。社内外の背景や要請を踏まえた、グループ労使協議取り組みの方向性を示していきます。
・注力する協議項目は、第一に今年度の業績を踏まえた「賞与交渉」です。昨年度からの業績回復はあるものの、今後の賞与交渉を踏まえると、今年度の賞与交渉は非常に大きな意味を持ちます。その他、中長期を見据えた項目の議論をおこないます。
・本部・HDSからの方針は踏まえながらも、各支部がより主体的に支部労使協議を推進する体制の構築およびサポート体制の実現を目指します。具体的には本部として労働条件のグループ指針を示し、各支部が自社の労働条件における中長期のあるべき姿を描き、実現するための「労働条件ロードマップ」を策定することで、納得性ある労使協議を目指します。

**②経営対策活動**

・企業環境を踏まえ、経営対策の精度およびスピードを高め、グループのスピードある変革をサポートすることが必要です。そのためには、好循環のサイクルを生み出せる経営のチェック機能・パイプ機能の更なる強化が必要です。
・具体的には、前期までおこなってきた経営懇話会のあるべき姿の明確化や言語化を踏まえ、その実現や定着に向けた各支部への継続的なチェックとサポートをおこないます。
・また、「現場活動と連携した経営対策活動」の実現に向けて重要となる、各支部における職場懇話会について、あるべき姿・目指すべき姿を明確化するとともにその定着に向けたチェックとサポートをおこないます。
・これらを両輪でまわすことで、働きやすい環境を実現しつつ、経営・営業両面での変革をバックアップします。

**③現場活動**

・組合役員はもちろんですが、メンバー一人ひとりが"反応的"でなく、"主体的"に活動に参画できるように活動を進めます。
※主体的とは：率先して行動するだけでなく、状況に流されず自らの価値観に基づいて意思設定し、その責任を引き受けること
・メンバーは日々の疑問や改善などの課題感を組合役員につなぐこと、また執行部に対し意見を伝えることが求められます。
・そのためには、メンバーが身近な組合役員から日常的に組合の考えや活動を聞き、考える環境があることが必要です。執行委員は専従・兼任の違いなく、活動全般に対する「あるべき姿」を描き、日々メンバーに伝える（発信する）ことが重要です。
・結果として、一人ひとりが自分の立場や役割で、自分たちの労働条件や労働環境について考え、行動することに繋がります。
・全員参加のサイクルを回せるように、本部として具体的な取り組みのステップ感などを提示していきます。

**＜第９期組織の考え方＞**

**【本部の組織について】**各支部の推進力向上、重点政策のへの実効性を高めるために、百貨店支部・関連支部を統括する担当本部副執行委員長を配置します。特定の分野別活動にとどまらず、総合的に運動方針の完遂を目指します。

**【支部の組織について】**三越伊勢丹ニッコウトラベル直轄分会は、独自性ある活動の推進、おかれた企業環境に対する経営対策のスピードアップなどを目指し、関連グループ支部Ⅱから独立させて支部化します。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・グループ労使協議では、前期より検討をおこなってきた各種グループガイドライン、継続協議となっている社員ステージBの人事賃金制度の方向性の議論を実施。働く環境の整備については、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、グループ部会を通じた取組みの確認を実施。
・特に法改正を見据えた高齢者雇用の対応の方向性策定、風通しの良い職場環境に向けた風土改革の実現に向けて取り組む。

### ②経営対策活動

・中期経営計画における各事業の目指すべき方向性について、メンバーへの浸透や定着に向けた提言や発信をおこなう。
・コロナの経営への影響を確認し、役員・メンバーへ情報共有を適切に実施、健全な危機感・経営マインドの醸成につなげる。
・構造改革について、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する。併せて、職場懇話会・経営懇話会両輪でのチェック機能・パイプ機能の強化に引き続き取り組む。

### ③現場活動

・「兼任・専従」という殻を取り払い、各々の立場で主体的に取り組み、メンバーへの発信力を高める体制を作る。実現可能なステップ感を設定し、サポートする。【イメージ】①会議への参加から運営へ➡②職場区での役員間対話強化➡③問題解決実施
・メンバーとの対話における重要なツールである月１動画について、課題感に基づきルーティンで発信できるように、支部サポートを実施する。また、執行部が発信しやすくメンバーにとっては見やすい頻度、時間などを踏まえて、修正を検討。

### ④広報活動

・組合HPの抜本的見直しにを実施。対外向け・内部向け共に見やすく、内容を拡充する。Twitter含め対外広報は更に強化。
・LINE、デジタルサイネージはHPへの流入ツールと位置づけ、興味がわく内容を簡潔に発信していく。デジタルサイネージは原則として動きのある動画コンテンツとする他、現状未設置の拠点への露出を高める（新規設置・Streamへの誘導）。
・HPへのアクセスよりも垣根が低いYammerへの投稿をカジュアル×高頻度で実施、組合の発信力を強化していく。

### ⑤ダイバーシティ推進

・幅広くダイバーシティ推進の考え方や行動基準を策定し、広くメンバーに発信することで職場風土の改善に繋げる。
・動画やサポート百科など情報ツールのメンバーへの周知にむけて、VOICEや教育活動と連携した発信方法を検討する。
・介護や疾病など顕在化しづらい課題を抱えるメンバーのため、相談会や相談窓口の明確化、組合役員のｽｷﾙｱｯﾌﾟに取り組む。
・人事制度との連携や性別・障がい・国籍など新たな分野の研究に着手するため、意識調査等メンバーの課題の把握に取り組む。

### ⑥社会貢献活動

・愛の募金による経済的支援や人的・物的支援について、社会福祉・資源環境保護・アフターコロナ　社会的課題と定め、IMGUとして対処すべき課題とそれに取り組む支援団体やその活動をふまえ検討し、SDGsを切り口に発信する。
・東北支援の取組みは、経済的復興や現地との交流を通じた防災意識の醸成、社会貢献活動参加のきっかけとして取り組む。
・愛の募金活動はキャッシュレス募金を参加手段の選択肢の一つとし、メンバーに参画する機会の拡充に取り組む。

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプランは今まで以上に組合組織や活動に対する親しみやすさを意識し、統一したカリキュラムを深化させる。
・キャリアプランは前期をふまえ40歳・50歳、55歳以上の移行対象者に実施し、世代や雇用形態など対象の拡大にも取り組む。
・ライフプランは初年度①マネー、②デジタルコミュニケーション、③SDGｓの３つの切り口でカリキュラムを導入する。
・自己啓発支援制度はより利用者の拡大につながる制度や告知の方法、効率的な申請・受付方法へと見直しに取り組む。

### ⑧政策・政治活動

・IMGUは労使で解決できない国や地域に関わる職場課題に対し、政策政治活動を通じて解決に取り組む。活動の推進のためにメンバーの理解を促進しつつ、政策実現の有力な手段であるUAゼンセン組織内議員の支援を継続する。
・第9期は2022年に改選となるかわいたかのり議員の支援活動をIMGUとして主体的に推進する。特に政策の必要性を肌身で感じられる動画発信を通じて、政治政策活動の必要性を自然に感じられる取り組みを行ない、メンバーの理解促進、定着を進める。

### ⑨組織政策・人財育成

・引き続き8期で体系化したビギナー・アドバンス教育の継続化と更なるブラッシュアップを行い、IMGUの人材像やあるべき姿を見据えた教育プログラムの企画立案を実施する。
・9期は専従を中心とした教育カリキュラムの実施に加え、現場兼任役員を含めた各支部内の人材育成のOJTサポート、フォローアップ、入り込みなど、現状の課題を踏まえた上で担当としての関わり方・取り組みを議論、検討する。

# 三越伊勢丹支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・経営体制変更に伴う中期経営計画の策定及び見直し「高感度上質、マスから個へ」
・会社の戦略変更に伴う組織・要員体制の変更
・新型コロナウィルスへの対応（営業体制、収益面の影響、メンバーの働く環境）
・収益確保の取り組み、営業利益、当期利益確保の必要性の高まり
・アフターコロナを見据えた労働条件、働く環境の整備

**【経営対策活動と現場活動の連携】**
・経営懇話会・現場活動に加えてより身近な労使関係、職場懇話会の強化

**【労働福祉活動】**
・経営体制の変更により変わる部分と変わらない部分の両軸で協議を進める　一方で業績に応じた雇用への安心感への取り組み

**【現場活動の強化】**
・現場活動の見える化、標準化、声を集めるだけではなくその先の課題解決のアクション、メンバーへのフィードバックに繋げる

**【意識変革への対応】**
・会社の大きな環境変化に対してメンバーへの理解促進と寄り添い、コミュニケーション深化

## ＜第９期運動方針における重点政策＞

### ①労働福祉活動

・戦略変更に伴う人事制度の対応とこれまでの協議内容のバランス、一貫性を持った協議
・業績の状況を踏まえた対応（賞与、構造改革）
・中長期的な視点を踏まえた検討（60歳以降の制度の対応、フェロー社員の人事制度改定）
・新型コロナウィルスへの対応（営業条件、安全衛生、労務対応）
・新たな働き方への対応（在宅勤務、時間管理の課題）
・職場風土改革（１ｏｎ１ミーティングの定着・ツールの活用）

### ②経営対策活動

・経営対策活動と現場活動との連動の強化
→経営懇話会の議題設定と執行部全体での意見集約のフロー化の定着
→職場懇話会を軸とした活動サイクルの強化(より身近なサイクルをより早く、より多くまわしていく)
・中期経営計画の理解浸透の取り組み
・会社の業績を正確に把握、メンバーへの周知を通じた経営マインドの醸成
・構造改革への対応(メンバーの立場にたった対応)
・業績の現状を適正に把握し、メンバーに伝えていくことによって健全な危機感の醸成

### ③現場活動

・現場起点のあるべき組合現場活動を実現するために、引き続き現場兼任役員の役割の見直しや連携を強化し、現場主体の組合活動を定着化させていく
・分会活動（店・営業部）の課題により深く入り込めるよう、活動単位を細分し、メンバーにより身近に実感してもらうことができる活動を目指す、また時間管理の取り組みは各店の課題に応じて具体的な取り組みを進める。
・コロナウィルスに関しては引き続き労使で感染対策の観点や継続したメンバーの意識なども労使で取り組みを継続する
・制度改定や会社の状況等、メンバーとの対話・納得性を現場活動を通じて情報共有し、モチベーションに繋がる取り組みも継続

## ＜第９期組織の考え方＞

・会社の組織体制変更に伴い、8期まで単独分会だった「ユニフォーム・ビジネスソリューション分会」を「本社周辺分会　第二職場区」に変更。これまでの活動、労使関係は専従の担当などを工夫し、単独分会時と変わらないレベルでの活動を継続する

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・60歳以降の制度は現状と中長期的なあるべき姿を踏まえ、具体的協議を進める。
・会社の戦略変更に伴う人事制度協議、業績に応じた対応はメンバーの納得性を重視しながら協議を進める。
・新たな働き方への対応は労使での時間管理共通テーマ、各分会の課題などにより入り込みながら改善に繋げる。
・「対話」を重視した職場風土の醸成を目指し１on１の更なる拡充・浸透を目指しツール活用・教育の実態も含めて取り組む。

### ②経営対策活動

・経営懇話会を軸とした現場活動との連動フローの定着・深化に取り組む
・職場懇話会を軸とした現場活動との連動のフロー化や仕組み化に取り組む
・構造改革の取組みにあたっては、労使での情報共有を踏まえ、メンバー目線に立った取り組みを行う。
・会社の方針や決算の状況に関する情報については、機関会議等を活用して共有化の取り組みを行う。

### ③現場活動

・テーマ別ボイス等メンバー接点の機会は現場役員発案で企画を組むよう今迄以上のコミュニケーション強化
・あるべき現場活動のフローを可視化し、組合役員の取り組む内容をレベルに分け共通認識を持って活動を行う。
・分会ごとの活動を強化する為に分野別（ダイバーシティ・社会貢献）は分会マターで行い、より現場メンバーの
　ニーズに寄り添った内容で企画立案を行う。

### ④広報活動

・組合活動を広くメンバーに理解・認知してもらう為、組合広報の周知・強化に取り組む。
・メンバーの相互理解、働きがいに繋がるような切り口で、読みたい、知りたい広報を作成。
・制度、働き方の知識定着を視点に、分かりやすく、見やすく啓発に繋がる広報に進化させる。（QAブログの継続）
・メンバーズボイスの動画化、データ化をより精度高く進め、メンバーにとって利便性の高い広報の在り方を検討する。

### ⑤ダイバーシティ推進

・支部全体での活動は育児休職者ボイスの他に介護を切り口にメンバーへの情報共有、セミナー開催などを検討する。
・各分会・職場の課題に応じた企画の立案、検討、メンバーニーズの高いダイバーシティ活動につなげていく。

### ⑥社会貢献活動

・支部全体では「愛の募金」をはじめIMGU全体の取り組みをメンバーに周知、拡散していき、個々で参加ができる
　「きっかけづくり」の提供をする。
・ダイバーシティ同様、各分会・職場独自の企画を検討しつつ、今までの継続企画は本部との連動として継続する。

### ⑦教育サポート活動

・メンバーが自ら自身をアップデートさせる機会・自らの人生を豊かにするための支援を行う本部教育受講へ繋げるために、
　組合教育情報の周知を強化する「いつでも・どこでも・だれでも」自主的に学ことができる教育の推進と、
　主体的に活用できる「自己啓発支援制度」の理解・活用推進を行う。
・支部教育が提供する内容は、メンバーのおかれた環境を踏まえ、主に30代向けの教育体制を検討する。

### ⑧政策・政治活動

・公民権行使の啓発活動の実施。
・組織内議員の活動に関する情報を定期的に共有と、組織内議員の支援。
・IMGU本部や上部団体と連携して日常的な情報共有を行う。

### ⑨組織政策・人財育成

・前期に引き続き執行委員・評議員に向けては通年協議の理解と議論活性化の為に勉強会を実施
・主に専従に向けては課題解決に繋がる模擬演習やディスカッションを積極的に取り入れ、課題抽出から先のアクションを
　具体的に取れるよう実際の現場活動、懇話会の場をより想定した教育・育成・OJTを進める。

# 北海道統括支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・前年度までの各社動向は、急激な環境変化に対応するための守りの構造改革が中心でしたが、今年度からの各社動向は、この難局を乗り越えて成長を遂げるべく、新たな「企業ヴィジョン」を掲げ、実現に向けた取り組みをスタートしました。この「企業ヴィジョン」とは、「私たちのありたい未来」を創ることであり、メンバー全員が共通認識を持って取り組むことが必要です。また、その実現に向けた「年度計画」を着実に成し遂げていく必要があります。
・それを成し遂げるためには、企業を形づくる「人」の力が重要であり、企業ヴィジョンの実現に向けた経営戦略を理解し、納得感を高め、一人ひとりの主体的行動と一丸となって取り組む体制をつくり、最大限力を発揮していくことが求められています。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【想いをあわせ、私たちのありたい未来を創る】**

・第9期の活動は、環境を踏まえた上で、引き続きグループと各社動向は十分確認をしながら、良質な危機感を持ち、私たちが大切にする雇用・労働条件の維持に繋げる活動を最優先に取り組みます。
・一方で、各社が「企業ヴィジョン」の実現に向かい、スピードを持って取り組み始めた中、労働組合としても「私たちのありたい未来」を創る想いを強く持ち、その具現化に向けた活動に取り組みます。
・労働組合の活動は、メンバー自身の活動です。自分たちの企業のあり方、自分たちの労働条件・働く環境は自らの意志と行動で創り上げていこう、ありたい未来を実現していこという想いや行動が活動の原点であり、その実現に向けたプラットフォームであると考えます。そういった想い、行動を具現化するため、重点活動に取り組みます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・今年度の通年協議では、未来に各社で働くことへのやりがい、働きがいを高める仕組みとして、経営戦略と連携した人事賃金制度構築、メンバーの中長期にわたるキャリア形成支援制度、働く環境整備を進めます。
・各社の取り巻く環境、業績動向や今後の見通しを踏まえ、春の交渉で確認を進めた新たな賞与交渉、考え方を基に労使協議を進めます。
・各社のこれまでの労働条件交渉の変遷（札幌企業統合10年、函館設立12年、百科組合化8年が経過）や企業ヴィジョン、メンバーの声や想いを踏まえて、次の目標となる中長期に目指す労働条件や働く環境の姿の策定に向けた労使協議を進めます。

**②経営対策活動**

・引き続き、業績動向を踏まえ、雇用・労働条件維持への経営動向のチェックは、本支部が連携を行いながら強化をして取り組みます。また、企業ヴィジョン実現に向けた経営計画の浸透や、進める中での現場実態を踏まえた課題把握、解決に向けた提言等、変革にチャレンジをする経営サポートに取り組みます。
・現場活動と連携した経営対策活動として、前期進めた現場組合役員（執行委員、評議員、職場委員）と連携した意見集約と課題把握、改善提言スキームを定着、発展させながら、経営懇話会や職場懇話会等の取り組みを進めます。

**③現場活動（VOICE活動）**

・VOICE活動では、前期進めた新たなVOICEのあり方を機能、定着させるべく取り組みます。特に限定VOICEは動画発信を中心に、通年協議に関わる内容の定期発信に加え、専門委員会（安全衛生、時間管理、ハラスメント防止対策等）等の活動共有、意見集約の取り組みを進めます。また、テーマ別VOICEは、労働福祉活動におけるありたい未来を描くための意見交換をポイントとして、取り組みを進めます。
・現場活動では、パイプ役となる現場組合役員（執行委員、評議員、職場委員）が、それぞれの役割を踏まえた活動推進が出来る仕組みづくり、意見集約・発信力を高めていく上で同じ立場で考えるための情報共有、意識・行動に繋げる土台整備等の取り組みを進めます。

**＜第９期組織の考え方＞**

・北海道統括支部四役体制では、重点分会や役割実態を踏まえ、函館丸井今井直轄分会担当の副委員長を設置します。
・札幌役員体制は、組合員数の減少に伴い執行委員・評議員定数を見直します。また、職場委員については現場活動のさらなる活性化を目指し、職場区毎に役員体制の再整理を行います。百科役員体制は、組合員数の増加に伴い評議員定数を見直し、本州店舗幅広いメンバーの中から選出を行います。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・通年協議では、各社ステージBの人事賃金制度の構築や、キャリア形成につながる制度や運用整備、各社の課題を捉えた上で働く環境の整備、職場環境の改善を通した従業員満足の向上に取り組みます。
・現場活動（テーマ別VOICE）と連携しながら、通年協議の取り組み精度を高めることや、ありたい未来に向けた労働条件、働く環境についての意見集約行い、中期に目指す労働条件の策定を行います。

### ②経営対策活動

・各社の業績環境を踏まえて、雇用、労働条件維持への経営動向のチェック機能を継続して行います。また、企業ビジョンの実現に向けた経営戦略の現場浸透度や現場実態の把握を現場活動と連携して取り組みます。
・また、パイプ機能としてメンバーからの声を会社へタイムリーに伝えること、経営の考え、取り組み実態をわかりやすくメンバーに伝えることで、双方向対話の活性化を図ります。

### ③現場活動（VOICE活動）

・VOCE活動では、通年協議に関わる動画の定期配信とリアル開催の両輪を、企業環境や対象雇用形態に合わせて工夫して行います。
・テーマ別VOICEは、ありたい未来の労働条件、働く環境の整備に向けたテーマ設定を行った上で、各支部分会開催します。
・現場活動の強化として現場役員に対して、基礎知識構築、スキルアップにつながる役員教育を、機関会議を通じて通期で実施します。その上で、現場実態や課題に対する意見集約を活性化しながら、現場活動の土台構築に継続して取り組みます。

### ④広報活動

・メンバーの利用状況を踏まえながら、会社、組合双方のデジタルツールの役割、発信内容を再整理します。
・発信内容は、これまでの諸制度・福利厚生の内容に加えて、重点活動である労働福祉・経営対策・現場活動に関わる内容の発信頻度を高めることで、活動の見える化と、意見交換、集約を行い、メンバーの組合活動への参画意識醸成を図ります。
・タイムリーな情報発信の取得ツールとしてLINE会員の新規登録促進を、支部独自のキャンペーンを計画し、取り組みます。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児、介護、疾病を中心として、サポート百科や共済会・ベネフィット等の情報発信、制度周知、育児休職者会等の定期情報発信の実施を行います。
・介護については、個別相談会を本部と連携しながら定期開催することで、個別対象者の悩みの緩和に向けたサポートに継続して取り組みます。

### ⑥社会貢献活動

・社会貢献は、現環境を踏まえて、これまでのつながりから、各支部・分会で大切にしてきたつながりである支援団体や地域貢献活動に注力します。
・特に札幌・函館では、支援団体への物品寄贈や人的支援活動について、現環境の中で交流することができる内容で実施します。

### ⑦教育サポート活動

・主体的に能力開発や気づきを得る機会として、自己啓発支援制度の利用拡大に向けた取り組みや、ユニオンプラン（CLPⅠ、Ⅱ）を提供していきます。
・札幌・函館・百科のメンバーが各企業ヴィジョンに向かって自己成長に繋げることや、新たな知見を得るための動機付けを目的にキャリアセミナーを執行部と連携しながら都度開催します。

### ⑧政策・政治活動

・企業労使間では解決できない「職場課題」を解決するための政策政治活動の推進、メンバー理解促進に向けて、上部団体であるUAゼンセン組織内議員「かわいたかのり」「田村まみ」の活動共有、支持拡大に継続して取り組みます。

### ⑨レクリエーション活動

・レクは、環境動向を踏まえながら、前期に取り組みを進めた活動方法に加え、アフターコロナを見据えたメンバーの一体感醸成、コミュニティづくりの機会提供に取り組みます。
・また、札幌・函館は各社「周年記念」と連動した従業員参加型または、記念事業などのイベント開催を労使で検討します。

# 仙台三越支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

新型コロナウイルス感染症拡大を機に、類を見ない厳しい状況が継続しています。世の中の変化として、新しい生活様式が定着しつつある中、我々の商売においてはより一層対応へのスピードを上げ、更にはその先をいく新たな取組みが求められています。2021年度の方針では、高感度上質戦略など新たな取組みが掲げられており、これまでの商売で培ってきた知恵を結集し、新たな価値を提供していく必要があります。そのためには、仙台三越全てのメンバー同士の繋がる機会を増やし、直接対話によって生まれる気づきや新しいアイデアをもとに『会社の成長・発展のためには何ができるのか』を、自らの意思で考え実行していく主体的な取組みが重要です。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【メンバー同士の接点を強化】**　メンバー一人ひとりの主体的な取組みを積み重ね、仙台三越の大きな成果に変える！

・これまでの組合役員とメンバー間に加え、部門や担当の枠を超えてメンバー同士が直接対話できる機会の創出に取組みます。

・他者から得られる気づきやアイデアが主体的な取組みに繋がるようサポートします。

**【労使議論の質の向上】**　パイプ機能を見直し、スピード感と実効性を持った課題解決に取組む！

・経営対策活動においては、組織の一体感の醸成を目指しメンバーの声の共有に加え、会社の方針の理解度向上に向けた情報発信を中心に取組んできました。今後の労使会議においては具体的な取組みへの議論を行い、現場の課題に対しスピード感を持って対応することにより、メンバーがイキイキと働くことのできる職場環境を目指します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①現場活動**

・組合活動の原点に立ち返り、組合とメンバー・メンバー同士などの接点強化や直接対話を実現する機会の創出に取組みます。メンバー間や部門間の相互理解を深め、情報共有や意見交換を通じた気づきを生み、メンバー一人ひとりの力を集結し組織の大きな成果に繋げていきます

・直接対話のフォローとして、コロナ禍でも活動が遅滞なく推進できるようデジタルを活用した情報発信や意見集約、メンバーへのフィードバックに取組みます

**②経営対策活動**

・取り巻く環境や企業動向といった会社の情報の浸透度・理解度を高め、情報から得られた気づきをメンバー一人ひとりの主体的な取組みへとつなげ、業績目標の達成やこの先の発展に向けた会社の取組みを実現するため、情報発信を中心とした経営サポート活動に引続き取組みます

・現場活動と連携した経営対策活動として、現場の課題解決に向けた労使会議の在り方を見直し、『声の集約　⇒　打ち手の検討と実施　⇒　メンバーへのフィードバック』の好循環を構築することで、仙台三越の一体感の醸成に取組みます

**③労働福祉活動**

・メンバーの中長期的なキャリア形成、やりがいや働きがいの維持向上、安心安全の確保に向け、取り巻く環境や企業動向を考慮しながら労使通年協議を推進します

・人に関わる諸制度の見直しにおいては、近年組織体制や働き方が変化してきたことを踏まえ『雇用形態の期待役割の整理』を重点ポイントとしながら制度構築に取組みます

・働く環境の整備においては、安心安全な職場環境を構築するために、メンバーが自ら考え意識して行動することができるよう、前提となる制度やルールに関する知識の向上に加え、心理的安全性の確保に向けたコミュニケーションの向上に取組みます

**＜第９期組織の考え方＞**

・執行委員については、4役体制の再構築期間として現在の執行委員7名体制を継続した体制とします

・評議員（大会代議員）や職場委員との連携を通じて、組合活動への理解促進やメンバーへ対する情報発信が実現できる組織体制を目指します

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①現場活動

・メンバー同士の接点の強化・直接対話の機会を創出するため、定期的なテーマ別VOICEを実施します。また、組合役員とメンバーの関りを持っていくため、執行委員全員で運営していく開催方法に取組みます
・組合書記局とメンバー接点の強化として、定期的な店内巡回を行うほか、リアルタイムな声の集約、情報共有、フィードバックすることのできる体制の構築として、Formsを中心としたデジタルの活用を継続強化して取組みます

### ②経営対策活動

・日頃メンバーに伝わりにくい経営情報や年度方針の進捗など経営懇話会で得た情報を、現場活動や広報活動と連携しながらタイムリーに発信します。メンバーが知りたい情報、組合として伝えたい情報を意識しながら情報収集を行います
・経営懇話会や職場懇話会での議論を前提とした現場活動における声の集約を行い、労使会議においては具体的な課題解決など次のアクションへつながる議論を行います。開催にあたっては、兼任役員を巻き込んだ活動を目指します

### ③労働福祉活動

・労使通年協議において昨年度から持ち越した課題については、早期の制度構築を行い事前のメンバーと議論の場を設けることで、制度への理解度向上と定着に取組みます
・時間管理においては、これまでの個別対応やルールの発信を継続し、メンバーの意識改革を行います。心理的安全性の確保に向けては、面談実施100％への働きかけの継続と、コミュニケーション向上について考える機会を現場活動と連携して行います

### ④広報活動

・メンバー全員に等しく情報が届けられる基盤づくりとして、LINE公式アカウントの会員数拡大に取組みます。入会促進にあたっては、イベントの実施といったメンバーが楽しく参画してもらえる活動を検討します
・メンバーの興味関心に沿った情報・メンバーに知ってもらいたい情報・組合役員との接点を強化するため情報など、内容および伝え方を工夫しながら定期的な情報発信を行います。発信方法においては組合と会社のツールを最大限活用して取組みます

### ⑤社会貢献活動

・活動に対するメンバーの参画や理解度向上に向け、告知や報告活動の在り方の見直しを行います。参加型企画の動員にあたっては、これまでの紙での告知やHPへの内容掲示に加え、直接メンバーに伝えることのできる告知方法を検討します
・震災復興支援活動については、これまでの視察や学びの機会提供に加え、支部独自の人的支援を企画します
・クリーン作戦・愛の募金・広島平和活動・エコキャップ回収など、これまで同様メンバーと一緒に取組んでいきます

### ⑥レクリエーション活動

・お買場を越えた組織のコミュニケーション醸成を目的に、コロナ禍でも実施できるリアル・デジタル開催両軸のレクリエーションを企画します。企画するにあたり、新たなメンバーニーズを確認するため、期中にメンバーに向けたアンケートを実施します
・告知動員の方法を見直し、より多くのメンバーが参加できる環境を目指します

### ⑦教育サポート活動

・メンバーのワーク＆ライフバランスの充実を観点に、支部独自セミナーを企画します。企画にあたり、新たなメンバーニーズを確認するため、期中にメンバーに向けたアンケートを実施します
・実施方法については、コロナ禍での実施であることを踏まえ、安心安全な実施方法として前期に成果を残したリモートでの実施に加え、誰でも・どこでも・いつでも参加できる実施方法を検討します

### ⑧政策・政治活動

・本部と連携し、UAゼンセン組織内議員『田村まみ』『かわいたかのり』の支援を継続します
・労働組合が政策・政治活動に取組む必要性の理解促進のため、組織内議員2名の取組み内容を中心とした広報活動に取組みます
・有権者である組合員の公民権行使が定着するよう、定期的な働きかけを行います

### ⑨組織政策

・前期同様、兼任執行委員・評議員・職場委員を通じた現場への情報発信、制度やルールの定着を図るため、組合役員の知識・理解度向上に取組みます
・各お買場の代表者である組合役員に誰でも相談できる環境づくりとして、組合組織体制の周知に取組みます
・組合機関会議において、事前にポイントを明確にすることで組合役員の活発な議論を促し、会議の質の向上を目指します

# 新潟三越伊勢丹支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・新潟伊勢丹リモデルオープン第二弾（4F～7F）完成。ハード面での新潟伊勢丹リフレッシュとともに、具体的な業務改善事項を定め、働き方の意識変革を推し進める位置づけとしての第9期
・グループ営業利益30億達成に向け、新潟はその5億円を支える屋台骨としての立場
⇒「売上・利益」と「働き方」の両輪を、メンバー全員が主体的に捉え、持続的に成長していくことのできる職場環境を整備

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【従来の"当たり前"を見直し、リモデルで一新した館内で新たな"当たり前（組織風土）”を構築】**

・"全員で挨拶""他者を知る"所属間・メンバー間のコミュニケーション促進⇒知らない人、知らない職場ゼロ運動
・所定労働時間短縮に向けた、具体的な働き方のモデルケースを労使一体で模索⇒全館オペレーションによる全体最適化

**【誰一人、取り残さない職場環境の実現】**

・特定メンバーの負荷偏り削減⇒従業員全員が顧客対応における「できない」をなくし、マルチ化を推進できる風土・仕組みづくり
・経営対策活動（経営懇話会）を課題解決の起点とし、労使一体となって具体的な業務改善推進をメンバーの働きやすさへ直結

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・営業黒字を最大限メンバーの労働条件向上へつなげる位置づけとしての春の交渉
・支部兼任四役の労使専門委員会、グループ部会への参画を通じ、職場の実態・課題を根拠をとしたメンバーの納得性高い制度設計のフレーム構築
⇒組合役員を中心としたメンバーの主体的な課題抽出による、メンバーのための人事賃金制度改定を推し進め、メンバー間における更なる制度理解浸透を図る

**②経営対策活動**

・経営懇話会での労使直接対話を軸としたPDCAサイクルを回し、組織の課題解決を実現
・経営懇話会の兼任執行委員全員参加を継続するとともに、所属を補完する役割として兼任評議員の参加を促すことで、多様なメンバーとの直接対話を推進
⇒第8期からスタートした経営懇話会事前MTGでの課題洗い出し→経営懇話会本番→支部執行委員会での次回に向けた反省のサイクルについて、より高い精度で継続実践

**③現場活動**

・多様な対象者を切り口としたテーマ別ボイスを第9期も連打することで、課題抽出を重ね、経営懇話会への提言根拠として活用
・2021年度労使共通課題の1つ"社内コミュニケーション"に対し、第9期「コミュニケーションプロジェクト」を発足
⇒労使間・メンバー間・所属間・世代間の"コミュニケーション"要素を軸とし、兼任執行委員・評議員が主体となって『日本一働きやすい職場の実現』『やりがいの高い職場環境構築』『組合活動を通じた自己実現』を目的に各分野横断的に活動を展開

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・ステージB本給制度改定：「資格給」「役割給」「個人成果給」3階建て本給構成に伴う賃金移行方法検討、Sコース設計
・賞与交渉：年間目標予算額の設定、営業利益額・売買差益額・売上額のウエイト配分と支給水準の検討
・責任と権限を担うエルダースタッフの設定：職務給の設定、新賞与支給表の検討
・70歳までの継続雇用：エルダースタッフ・エルダーフェロー・エルダースペシャリティスタッフの65～70歳有期雇用制度導入

### ②経営対策活動

・経営懇話会において、メンバーの声を源泉とした建設的な提言力を養い、オープンコミュニケーションを実践
⇒「アサーティブコミュニケーション」組合役員教育の実施検討
・組合役員が軸となり、経営懇話会での討議内容を所属メンバーへ波及・新たな課題吸い上げのサイクルを生み出す仕組みづくり

### ③現場活動

・メンバーニーズや組織としてのあるべき姿、課題抽出の源泉となるテーマ別ボイス活動の充実
⇒特定テーマを設けないテーマ別ボイス「しゃべり場（仮）」トライアルスタート
・メンバー自身のデジタル化への順応・活用に基づく業務改善・職場環境整備
⇒労使で「デジタルツールいいね運動」「褒めるボックス」の推進・計画

### ④コミュニケーションプロジェクト

・所属間、メンバー間コミュニケーション促進に重点をおき、第9期の全組合活動を横断するプロジェクトチームを結成
・やりがい、働きやすさの土台として組織コミュニケーションの機会創出と充実を通じて、従業員満足度の向上を図る
⇒閉店後DANROお茶会、リモデル探検隊（仮）を通じ、所属をまたにかけた"タテ・ヨコ・ナナメ"のメンバー間コミュニケーションを組合活動として促進

### ⑤広報活動

・会社yammer、teams、全社通達を活用したメンバーへのダイレクトな発信リソースの活用
・支部広報誌「雪まろげ＆オーバードライブ」において、職場やその業務の特色、メンバー個人にスポットを当てた特集をシリーズ化し、"他者を知る"風土を醸成

### ⑥社会貢献活動

・SDGsの観点を活動のベースとし、四半期に1度のペースで全メンバーを対象とした地域還元型リユースプロジェクトを立案・実施

### ⑦教育サポート活動

・「多様な価値観を尊重するとともに、役割・年代にかかわらず、社会で働く人間として、知識・教養の幅を広げる」「組織として自ら学ぶ機会の充実を図り、"いつでも・だれにでも"成長機会が提供されることによる勤続ロイヤリティの向上」2点を目的とし、社外の専門講師から社内外に通じる考え方や見聞を広めるための閉店後定期セミナーを第9期よりスタート

### ⑧組合役員人材育成活動

・組合活動を通じたキャリアの充実、組織内外にも通じる知識・教養を深めることを目的とした支部ユニオンスクールを半期毎に開催
①春の交渉の中身について理解を深めるとともに、②本部ユニオンスクール内容を新潟の環境を踏まえて落とし込み、③コミュニケーションプロジェクトの活動経過を共有・フィードバック

# 静岡伊勢丹支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・新型コロナウイルス感染症や昨年の大手取組先の撤退による影響で、業績については特に衣料品を中心に非常に厳しい状況が続いています
・会社から発信されている「小さくても豊かな会社」を目指すためにも営業利益予算を達成する必要があり、そのためにも売上高を上げ、更なる経費削減を実施していくことが求められます
・また、働く環境については、所定労働時間が短くなり時間外勤務の抑制やアルバイトの削減が進められ、今まで以上に業務改善を進める必要があり、そのためにはメンバー一人ひとりが自ら考え行動することが重要であると考えます

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【現場活動の強化】**　より多くのメンバーの声から課題解決に繋げられるように執行委員が主体的に活動します！

・執行委員と職場委員の直接対話の機会を増やし、メンバーの声をリアルタイムに収集し課題解決に繋げます

**【経営対策活動の充実】**　経営状況の発信継続および周知と、職場課題の解決に向けた取り組みを行います！

・会社からの情報について継続発信し課題のあった周知についてもメンバーに伝わる取り組みを行います
・現場活動で得られた課題については、課題の整理と解決に向けた会社への提言を行います

**【納得性のある労使協議】**　将来を見据えてやりがいを持って働くことができるように！

・限られた原資の中でも、メンバーが将来に向けてやりがいを持てるような労使協議を行う

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①現場活動**

・現場活動の推進には兼任執行委員が起点となって主体的に活動することが重要ですが、その取り組みが不十分だったことを踏まえ、兼任執行委員が主体的に活動できるように、いつ誰が何をするのかをスケジュール化していきます
・職場委員会で拾いきれなかった声については、メンバーズVOICEや職場ごとのテーマ別VOICEなどで確認していきます
・Formsの活用については多くの意見を集約できることもあり、引き続き実施していきます
・現場活動で集約した意見については、課題解決に繋げられるように【意見集約⇒執行部全員で課題と打ち手の整理⇒会社への提言】といった流れを作っていきます

**②経営対策活動**

・会社の経営状況を正しく理解することは現場活動や労働福祉活動を行う上で重要であり、引き続き確認していきます
・また、確認した経営状況については、ブログや広報紙を通じてメンバーと共有していきます
・現場活動で得られたメンバーの声については、各種労使委員会などで会社と共有して課題解決に向けた取り組みを行っていくとともに、経営懇話会では全体の雰囲気やメンバーの心理状況について伝えていきます

**③労働福祉活動**

・本年の通年協議は、2021年12月および2022年6月賞与の交渉、各雇用形態ごとの人事制度、リスクシナリオの見直し、所定労働時間の変更などを含めた働く環境の整備を行っていきます
・時間外の抑制が進む中、時間管理のルール面で課題感があるため、面談やヒアリング等を通じて時間管理ルールの徹底を目指していきます
・メンバーに対して新たな制度の説明と既存制度の定着という視点から、動画などで制度について説明を行っていきます

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①現場活動

・職場委員会は兼任執行委員と職場委員がお互いにコミュニケーションがとれるようにスケジュール化し、毎月のテーマを設定して実施していきます（11月＝休日取得状況の確認など）
・メンバーズVOICEの他に限定メンバーズVOICEやテーマ別VOICEを適宜開催し、通年協議や職場の課題解決に向けた取り組みに繋げていきます

### ②経営対策活動

・経営懇話会では、執行部担当者が事前資料の理解を深め、メンバー目線で経営状況の不明点を確認していきます
・現場活動で得られたメンバーの声については、執行部内で課題と対応策を整理してから経営懇話会で会社に伝えていきます
・経営懇話会や安全衛生委員会などの情報は引き続き、ブログや広報紙等を通じて発信していきます

### ③労働福祉活動

・賞与交渉については、会社の状況やメンバーの生活に与える影響を十分に考慮しながら行っていきます
・通年協議事項については①ステージC人事制度②メイト社員人事制度③フェロー社員人事制度④所定労働時間の変更を中心に行っていきます
・働く環境の整備では、課題の残った時間管理の取り組みを強化していきます

### ④広報活動

・支部ブログとLINE公式アカウントの配信を引き続き行っていきます
・ブログはメンバーが自ら情報を得るためのツールとして、会社や組合活動の情報を幅広く発信していきます
・多くのメンバーに見てもらえるように、メンバーズVOICE等の動画配信の際には、ブログページとLINE公式アカウントのQRコードを常に記載してメンバーに配信します。また、LINE公式アカウントの新規お友達登録キャンペーンを実施します

### ⑤教育サポート活動

・新入社員を対象としたフレッシュプランについては定期的に行いますが、内容については自ら体験するといった視点で見直しを行います
・入社5年目のメンバーを対象に、コミュニケーションの講義を中心としたセカンドプランを継続して実施します
・40歳時および50歳時の教育としてCLP1とCLP2をオンライン上で他支部と繋がる形で行います

### ⑥社会貢献活動

・愛の募金活動と使用済み切手、タオルの回収については継続的に実施していきます
・平和活動として、広島三越支部を通じた折り鶴の献納についてはメンバーも参画しやすいように告知や実施方法を工夫します
・支部の支援先である「いこいの家」には、プレゼントの寄贈とベルマークの回収を実施していきます。直接的なボランティア活動についてはコロナウイルスの感染状況を見ながら参画可能な範囲で行っていきます

### ⑦ダイバーシティ推進

・育児勤務者のVOICEを引き続き行い、参加者同士の情報交換が図れるように工夫し、安心感に繋げます
・育児休職者を対象にオンラインでのVOICEなどを検討します

### ⑧レクリエーション活動

・メンバー間のコミュニケーション向上の取り組みとして集合しなくてもオンラインで行えるレクリエーションを計画し実施していきます
・参加者同士のコミュニケーション向上に繋がり、一体感が出るオンラインツアーなどを企画します

### ⑨組織政策・人財育成

・新任執行委員を対象とした新任役員教育を行います
・兼任執行委員が主体的に活動できるように、それぞれの活動における教育とサポートを各担当ごとに行います

# 名古屋三越支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・新型コロナワクチンの普及や様々な対策により、業績の回復の兆しはみせているものの、2021年5月から豪奢品を扱うショップやレストランフロアなどに対して行政からの営業自粛や営業時間短縮要請があり、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を受けており、厳しい環境に置かれていることに変わりはありません。
・労働組合の役割としてはそのような大きな変化も積極的に受け入れ、乗り越えるメンバーの頑張りとモチベーションを高める一助となることであり、ひいては限られた原資の中で一人ひとりの頑張りが報われるような環境構築を目指すことであると考えます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【浸透】**　組合活動の理解度向上

・第8期に見直した組織運営の基盤を元に組合役員はもちろんのこと、メンバーに対しても組合活動の理解度を高めるため質の高い情報を発信し続け、活動の中でも納得性の高い状態を心掛けます。

**【つながり】**　一連の組合活動のサイクル活性化

・「組合役員同士を“つなぐ”」、「メンバー同士、世代間を超えて“つなぐ”」、「一連の組合活動を“つなぐ”」を意識した取り組みにより、労働組合が会社経営に対しチェック機能を果たし、パイプ役となることを目指します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・2021年度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業務改革・風土改革の推進　②ステージCの評価制度・本給制度の変更　③リスクシナリオの検証　④賞与の交渉
⑤総実労働時間の短縮にむけた1日の所定労働時間短縮　⑥短時間勤務制度の導入　⑦出戻り再雇用制度の導入
・業務改革・風土改革に関しては名古屋三越の経営戦略でもある「名古屋三越メンバーシップ戦略」と現在の厳しい環境を踏まえ、自立的・自発的な行動変容を促す評価や面談に関する施策や業務改革を実行します。

**②経営対策活動**

・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。

**③現場活動**

・執行部全体でVOICE活動や職場委員会に取り組み、双方向のコミュニケーションを意識した話し合いを通じ、今まで以上にメンバーからの声の吸い上げをおこなっていきます。
・第8期より執行部全体でメンバーと話し合う機会を設けましたが、主にメンバーズVOICEのリアル開催の参加率や動画視聴数、執行委員と職場委員間での声の吸い上げに課題を残したため、それらの課題感を踏まえフローの見直しを図ります。
・合わせて第8期より引き続き、労働組合事務所に立ち寄りやすい環境づくりを心掛けていきます。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・業務改革・風土改革の推進：自立的かつ自発的な行動変容を促すための「風土改革」「業務改革」「休み方改革」の3つを切り口に取り組みを推進します。
・賞与交渉：半期の交渉フローに移行。業績評価指標の結果をふまえ、支給表を見直すかどうかの確認および交渉をおこないます。
・評価制度の変更：お客さま起点での業務フローにおける実効性を高めるため、成果評価シートの見直しの検討をおこないます。

### ②経営対策活動

・毎月の経営懇話会は年間スケジュールと議題内容の精査を執行部含めて話し合い、建設的な議論の場となるよう努めます。
・執行部全員と会社経営陣と話し合うための拡大経営懇話会の場を1回/年設け、更なる労使コミュニケーションを高めます。
・業務改革・風土改革につながる働き方をJR西日本伊勢丹労組や大丸松坂屋百貨店労組、北海道統括支部との交流会からヒントを得ることで実効性や効果性を向上させます。

### ③現場活動

・第8期より執行部全体でメンバーと話し合う機会を設けましたが、主にメンバーズVOICEのリアル開催の参加率や動画視聴数、執行委員と職場委員間での声の吸い上げに課題を残したため、それらを踏まえフローの見直しを図ります。
・一例としては職場委員会の議題を執行委員会でも議論することで執行部全体で参画意識を上げていきます。
・上記で吸い上げた声を経営懇話会に繋げ、さらには組合役員にフィードバックをおこないます。

### ④広報活動

・オンライン、オフライン問わず情報発信ツールをフル活用し、メンバーが情報に触れる機会を今まで以上に創出します。
・名古屋三越会社全体で推進する取り組みや事象に対して、労働組合の視点を交え発信し、メンバーの関心に沿った自発的に情報を取りたいと思えるコンテンツ（目を引くタイトル・写真・絵・動画）の充実をはかります。
・組合HPを軸にさまざまな情報発信ツールがつながる体制を構築します。

### ⑤教育サポート活動

・会社の教育体系とすみ分けをおこない、メンバーの日々の生活をより豊かにすることを念頭に活動内容を作り上げます。
・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、参加者同士が「学び」を通じてコミュニケーションをとることが出来るような活動を目指します。

### ⑥レクリエーション活動

・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」を継続しておこないます。
・上記制度の更なる活用を目指し、対象範囲の拡大やオンラインでおこなえるレクリエーションの提案をおこないます。

### ⑦ダイバーシティ推進

・「仕事と介護の両立」が当たり前に出来る職場環境を目指し、介護に携わっていない方が介護に直面している方の境遇を理解でき、相互理解が促進されるような介護セミナーを開催します。
・育児休職者VOICEは引き続きオンラインで開催し、育児勤務者をゲストとして呼び、休職復帰の後押しを推進します。

### ⑧社会貢献活動

・食品ロスなどは百貨店としてもメンバーからも馴染みやすい社会問題であり、SDGｓの社内施策推進も踏まえ、フードドライブを継続します。社会情勢を鑑みながら、オンラインでのフードバンク活動も引き続き検討していきます。
・オンラインの愛の募金活動の周知を図ります。

### ⑨政策・政治活動

・まずは政治に関心を持ってもらうように店内掲示板やサイネージ等での政策・政治活動への取り組みの重要性を発信していきます。

# 広島三越支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・新型コロナウイルス感染症の影響については、先行きが不透明であり、私たちには新しい生活様式が浸透しつつある
・グループでは、アフターコロナをふまえた中期経営計画が発表され、目指す姿に向けた「高感度上質戦略」や「グループ連邦戦略」などの個客や企業間の関係性強化といった方向性が示されている
・広島県および広島市においても、緊急事態宣言や感染拡大集中対策などが発令され、先の見えない状況が続いている
・広島三越は企業の存続のため、まずは「広島一働きやすい会社」を掲げ、組織改正を起点に業務改善や働く環境の整備に取組んでおり、組合においても「直接対話」が求められており、メンバーの声が活動の源泉であることを改めて重要視する必要がある

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【労使関係の強化】**　労使の密なコミュニケーションをもとに通年協議項目において円滑な協議の実施

・企業の存続のためにも、スピード感と計画性をもち、労使一体となって職場の課題解決に取り組んでいく

**【兼任役員が主体となり組合活動を活性化】**　通年協議や現場活動など幅広い情報と意見で活動の深化

・よりメンバーと距離の近い兼任役員が率先して現場の声を集約し、課題解決や組合活動の活性化に反映させる

**【メンバーの意識・風土改革】**　チャレンジする意識と健全な職場づくりに向けた風土改革

・これまでの当たり前をそのままにせず、取捨選択をお互いに考え、現場起点で新たな行動を起こせるよう、メンバー一人ひとりが声を発する機会を創出し、一人ひとりが変化を意識できる風土づくりに取組む

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・広島三越支部のメンバーが、これまで以上に働きがいややりがいをもち、前向きに日々の業務に取組めるよう、労使通年協議項目について計画性とスピード感をもった協議を進めることで、早期の労使合意を目指す
今年度取組む項目は、①2021年12月・2022年6月賞与交渉、②社員ステージBの人事賃金制度の改定、③シニアスタッフの本給表の見直し、④有期雇用の廃止、⑤リスクシナリオの再検討、⑥総実労働時間短縮、⑦適正な評価管理制度の運用、とする
・執行部内や評議員会において、より深い議論を行うため、役員の制度理解に向けた取組みを進める
また、現場の課題解決に向けて、メンバーの声をより重要視するため、兼任役員による現場の声の集約を強化する

**②経営対策活動**

・広島三越の実態を正しく捉え、会社に対するチェック機能とメンバーと会社のパイプ機能を果たす取組みを進める
・経営懇話会は、議題設定と議題に対する深堀りを事前に行うことで、より効果的な意見交換・情報共有の場としていく
・執行部は、経営情報を読み取り分析する力を高め、会社に対するチェック機能を高める
また、労働福祉活動と連動して　メンバーの声の吸い上げを強化することで、現場の実態を会社と共有し、メンバーと会社のパイプ機能を果たす
・企業の存続に向け、広島三越の実態に即したリスクシナリオの再検討を行う

**③現場活動**

・メンバーが自ら考え、行動を起こすことが組織の活性化に不可欠であるため、現場活動によりメンバー一人ひとりが考える場・声を発する場を作る
・VOICEや職場委員会では、組合からの情報提供だけではなく、声の吸い上げにも重点をおく
また、執行部内の専従・兼任役員問わず運営に携わり、様々な接点からメンバーの声を集め、通年協議や職場問題などの協議に反映させる

**＜第９期組織の考え方＞**

・経営への影響力を高めることやメンバー接点の拡大に向け、三役体制の見直しと執行委員の増員を行う

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・労使通年協議項目について、労使事務局でこれまでの協議スケジュールを見直し、確認を行った上で協議を進める
・メンバーの働きがいややりがい向上に向けて、働く環境の整備に取組む。具体的には、目標管理制度の適正な運用に向けて実態の把握やメンバーへの制度理解の推進や、総実労働時間の短縮に向けた所定労働時間の短縮について協議を進める
・執行部や評議員の制度理解を全体的に押し上げるため、制度の成り立ちや現行制度の内容について勉強会を行う

### ②経営対策活動

・経営懇話会を労使で対話を行う重要な場と位置づけ、議題設定や議論内容について事前の準備を労使事務局で行う
また、執行部内でも事前に議題内容を共有し、その都度目的やポイントの確認を行う
・執行部の会社に対するチェック・サポート機能の向上のため、経営情報を読み取る力や分析力アップの学びの機会を設ける
・企業の存続に向け、広島三越の実態に即したリスクシナリオの項目を労使で協議し、メンバーとの共有について検討する

### ③現場活動

・メンバーの声の集約の場として、職場委員会を継続して行う
また、テーマ別VOICEの開催も増やし、直接対話により一人でも多くのメンバーの声を聞く機会を創出する
・職場委員会やVOICEの運営は、執行部内の専従・兼任問わず行うことで、メンバーと様々な接点を作り、通年協議や職場問題の解決に向けた協議に反映させる

### ④広報活動

・現場活動を活用し、メンバーが必要とする情報を収集し、広報活動にて発信を行う
・手軽にいつでも情報の確認できることから、組合発信のメインツールをLINEに移行できるよう、登録者数を増やす
そのためにも新規登録のキャンペーンの実施や現場活動中の声掛けなどを行う
・会社ツールの活用も同時進行で行い、より効果的な広報ツールについて検討を行う

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児制度利用者VOICEを継続して行い、復職のサポートや育児勤務における不安の解消を行う
・介護に興味関心のある方を対象としたVOICEを開催し、不安や課題などの抽出と解消に向けた取組みを検討する
・「育児」「介護」「疾病」サポート百科について、広報活動等を通じて認知度向上を行う

### ⑥社会貢献活動

・被爆地にある企業の一員として、平和を考えるきっかけづくりとして折鶴献納を継続する
・支援団体の状況も鑑みつつ、コロナ禍でもできる人的支援について継続して検討する
・集合や密にならない活動の検討を行う（屋外清掃、中古衣料品回収、フードドライブなど）

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプラン、セカンドプラン、CLPⅠ、CLPⅡは、在籍年数や年齢に応じた教育内容を精査し、継続して実施する
また、リモートの活用を積極的に行うことで、場所を問わない支部間のコミュニケーションを実現していく
・メンバーが学びたいこと、得たいスキルなど、需要に応じたセミナーの開催を検討する
また、自己啓発支援制度を広報活動・現場活動と連動して周知させ、制度利用の促進をはかる

### ⑧政策・政治活動

・IMGUの政策政治活動のスタンスを周知させるため、広報活動と連動して発信を行う

### ⑨レクリエーション活動

・過去から広島三越支部で人気の「カープ観戦レク」は、レクの位置づけとして相応しい状況になり次第実施
（横並びの席である程度の人数で参加できる状態）
・オンラインレクや感染拡大リスクの低い屋外レクなど、メンバーの需要をふまえながら新たなレクの検討を行う

# 高松三越支部　第９期（2021年度）　運動方針

＜第９期に向けた環境認識＞

新型コロナウイルスの影響は今後も継続していくと考えられ、社会情勢が大きく変化する中で、私たちのライフ・キャリアをはじめとする価値観は一層の多様化が想定されます。また、高松三越は売仕化・業務の内製化など黒字化に向けた本格的な構造改革が進められており、今後、三越徳島オープンなど営業面の強化も加わることで、よりスピード感を持って働き方の変化に適応する必要があります。組合員が安心して働けるよう、労使協調を軸とした運営体制・風土醸成の実現が急務であり、経営対策の質・スピードの向上を図るとともに、更なる「対話」を通じた会社・組合員との関係性強化に努め、将来にわたり、すべての組合員が「しあわせ」「やりがい」を享受できる職場を作ります。

## ＜第９期運動方針の考え方＞

**【現場の声ファースト】**

・支部役員一丸となり、現場の声を拾い、スピーディーに経営へ提言・課題解決にまで繋げていく仕組みづくりを実践します。

**【労使協働の組織風土】**会社⇔組合の関係性強化

・経営対策における知識習得を通して、対等・高度な対話を実現、経営戦略の精度向上につながる情報集約・議論を行います。

・方針説明や新制度導入にあたり、会社⇔組合員で齟齬が生じないよう、透明性の高いパイプ機能として理解浸透を図ります。

**【ダイバーシティ＆インクルージョン】**組合員同士の関係性強化

・心理的安全性の高い職場を目指し、他者の多様性を理解し、尊重し合える風土醸成に向けた啓発を主体的に行います。

## ＜第９期運動方針における重点政策＞

### ①労働福祉活動

**「成果評価」「職場環境」「キャリア設計」すべてにおいてバランスの取れた制度・環境の整備に取り組みます。**

・2021年度は、下記項目を軸として労使議論を行います。
　①ステージBの人事賃金制度の変更、②無期雇用化に伴う諸制度の導入、③賞与支給方式の変更、④社員転換条件の拡充、
　⑤更衣時間の勤務時間化対応総実労働時間短縮に向けた研究、⑥外商部インセンティブ制度の導入に向けた研究、
　⑦新たなリスクシナリオの導入

・「労使共同宣言」の中でも「社内ルール遵守」・「ハラスメントの撲滅」に関しては、労使で足並みを揃え、定期的に
　実態把握や現場の反応を会社と共有し、理解浸透・発生防止に向けて取り組みます。

### ②経営対策活動

**正しく現状を理解するための知識・情報を有し、組織発展に大きく寄与し得る信頼関係の構築・地盤作りを行います。**

・現場活動で得た声を支部内で共有・議論、経営とスピーディかつリアルタイムに共有し、質の高い提言を継続的に行います。

・企業発展に向けた戦略や施策等に関してより高いレベルで議論・提言が行えるよう、グループ内外の企業との交流や役員
　教育の機会を定期的に設け、経営対策における知識・情報の習得を実施します。

### ③現場活動

**もっと身近に感じられる「労働組合」を目指し、多様なセグメントに対しコミュニケーションを図ります。**

・兼任役員の協力のもと、兼任役員が積極的に現場活動に関われるような体制をつくります。
　各々の役員が意見集約を負荷なく行える最小単位のコミュニティを主体とした意見集約の仕組みを整備します。
　※最小単位のコミュニティ…身の回り10名未満を範囲として、意見集約や情報発信を行ってもらう手法

・リアルとデジタルを使い分け、効率的な情報交換（意見集約や情報発信）を実施し、ボイス活動など組合員との
　意見交流機会の増加を狙います。

## ＜第９期組織の考え方＞

**「現場から職場を変える」ことができる役員人財の育成・組織づくりを行います。**

・執行委員…「運動方針」を軸に、自発的な組合活動の参加・自己啓発の実践。現場活動にて率先垂範を実施します。

・評議員、職場委員…「心理的安全性の向上」「ダイバーシティ＆インクルージョン」に対する理解浸透を図ります。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・通年協議事項に関して、単年度ではなく中長期的な組織像を労使で共有し議論を行います。
・ハラスメントの撲滅、コンプライアンスルールの遵守に向けた啓蒙活動を労使で実施し、
継続的な効果測定ならびに現場への浸透度の測定を行います。
・メンバーの声を聴き、納得性のある人事制度の見直しや向けた成果評価の適正運用に繋げます。

### ②経営対策活動

・定期的に、労使間にて経営懇話会の議題を設定し、充実した労使議論を定期的に実施します。
・構造改革の取組に関しては、労使間で情報共有を綿密に行い、会社⇄組合員の双方に向けた情報発信・意見交換を行います。

### ③現場活動

・幅広い現場意見の集約に向け、半期毎にテーマ別VOICEの実施回数・議題設定を行い、実態に応じた意見集約を行います。
・兼任執行委員の協力のもと、組合役員とメンバーの接点拡大を図るとともに、多角的な視点からの意見集約を行います。
・職場委員の協力のもと、最小単位のコミュニティにおける意見集約や情報発信をスピーディかつ円滑に行います。
→県内サテライト各店や三越徳島との意見交流機会を増やし、より働きやすい職場環境の整備を行います。

### ④広報活動

・組合活動認知の向上、メンバー間のコミュニケーション活性化を目的として、デジタルツールの普及に注力、
①デジタル広報誌の発刊　②支部ブログ毎週更新　③組合LINE@やyammerを活用した情報発信　を実施します。
・メンバーとの接点拡大に向けたLINE@登録の推進を引き続き行なっていきます。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児や介護をはじめとした様々なライフステージの変化に寄り添えるよう理解浸透・知識習得を目的として、
育児、介護勤務・休職者者を対象としたボイス活動や、「ダイバーシティ＆インクルージョン」啓蒙セミナーを実施します。

### ⑥社会貢献活動

・地域との持続的関係性の強化を目的とした自治体・企業・他団体と連携した貢献活動に取り組んでいきます。
・愛の募金活動を中心とした、メンバーが気軽に参画しやすく、やりがいを感じられる社会貢献活動を実施します。

### ⑦教育サポート活動

・職場や年代を超えたコミュニケーション機会の創出、ならびにライフ・キャリア啓発機会の提供を目的として、閉店後や
開店前を活用したミニセミナーや交流イベントを開催します。
・参加者同士の交流を重視し、既存の教育カリキュラムの内容をより充実したものとなるよう見直しを行います。

### ⑧政策・政治活動

・支部役員を中心にIMGU政治活動における目的・活動内容の理解浸透を図るため、執行委員会や評議員会、現場活動の
実施時にミニセミナーを開催します。

### ⑨レクリエーション

・新型コロナウイルスの影響次第ではありますが、部署・世代を超えたコミュニケーション機会の創出を目的として、
幅広い組合員が参加できるようなスポーツレクリエーションの実施を検討します。→フットサル・ボウリング大会など

# 松山三越支部支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

2020年秋から構造改革による工事が本格化しました。1年間の工事期間を経て、2021年秋に開業します。新しいビジネスモデルとなる中で、メンバーは従来の働き方にとらわれず、創意工夫をもって挑戦していかなければなりません。
新型コロナウイルスへの対策や周辺環境でもホテルのオープンや中心市街地の再開発の計画など周辺環境も大きく変化していきます。グランドオープン後、地域のお客様に支持いただける店舗となるよう、労働組合としてもやりがい・働きがいもある職場となるよう現場の声をもとに労使一体となって改善に取り組んでいきます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【働く環境の整備】**　少人数オペレーションでもメリハリのある働き方を実現
・要員の減少に伴い、定量的にも負担の増加がみられる中で、抜本的に働き方を見直し、メリハリのある働き方を実現する。
**【新たなビジネスモデルに合わせた制度構築】**　従来の百貨店からビジネスモデルの転換の中で制度を見直します。
・新たなビジネスモデルに合わせて、求められる役割が変化する中で、やりがい・働きがいのある制度へ見直します。
**【メンバーとのコミュニケーション強化】**　デジタルツール活用などメンバー接点を拡大します。
・従来の仕組みにとらわれず、情報発信やメンバーの声を集める仕組みを構築します。
・少人数だからこそ、組合として起点となる直接対話は継続して取り組んでいきます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・今後の要員・企業の方向性・内部外部環境・法対応など様々な観点を踏まえつつ、会社と協議していきます。
・２０２２年度黒字化を目指す中で、メンバーのモチベーションとなるよう賞与のあり方を検討していきます。
・リモデル後もより良い働く環境の整備を第一に考え、課題解決にあたります。
・構造改革後も企業として存続していくために必要な人材育成や適切な要員といった主に人に関する話し合いを進めていきます。
・現状の組織のあり方が適切な内容、見直しを図り、会社に意見していきます。

**②経営対策活動**

・構造改革後の新店舗がスタートする重要な局面の中で、経営のチェック機能・パイプ機能を強化します。
・メンバーの声をもとに、働く環境が大きく変わる中で、組織役割等について話し合っていきます。
・業績及び目指す方向性や課題について確認し、組合としてメンバーとも企業のおかれた環境について認識を共有していきます。
・変化する環境に素早く対処するため、スピード感をもって正確な情報をメンバーと共有していくことを求めます。

**③現場活動**

・メンバーとの直接対話を基本として、日々の声かけや意見の吸い上げを行います。
・限られた人数や時間をマイナスととらえずデジタルツールを活用し情報発信を行います。
・役員全員が兼任であることを生かし、労働組合を身近に感じてもらうことでより幅広い意見の吸い上げを行います。

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・新たなビジネスモデル・要員体制の中で、ステージBの仕組みや個別の事情を抱える中でも短時間勤務などの仕組みを構築することで働き続けられるよう協議を行います。2022年度黒字化を見据えて、メンバーのモチベーションとなるような賞与のあり方を検討します。業務負荷の偏りや長時間労働の解決に向け、毎月の時間外計画と実際に発生した時間を照らし合わせ、問題点の洗い出しを行います。企業の存続、さらには拡大を見据え人材の育成や確保に向け現場意見をもとに会社と話し合います。

### ②経営対策活動

・新たな店舗がオープンする中で、現状の業績等や今後の方向性について経営懇話会等で確認を行っていきます。
・目標達成に向け尽力したメンバー一人一人がやりがいを持てるように黒字化による利益を賞与といった形で還元できるよう会社と話し合いを進めて聞きます。
・本館のメンバーだけでなく、サテライト店舗の声もこれまで以上に会社に伝えていきます。

### ③現場活動

・少人数で全員の顔が見える店舗だからこそ、日頃のコミュニケーションをはじめ、組合活動の基本となる直接対話を軸として現場の課題を集めていきます。
・VOICEなど直接対話を軸として、現場の声を集め、経営対策やその他の活動を進めていきます。

### ④広報活動

・昨年度取り組みを行ったTeamsは継続しつつ、課題を残したLINEやHPなど新たな情報発信ツールを活用していきます。
・Teamsだけでは発信しきれない内容をポスターやVOICEの場で発信。デジタルツールとの両輪でメンバーへ発信します。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児・介護・疾病など個別の事情を抱えて働かれている方がいる中で、周囲の理解も必要になります。各サポート百科の周知やセミナーを開催することで会社全体として理解を深める取り組みを進めていきます。
・メンバーとの対話の中で今後起こりうる介護や育児の情報をあらかじめ捉え、早めのサポートを行います。

### ⑥社会貢献活動

・支部独自の取り組みとして、市内の児童養護施設への物品寄贈を行ってきており、コロナウイルス感染症の状況を見てにはなるものの人的支援活動（バザーやクリスマス会のお手伝い）も再度実施していきます。

### ⑦教育サポート活動

・キャリア教育では、カリキュラムだけでなく、普段接点の少ない他店舗メンバーとの横のつながりを構築できるよう工夫して取り組みます。
・構造改革後の店舗や要員の変化に対してメンバーが必要とする「教育」を実施していきます。
・自己啓発支援制度の周知

### ⑧政策・政治活動

・UAゼンセンの組織内議員の活動を説明することで、政策政治活動への理解促進を図ります。
・「かわいたかのり」の支援活動を推進していきます。

### ⑨人財育成

・昨年度からの新規役員が多い中で、スキルアップ勉強会など組合活動を推進していく上での知識習得の取り組みを実施します。
・経営懇話会や各活動においても、役員は原則といて全員参加とし、一体感の醸成及び経験を積んでのスキルアップを目指していきます。

# 岩田屋三越支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・岩田屋三越を取り巻く環境は、依然厳しい状況が続いています。新型コロナウイルスのワクチンの普及により、市場経済の回復が期待されているものの、先行きは不透明なままです。
・これまで進めてきた「経費構造改革」「高感度上質戦略」についても、スピード感を持ってより一層ブラッシュアップしていかなければなりません。
・少数精鋭でこの難局を乗り越えるために、一人ひとりが経営マインドを持って、自律的に考え・行動し、最大限のパフォーマンスを発揮することが求められています。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【安心】**　漠然とした不安を払拭し、やるべきことに専念できる環境をつくる！

・先行きが不透明な時代だからこそ、取り巻く環境や会社の現状と方向性を正しく理解すること、そして一人ひとりが「自分」のことをまわりにわかってもらうこと（＝相互理解）が安心感に繋がると考えます。
・そのために、労働組合は会社とメンバーのパイプ役の機能を高めます。また、安心して業務に専念できるような制度設計と職場環境改善を目指します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・マルチタスクが積極的に進められる中で、新たな職場や業務にチャレンジしやすく、安心して働けるよう、人事賃金制度見直しを進めます。
・メンバーの多様化する価値観や幅広いキャリアプランを尊重し、会社に貢献できるような制度を労使で検討します。
・ハラスメント撲滅に向けては、ポスター掲示や教育機会の提供といったこれまでの取り組みを継続しつつ、新たな取り組みで啓発活動を活性化させます。
・目標管理制度の適正な運用がおこなわれるよう、定期的な啓発活動と、面談等を含めた評価制度のあり方を議論します。

**②経営対策活動**

・岩田屋三越にとって厳しい状況が続く中では、経営に対する組合としてのチェック機能を強化する必要があります。経営対策のカギとなる経営懇話会では、営業・収支概況の確認に加えて、経営会議内容についての深堀りや意見交換を活発に行います。
・組合役員教育による執行部強化を図り、経営状況のチェック機能を高め、必要に応じて組合からの提言を行います。
・パイプ機能強化の一つとして、会社から発信される情報は、組合目線でわかりやすくメンバーに伝えるとともに、メンバーからの質問や要望についてはタイムリーに経営陣に届け、迅速な会社対応を求めます。
・職場懇話会を開催し、職場委員会やVOICEであがる職場課題の解決につなげます。

**③現場活動**

・メンバー一人ひとりが組合活動に関わりやすくなるように、VOICEの開催方法を工夫すると同時に、デジタルツールを利用した情報共有と意見集約を活性化させます。
・兼任の組合役員を通じて、メンバーに労働組合をもっと身近な存在として感じてもらうことで、さらに幅広い情報発信や意見集約につなげます。

**＜第９期組織の考え方＞**

・組合案の審議決定の精度を上げることを目的に、支部評議員（兼 支部大会代議員）の人数を増員します。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・「安心感」「働きがい」「働きやすさ」を念頭に、賃金や人事制度、働く環境整備などの労使の通年協議を進めます。
・取り巻く環境や会社業績等を踏まえ、メンバーの納得感を大切にしながら、賞与交渉を行います。
・ハラスメント撲滅に向けて、メンバーに対する定期的な意識づけを目的とした新たな取り組みを労使で推進します。
・現在の経営戦略や組織体制を踏まえて、面談の実施状況や中身など評価制度のあり方について納得性の向上を追求していきます。

### ②経営対策活動

・経営懇話会においては、チェック機能を強化し、財務資料の確認だけでなく、経営会議内容に関する意見交換を活性化させます。
・会社から発信される情報については、メンバーへの浸透度を確認し、組合側の立場からわかりやすくメンバーに伝えます。
・メンバーからの疑問点や要望などをタイムリーに経営陣に投げかけることで、経営と現場の相互理解に努めます。
・職場懇話会を開催し、職場ごとの課題解決に向けて取り組みます。

### ③現場活動

・集合型のVOICEに加えて、デジタルツールを活用したVOICEを積極的に実施します。
・広くメンバーに告知して開催するVOICEだけでなく、日々の業務の中で、兼任役員による職場ごとの最小単位でのVOICE活動を地道に実行し、情報共有や意見の吸い上げを細やかに行います。

### ④広報活動

・タイムリーな情報取得をしてもらうために、LINE公式アカウントのお友だち登録者数拡大に向けた取り組みを実施します。
・より多くのメンバーの目に触れやすいよう、LINEに加えyammerでの発信を増やし、動画配信の頻度を増やします。
・デジタル発信だけでなく、兼任の組合役員による現場での発信活動も同時に進めることで、情報が広く伝わるようにします。
・メンバーにとってお得な情報を発信し、組合情報への関心度を上げるよう努めます。

### ⑤組織政策・人財育成

・組合役員を対象に会社制度や経営戦略などの社内情報についての勉強会を実施し、働きやすい会社づくりに向けて、組織内および労使間の議論を活性化させます。
・兼任役員による職場委員会やテーマ別VOICEを開催し、執行部全体で職場課題の解決に取り組みます。
・組合役員・職場委員同士のつながりを強化し連携することで、一つの組織としての一体感醸成を図り、組合機能を高めます。

### ⑥社会貢献活動

・これまでおこなってきた愛の募金活動、エコキャップ回収活動、平和活動（長崎への折鶴献納）は継続して取り組みます。
・前期に実施が叶わなかった愛生会との交流については、今期の継続取り組みとし、新たな交流方法も検討しながら、関係性を継続していきます。

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプランやセカンドプランは、参加者同士のコミュニケーションも大切にしながら、開催方法とカリキュラムを見直し、実施します。
・任意のキャリアセミナーは、メンバーニーズの高い内容で開催し、満足度向上に努めます。
・上部団体や社外で開催されるセミナーも積極的に告知し、教育機会の提供に努めます。

### ⑧レクリエーション活動

・社内に顔見知りを増やすことが安心感につながると考え、メンバー同士の「つながり」をポイントに、体験型のレクリエーションや生活を豊かにするような企画を開催します。

### ⑨政策・政治活動

・労働組合が政治活動を行う意義をメンバーに伝え、政治参画を促します。
・カスタマーハラスメントやコロナ対策などの身近な問題を切り口に、UAゼンセンの組織内議員である「かわいたかのり」や「田村まみ」の活動を周知していきます。

# エムアイカード支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・コロナ禍により会員数や取扱高が減少する中で、これまでの事業に留まらず、グループ顧客基盤を最大限活かすデータ環境整備、業務・資本提携によるサービス提供プラットフォームの構築に向けた3ヵ年計画がスタートしている
・現在の厳しい環境の中においても、決済関連分野においては、他業種からの参入が多く、競争が激化している
・そういった中で、当社で働くメンバーが多様な価値観や考え方を認め合うことにより、一人ひとりの主体的な行動や、イノベーション・改善が生まれやすい組織になることが、3ヵ年計画達成に繋げるために重要な取り組みであると考える

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【やりがい・働きがいのある職場を目指す】**～3ヵ年計画達成に向けて、更なる心理的安全性の向上を図る～
・労使一体となって職場風土改革に取り組み、ES調査(会社)や従業員意識調査(組合)などのヒアリング結果を踏まえ、職場の取り組みや課題に対して、皆さんが自由に議論でき、主体的に取り組みやすい職場を目指す

**【組合活動の周知を通じてメンバー関与度の向上】**
～より積極的な周知を通じてメンバー自身の主体的な関与に繋げる～
・自分たちの労働条件や職場環境は自分たちで作っていくという意識の中で、組合活動の周知 及び参加しやすい取り組みを行い、労働条件の向上や職場風土づくりに関わるメンバーが増えることで、組織に対するエンゲージメントの向上を目指す

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・今後のMICを見据え、人事制度や労働条件の改定、社内風土改革に取り組み、安心・やりがいのある職場づくりに取り組む
・賞与協議スタイルを年間一括から、半期交渉に変更後初年度になるため、交渉スタイルを定着させる
・労使協議体制については、前期からの取り組みである事務局⇒専門協議会⇒労使協議会の協議ステップを意識した通年協議を実施する

**②経営対策活動**

・コロナ禍によりグループ全体が厳しい環境にあることや、新３ヵ年計画を推進していく中で、経営とメンバーが同じ課題や問題を認識し、同じ方向を向いて行けるようにパイプ役としての取り組みを行う
・経営懇話会や経営との個別懇話会を通じて、会社の動向や職場風土、人事制度などについて意見交換を図り、労使の考えや思いを共有する中で、労使関係の円滑化や充実を図る

**③現場活動**

・メンバーとの双方向のコミュニケーションを深めていくため、議案書の確認及び動画視聴者数の向上が図れるように、定期的な情報発信やいつでもアクセスできる発信方法、兼任役員や職場委員を通じた呼びかけを行い、メンバーに今の制度・職場環境や検討内容に対する意見を多く収集できるようにする
・組合の活動や取り組みにアクセスしやすくすることで、自分たちの労働条件や職場風土づくりに関わるメンバーが増えることで、組合活動への興味・関心を高め、より良い組織・職場づくりに繋げて行けるようにする

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・20年度からの積み残しとなっている社員人事制度改定に重点的に取り組みを行う
・ステージCaの処遇引き上げについても、当社の取り巻く環境を踏まえ、協議を行う
・アンケート等でヒアリングした意見を踏まえ、社内風土改革や、安心・やりがいのある職場づくりを目指す
・総実労働短縮に向けて、長時間残業の削減に繋がる業務改善や仕事のしやすい環境づくりに向け、労使で検討を行う

### ②経営対策活動

・新３ヵ年計画の推進に向けた経営の考えと現場の状況を繋ぐ取り組みを強化し、全社一体を目指す
・新3ヵ年計画が策定され、さらに企業が変革を進めて行く中で、どういう企業でありたいか(企業理念や行動理念等)を
メンバーと共に検討し、今後のMICにあった理念を会社と共に検討を行う
・ヒアリング活動で把握した現場の意見を経営と共有する中で、職場風土や職場環境改善に繋げる

### ③現場活動

・当分リアルでのMVが難しい中で、動画配信やリモートVOICE、FORMSアンケートを使いながら、
通年協議の進捗報告やメンバー意見把握を実施する
・リアルに比べると、意見交換がしづらいため、テーマ別VOICEやテーマ別のアンケートを実施しながら、
より詳細なメンバー意見を把握していく

### ④広報活動

・ライン公式、ブログ、月１動画の配信を着実に行い、メンバーへ組合活動の周知を行う
・メンバーが求めている情報を吸い上げ、定期的に支部広報誌に掲載し発刊する
・動画にて労働福祉に関する情報をリアルタイムに発信し、メンバーの意見を吸い上げられるような土壌を作る
・誰もが分かり易い情報発信を継続して行う

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児休暇の復職者及び育児短時間勤務者向けの情報共有の場を設ける
・ダイバーシティー活動の周知・活動報告を役員を通じ発信していく
・育児制度、介護制度の情報をメンバー全員に対し定期的に発信する事により働きやすい職場環境を作っていく

### ⑥社会貢献活動

・本部社会貢献活動の目的を周知し、参加者拡大に努める
・身近な社会問題を通じてSDGsをブログや広報誌で発信することで、社会問題全般を考える機会を提供し、社会貢献活動
への参加に繋げる
・なかよし会の活動周知を継続し、仕事とは異なる視点で考えるきっか作りをする

### ⑦教育サポート活動

・新入社員及び中途社員へのフレッシュプラン開催
・ブログや広報誌での本部教育活動及び自己啓発支援制度周知を行う
・ハラスメントに特化した、教育活動を広報誌やブログでも発信し、同時に労使共催の研修を行う事でハラスメント教育を
強化していく

### ⑧政策・政治活動

・前期に引き続き、「政策実現活動について」動画を配信し、カード業界と政治の繋がりや重要性について理解促進する
・UAゼンセンの組織内議員の取り組み、随時広報や周知を行う
・メンバー向けに発信する様々な広報物に入会活動をお知らせし、活動への理解促進を図る

### ⑨組織政策・人財育成

・執行部の体制が入れ替わる中で、支部3役会や執行委員(月2回)、執行評議会への出席など前期の運営方法を継続する
・数年後の専従体制入れ替わりを見据え、これまでの知識・経験を伝承しながら、人財育成を推進する

# エムアイフードスタイル支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・21年度はIMFSの中期計画最終年度であり、会社は更なる成長に向けて取組みを継続しています。一方で、生産性向上を重視しつつも、正しい時間管理を継続することの重要性も高まっています。組合としては、安心して働ける環境が土台としてあり、その上に業績の向上があると考え、引き続き働く環境の取組みを主眼におきながら、各種制度の整備を進めます。
・また、中長期的な企業の発展や今後の社内外の環境変化を見据え、人事賃金制度のあるべき姿を描きながら、労使協議を進める必要があります。
・引き続き社会環境の変化やメンバーが抱える課題を現場活動や意見交換、直接対話などから把握し、活動に反映させます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【中長期的な視点を持った労使協議】**この先の変化も見据えつつ、あるべき姿を労使で描き、協議を継続
・会社の成長を正しく捉える為に経営対策を強化。変革期にメンバー皆が納得性を持ち取り組める環境を目指します。
・賞与など様々な制度については会社方向性を見据え、労使で目指す姿に向けて優先順位の検討、協議を進めます。

**【全メンバーが一体となり取り組む】**メンバーとの絆を強化し、同じ方向を向いて取り組める環境へ
・全ての活動とメンバーとを結ぶ広報活動を強化。これまで以上に組合活動の周知と正しい理解につなげます。
・働きやすい環境の整備に向け、情報発信強化や活動周知を行い方向性を一つにし、職場風土改善に取り組みます。
・改善に向けては組合役員が自身の役割を理解し、目的達成に向けて同じ方向性のもとに主体的に活動を進めます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

■会社のさらなる飛躍や環境変化を想定し、制度の見直しや働く環境の整備に取り組みます
・中長期的な視野を持ちながら、あるべき姿を明確にし、人事制度・処遇の向上に向けた議論と協議を労使で進めます。
・会社の方向性を正しく認識し、各所属の声や状況をふまえた上で職場風土改善に取り組んでいきます。
・職場の安全衛生に対する意識向上の啓発を行い、引き続きコロナ禍においても安心して働くことのできる環境整備に向け、引き続き会社と連携して対応を行っていきます。

**②経営対策活動**

■会社の成長と社内環境の変化に際して、パイプ機能とチェック機能の更なる強化を図ります。
・中長期的視点で、会社の成長・業績の変化を正しく捉え、経営分析の強化を行い、労働福祉活動に繋げます。
・会社方針、メンバーの受け止め方を認識し、双方をつなぐことでメンバーがより納得して取り組める環境を目指します。機関会議では意見交換の場を創出し会を活性化させ、それをもとに経営懇話会や職場懇話会における提言力の強化と解決に向けた具体的なアクションに取り組みます。

**③現場活動**

■会社状況や組合活動における正しい理解・周知を目指し、広報活動との連動を高めメンバーとの接点強化に取り組みます。
・職場委員会、formsでの職場環境ヒアリングを継続し、9期は更に課題に対して兼任役員が主体的に課題解決に動けるようなアクションを行います。
・VOICEやデジタルツールでの声の吸い上げ、広報の強化による情報発信、双方を行い更なる理解・参画の向上に繋げます。
・特に課題感のあった広報については各発信ツール(ブログ・LINE・掲示板等)を見やすく分かりやすく整備し、活動を通じてメンバーと意見交換出来る環境の整備に繋げていきます。

**＜第９期組織の考え方＞**

**【支部の組織について】**
・8期より副執行委員長を1名、書記次長を1名増やし、体制強化を行います。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・人事賃金制度においては、現在の課題への対応に加え、中長期的なあるべき本給・賞与制度に向けた段階的な協議を行います。
・働く環境の整備においては所属毎の課題への対応に加え、勤怠管理ルール遵守の徹底、それに紐づく適正な労働時間管理とマネジメント者への働きかけ、ハラスメント撲滅、メンバー同士のコミュニケーション強化を図り職場風土改善に繋げていきます。
・各種制度を身近にわかりやすく伝えるため、動画や各種広報物を使いながら発信し、正しい運用に繋げていきます。

### ②経営対策活動

・チェック機能強化としては直接対話やformsで吸い上げた意見を機関会議で共有、意見交換を行い、経営懇話会において提言を行っていきます。パイプ機能強化としては労使協議や職場懇話会などで意見交換した内容や進捗を広報物を通じメンバーにフィードバックすることで正しい情報の周知と認知に努め、メンバーの納得性を高めていきます。
・経営分析の強化を図り、会社の成長度合いに応じて、労働福祉とも連動したあるべき処遇水準について議論を進めていきます。

### ③現場活動

・formsなどデジタルツール活用を役員に周知徹底し、直接対話と合わせてメンバーの声を広く吸い上げていきます。
・課題感のある項目についてはテーマ別VOICEや限定メンバーズVOICEの実施により直接対話での意見交換に注力していきます。
・職場委員会の議題設定や職場環境ヒアリング内容項目については、機関会議と連動させることでより主体的な取り組み、解決に繋げていきます。

### ④広報活動

・発信力強化のためにLINE@の友達登録の推進とコンテンツ力の強化を行います。
・広報強化にあたっては執行部だけでなく職場委員含めた組織全体で活動周知、取り組みを実施していきます。
・組合活動の理解や参画意識を高められるよう定期的に活動内容を発信し、意見交換しやすい土壌作りに取り組んでいきます。
・組合員として利用できる制度情報等の周知を行い、働く上での安心感醸成や福利厚生の活用促進を推進していきます。

### ⑤ダイバーシティ推進

・継続してダイバーシティ活動全体の必要性をメンバーに周知し、分野に捉われず相互理解の浸透を目指します。
・必要な方に必要な情報が届くよう、広報物強化による制度周知・利用促進を行うと共に、本人と周囲が安心してやりがいを持って働けるサポート活動を行い、組織力向上に取り組んでいきます。

### ⑥組織政策・人財育成

・機関会議において「議論ポイントの明確化」その前提となる「知識の共有化」に取り組むことで、所属組合役員が「メンバーの意見集約」に注力できる環境を整えていきます。
・問題解決力や組合役員の主体的な活動推進に向け、組合会議体などでグループワークを実施しマインドの醸成に繋げていきます。

### ⑦教育サポート活動

・メンバーの学びのニーズを吸い上げながら、メンバーの誰もが参加できる教育として、充実したライフに繋がる講座の企画を行っていきます。
・また、自己啓発支援制度の周知を行い、メンバーの学びをサポートしていきます。
・労使で行う年次教育は絆づくりや仕事とライフ両面の充実を図るため、対象者に応じた効果的なカリキュラムを検討します。

### ⑧政策・政治活動

・組合が政策政治活動を行う目的や行う必要性の周知といった情報発信や啓蒙活動について、各種広報ツールなどを活用しながら継続的に行い、活動の基盤構築を行っていきます。

### ⑨社会貢献活動

・本部活動の取り組みを周知徹底し、メンバーの社会貢献意識の醸成に繋げていきます。
・IMFSとしての企業特性も踏まえた活動の在り方の検討を行っていきます。

＜第９期に向けた環境認識＞

昨年度は、グループにおけるシェアード会社の一員として、グループEC需要の拡大やソリューション営業部におけるクライアントの受託領域拡大により営業利益黒字となりました。本年度も新たな領域に向けたビジネスの拡大とグループの物流を円滑に運営する私たちは重要な役割を担うことになります。組合はこの環境の変化をチャンスと捉え、現状の業務による成果が安心とやりがいにつながる取り組みを進めます。併せてメンバーの将来ありたい処遇や働く環境について具体的に描き、実現するための指針を示していきます。第9期ではデジタル化と共に、各拠点の組合役員を軸にしたメンバーとの直接対話を強化し、目の前で抱える課題の解決とありたい姿の実現につながる労使協議に取り組みます。また活動の進捗状況などは、随時メンバーに共有していきます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**ありたい姿をメンバーと共に考え、実現に向けて取り組みます**

**【メンバーと組合役員とのつながり】**　ありたい姿を創造する為にメンバーの声を集めます

あらゆるツールと機会を使い現場活動の推進をおこなうと共に、積極的な組合役員のヒアリングを通じてメンバーの声を集めます。

**【課題解決とありたい姿を実現する労使協議】**　自分たちの処遇は自らが目指すことで実現していきます

メンバーの声からありたい姿を考え、課題となる処遇や働く環境を明確にするとともに、実現するための協議をおこないます。

**【活動の進捗や結果の共有】**　活動の進捗状況はスピード感をもってメンバーに共有します

タイムリーに組合活動の進捗や情報をメンバーに周知するため、広報ツールを工夫し、フィードバックのサイクルを確立します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・IMBS中期計画や行動指針など発信されている中で、労働条件についても中長期的な視点をもって実現していくためのありたい姿を設定し、方向性や進め方などを労働条件ロードマップとして策定し、納得性ある労使協議を目指します。
・シェアード会社のIMBSとしての事業構造も考慮しつつも、メンバーが安心・やりがい・夢を持って今後を見据えた制度の実現を目指し、労使協議をおこなっていきます。
・賞与交渉については、本年度より半期交渉となり、春の交渉で決めたベースとなる賞与支給表と指標に基づき交渉していきます。
・時間外勤務・有給休暇の取得促進などの時間管理について、課題の解決に向けた協議は専門協議会、実態把握は時間管理確認会にておこないます。

**②経営対策活動**

・グループ百貨店やIMBSの環境状況も踏まえつつ、スピード感を持って経営対策を進めて行くことで、会社の方向性をメンバーに浸透させるとともに、現場の意見を経営につたえていきます。
・そのために経営のチェック機能・パイプ機能を見直していきます。
　チェック機能：経営懇話会・職場懇話会を通じてメンバーの課題を解決することで、現場と経営との理解を深める話し合いにつなげていきます。
　パイプ機能　：会社の方向性や考え方を兼任役員、メンバーに発信・浸透させ、日々の業務に反映する活動を通じ、会社へ現場活動で集約したメンバーの声を積極的に伝えることで相互の信頼関係を醸成します。

**③現場活動**

・メンバーが活動に関わりを持てるようデジタルツールを活用し、メンバーとの対話を重視した活動を進めます。
・メンバーの声を収集する取り組みを強化するため、テーマ別VOICEの実施や身近な役員・職場委員を通じた意見集約をおこない、現場の声を機関会議で共有します。またその声を労使で共有し、労働条件や職場環境の改善につなげます。
・メンバーズVOICEについては、デジタル環境が整っていないメンバーには、直接的なフォローを通して、相互に情報共有できる環境を目指していきます。
・兼任役員とメンバー相互に関われるよう、吸上げた内容を組合機関会議内で共有すると共に、メンバーへ内容を伝える活動をおこなうことでありたい姿の理解促進につなげていきます。

**＜第９期組織の考え方＞**

**【支部の組織について】**

・メンバーと組合との接点強化を図るため、各拠点で組合役員を職場委員も含め選出します。
・組合活動をメンバーに身近に感じてもらう取り組みの一環として、各活動の担当者を兼任役員から選出します。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・毎月、通年協議に関する動画を配信し、進捗と制度の理解促進につなげると共にアンケートからメンバーの声を吸上げます。
・働きやすい職場環境の実現に向け職場委員会やテーマ別VOICEを通じ時間外勤務・有給休暇の取得など課題抽出をおこないます。
・現場から吸上げた課題や声を労使協議に反映し、協議の進捗を動画で共有しつつ納得性ある制度につなげます。
・議案書は冊子配布を縮小させデータ配布を増やしていきます。

### ②経営対策活動

・経営懇話会の議題については、メンバーに伝えるべき会社の方向性や状況を執行委員会で事前に議論します。
・経営懇話会開催後、必要に応じて広報誌などでメンバーに共有します。
・職場委員やVOICEを通じて意見の吸上げを行い、経営懇話会・職場委員会で伝えます。
・中長期経営計画や行動指針の理解、浸透を会社と一緒に進めます。

### ③現場活動

・メンバーと直接対話をおこなう体制として、Teams会議の環境整備と現場の役員体制を強化していきます。
・VOICEについては、動画とFormsアンケートの活用をするとともに、年1回の直接対面でおこないます。
・VOICEの出席数（閲覧数）は、当該メンバーの周知徹底に向け、兼任役員と連携し各回70％以上の閲覧率を目指します。
・メンバーの意見⇒労使協議⇒メンバーへのフィードバックをサイクル化し、意見の言いやすい活動につなげます。

### ④広報活動

・メンバーがHPを活用して必要な情報を得てもらうため、関心の高い内容の掲載と更新頻度を高めていきます。
・ユニオンレターについては、執行委員が中心となり会社情報や組合活動を掲載し定期発刊をおこないます。
・写真付き名簿については、各拠点の職場委員が中心に、異動の際のメンテナンスと、拠点情報の更新をおこないます。
・HPの閲覧数を増やしていくために、役員全員でLINEアカウント（友達登録）の拡大キャンペーンをおこないます。

### ⑤ダイバーシティ推進

・メンバーが育児、介護、疾病等の情報が得られるよう、HPの各サポート百科の認知度を高めていきます。
・各拠点の役員がサポート百科を保管し、閲覧が難しいメンバーにご案内ができる体制を作ります。
・育児、介護、疾病のアンケートを全従業員におこない、実態調査をおこないます。
・育児、介護、疾病の対象にVOICE活動をおこない、意見をもとに環境整備をおこないます。

### ⑥社会貢献活動

・本支部合同で企画した社会貢献活動（ボランティアサポート等）の周知と参加者拡大に向け取り組みます。
・他支部が支援する団体への参加を促進します。
・SDGｓの理解と浸透に向けて、サステナブル（持続可能な）活動について考える機会を作ります。

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプラン・セカンドプランについては、計画的にスケジュール・教育内容を検討します。
・新入社員に対しては、フォロー教育を実施します。
・メンバーに対しては、デジタルツールの使い方を学ぶ動画やマニュアルの提供をおこなっていきます。

### ⑧政策・政治活動

・組合役員の政治、政策に関する理解を深めるための勉強会を機関会議でおこないます。
・メンバーが組合の政治活動への理解浸透するための取り組みとして、政治活動をおこなう理由や組織内議員の活動報告を実例を交えながら組合HPや広報を通じて共有します。

### ⑨組織政策・人財育成

・現場活動の活性化に向けて、全拠点から職場委員の選出をおこない、現場の課題抽出や相談窓口機能の強化をします。
・職場委員会を毎月定例開催し、各職場の環境実態の把握とメンバーの声の吸上げをおこないます。
・人材育成として、役員が知識の取得が出来るよう勉強会を定期開催します。
・機関会議の活性化に向けて、資料等の共有や議論ポイントを工夫し、効率の良い会議運営に繋げます。

| 三越伊勢丹ﾌﾟﾛﾊﾟﾃｨ・ﾃﾞｻﾞｲﾝ支部 | 第９期（2021年度）　運動方針（案） |
|---|---|

＜第９期に向けた環境認識＞

昨年に引き続き、新型コロナ感染拡大の影響による建装案件の延期等により、厳しい環境下となることが想定されています。
組織としては、2021年4月より旧商業施設事業部が三越伊勢丹へ事業移管となり、環境創造事業部のみの体制となりました。またIMPDとして、2030年度に向けた10年ビジョン（会社方針）を掲げ、新たなスタートを切っています。
会社方針である10年ビジョン初期にあたる第9期は、経営対策活動のチェック機能とパイプ機能を発揮し、メンバーが前向きに業務に向かうことができる環境構築が重要と捉えています。また2022年度下期以降は、業績回復が見込める状況の中、働き方改善に向けた取組みも重要です。メンバーとの直接対話を強化し、課題抽出・改善に向けた取組みを進めていきます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【労使協議の充実】** 会社の発展とメンバーの成長につながる環境構築と制度面・運用面の基盤整備

・2021年度は、今後の目指すべき姿を描いた10年ビジョン（会社方針）を掲げ、スタートしています。その方向性を踏まえ、メンバーが前向きに業務に向かうことができる環境構築と制度面・運用面での基盤整備を進めます。

**【コミュニケーション向上】** 発信力向上と組合役員とのつながり・連携による接点強化

・組合兼任役員による発信や声の吸い上げを意識した活動推進による接点強化を図ります。
・あらゆるデジタルツールの活用による定期的な情報発信・意見集約を行います。
・互いを知り、認め合う風土構築の推進に取り組みます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・取り巻く環境や業界特性、会社の方向性等を踏まえ、課題解決につながる協議、やりがいにつながる協議を進めていきます。
・制度面や運用面におけるあるべき姿を描いた上での課題設定・優先順位の明確化を図り協議を進めます。
・今後の方針の実現や事業拡大等を踏まえつつ、現状の要員構成上の課題などを踏まえた対応について検討を行います。
・働く環境の整備では、所定労働時間短縮に向け、環境整備を含め検討を進めていきます。

**②経営対策活動**

・毎月の懇話会の開催により、業績におけるコロナの影響等、営業概況について確認を行います。
・会社方針を踏まえ、今後の事業拡大に向けた要員計画について適宜確認を進めます。
・メンバーが会社の方針実現に向け、主体的に取り組むことができる環境構築を目指し、広報活動やVOICE等を通して情報共有を図ります。

**③現場活動**

・メンバーとの接点強化に向けては、発信力向上と組合役員とのつながりを重視します。
具体的には、兼任役員からのVOICE開催告知などの周知により、メンバーの組合活動への参画機会が増えることで、日々の疑問や課題について、現場の声が吸い上げる体制を強化します。
またリアル開催VOICEが減少する中、兼任役員によるフォロー体制を整えることで、理解促進を図ります。
組合活動の関心度向上に向け、あらゆるデジタルツール（HP・LINE等）を活用した定期的な情報発信を行います。
・VOICEであがった声については、機関会議の中で精査・深堀を行った上で改善や反映に向けた取組みにつなげます。
また毎月の職場委員会での現場課題抽出と組合役員との連携強化によりスピーディーな改善を意識します。

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・社員本給制度など基盤整備に向けた協議や現状の要員構成等を踏まえたメンバーのやりがいにつながる協議を進める。
（通年協議独自項目：社員人事制度改定、60歳以降の対応、資格取得支援制度規程の見直しの検討など）
・働く環境整備に向けては、所定労働時間短縮に向けた検討を行う。また同時に総実労働時間短縮に向け、所属・個人における恒常的な長時間労働解消に向けた要因の追求と課題改善に向けた取組みを進める。

### ②経営対策活動

・コロナの影響等営業概況や会社方針、また今後の事業拡大に向けた要員計画について適宜確認を行う。
また方向性や方針について、メンバーの浸透度や反応などを把握することで、経営と現場との相互理解深耕を目指す。
・現場活動との連携を意識し、必要に応じたヒアリングや広報活動の連動による現場へのフィードバックを行う。

### ③現場活動

・コロナ禍の対応や在宅勤務が増えているなど働く環境の変化を踏まえ、動画配信やリモート開催VOICE、formsによる声の集約を推進する。
・あらゆるツール活用や兼任役員からの声がけにより、動画配信VOICEを行う中で、出席率（視聴率）向上の取組みを進める。
・事業所・世代別などのVOICEを開催し、様々な切り口からの声を集約する。

### ④広報活動

・HP・LINE等を活用し、組合活動についての情報発信を定期的に行い、メンバーの関心度向上につなげる。
・LINE会員増加に向けた取組みを進める。
・メンバー間のコミュニケーション向上に向け、各所属・事業所・メンバー紹介等の広報を作成し、定期的な発刊を目指す。

### ⑤ダイバーシティ推進活動

・様々な立場のメンバーがイキイキと働くことができる職場風土醸成に取組む。
育児・介護・疾病サポート百科の周知を行い、当人以外の周囲のメンバーにも関心を持ってもらえるよう働きかけを行う。
・育児勤務者対象VOICEを行い、育児勤務者の視点での職場風土等に関する意見集約に取組む。

### ⑥社会貢献活動

・本部発信企画について、HP活用や兼任役員からの発信による周知を図る。
・在宅勤務が増える中、メンバー参画意識向上に向けた周知の工夫や愛の募金におけるキャッシュレス募金の周知に取組む。

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプランを実施し、組合活動や共済会制度・人事制度の理解促進や組合執行部とのコミュニケーション向上を図る。
・セカンドプランを実施し、自身のキャリアを考える機会を提供する。
・労使共催教育プラン等へのメンバー参画に向け、周知を行う。

### ⑧政策・政治活動

・組合が行う活動の意味合いなど、政治活動が自分たちの身近な課題解決につながることの浸透を目指す。
・広報活動との連携により、具体的な活動内容について継続的なに情報発信を行う。

### ⑨組織政策・人財育成

・執行委員・評議員については、メンバーからの相談窓口であることを踏まえ、勉強会を定期的に行う。
特に経営対策活動や労働福祉活動につながる知識向上や視野拡大を図る。

| 三越伊勢丹システムソリューション支部 | 第９期（2021年度）　運動方針（案） |
|---|---|

＜第９期に向けた環境認識＞

・グループ全体として、非常に厳しい状況ではありますが、今後の売上拡大期に向けて「構造改革を推進」し、備える時期です。
・IMSにおいても、「システム運用コスト減」による経費削減と人財のデジタルビジネスへの投入によるグループ貢献、グループ外事業の推進による外貨獲得で、自社営業利益の拡大を求められています。
・社内では在宅勤務を中心とした働き方となり、社内のインフォーマルコミュニケーション機会減による「気づきの機会の減少」「コミュニケーションに今まで以上にハードル」を感じる社員が増えています。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【活動の見える化】**組合活動の理解度向上により、全員で考える意識の醸成

メンバーに対し、活動の理解度を高めるため、高質な情報発信を続け、活動への納得性の高い状態を保ちます。

**【環境変化への対応】**人事賃金制度・働き方の見直しの推進

グループの取り巻く環境の変化・会社方針や働き方の見直しに伴い、VOICEやアンケートの意見を踏まえ、制度改定や総実労働時間の短縮に向けた課題への対応をおこないます。

**【勤務体制の変化への対応】**社内コミュニケーション手法の見直しや風土改革の推進

対面中心から、リモート中心のコミュニケーションへの変化を受け、問題点の抽出や改善案の提案をおこないます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・グループ及びIMSを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバーの安心・やりがい・夢に向けた取組みを引き続き進めていきます。
・注力する協議項目は、第一にIMSの賞与指標を踏まえた「賞与交渉」です。昨年度からの業績回復はあるものの、今後の賞与交渉を踏まえると、今年度の賞与交渉は非常に大きな意味を持ちます。第二に「一人ひとりのスキルアップとキャリア構築に向けた制度の見直しと運用の改善」です。ロールレベル認定制度をはじめとして、会社の方向性と一人ひとりの目指すべき方向性がマッチする制度と運用を目指します。第三に、在宅勤務のあり方や短時間勤務社員等の様々な制度を検討し、多様な働き方を推進します。第四に、引き続き構造改革の一環として、総実労働時間の短縮を推進します。

**②経営対策活動**

・企業環境を踏まえ、経営対策の精度およびスピードを高め、IMSのスピードある変革をサポートすることが必要です。そのためには、好循環のサイクルを生み出せる経営のチェック機能・パイプ機能の更なる強化が必要です。
・具体的には、職場委員会やVOICEでの意見を通じた、組合⇒経営へのフローのさらなる改善を進め、集計データを使い、メンバーの意思を効果的に経営に伝えます。
・一方で、経営⇒メンバーに対するメッセージをタイムリーにメンバーに共有することで、経営のメッセージの理解の促進と定着を図ります。

**③現場活動**

・執行部全体でVOICE活動や職場委員会に取り組み、双方向のコミュニケーションを意識した話し合いを通じ、これまで以上にメンバーからの声の吸い上げを推進します。
・第８期より執行部全体でメンバーと話し合う機会を設けましたが、主にメンバーズVOICEのリアル開催の参加率や動画視聴数、テーマ別VOICEによる、より細かいフォローアップ。それらの課題感を踏まえフローの見直しを図ります。
・さらには、これまで以上に身近な支部役員・職場委員とのコミュニケーション機会を増やし、組合メンバー間の心理的安全性を高める活動を推進します。職場全体での風土改革に向けた対応（心理的安全性の高い職場の推進）。

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・グループの状況やIMSの現況を踏まえ、賞与交渉をおこない、決定の根拠や考え方を適切に説明します。
・現状の課題感や労働市況を踏まえ、メンバーが前向きにスキル獲得とキャリア構築できるように、制度と運用改善に取組みます。
・企業の魅力度向上に向けて、多様な働き方を選択できるようにするため、全国勤務の制度や短時間勤務制度の導入を検討します。
・仮説に基づき、総実労働時間短縮や職場のコミュニケーション・風土問題の改善に向けた対応をおこないます。

### ②経営対策活動

・中期経営計画における各事業の目指すべき方向性について、メンバーへの浸透や定着に向けた提言や発信をおこないます。
・コロナの経営への影響を確認し、役員・メンバーへ情報共有を適切に実施、健全な危機感・経営マインドの醸成につなげます。
・構造改革について、状況を慎重に見極めながら、職場への情報共有や具体的な取組みを協議します。併せて、テーマ別VOICE、職場委員会等と経営懇話会の両輪でのチェック機能・パイプ機能の強化に引き続き取り組みます。

### ③現場活動

・テーマ別VOICEやFormsアンケートを利用して、メンバーの意見を集約し、現場課題を経営にタイムリーに共有します。
　・具体的には、ロールレベル認定制度や在宅勤務制度の制度面、運用面の課題について
　・また、在宅を中心とした働き方についての課題や職場風土の課題について
・これらについて、各種手法で現状を分析し、仮説を持って取り組みをおこないます。

### ④広報活動

・現状の広報活動は、１回あたりの発信コストが高く、細切れで発信できないため、一部内容を除き発信方法を見直し、小まめに発信できる基盤を構築する。具体的には、高頻度で情報発信することにより、組合活動の認知度を上げることを９期の主眼とする。内容としては、機関会議・労使の開催や概要の発信。組合活動の取り組みを高頻度で発信します。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児・介護・疾病の中、仕事を続けていくことに関し、中々周囲に相談しづらいという心理もあるため、支部として積極的に育児・介護・疾病をしている人や介護に興味がある人との接点を増やし、課題の掘り起こしをおこないます。
・幅広くダイバーシティ推進の考え方や行動基準を策定し、広くメンバーに発信することで職場風土の改善に繋げる。
・動画やサポート百科など情報ツールのメンバーへの周知の点に課題があり、VOICEや教育活動と連携した発信方法を検討します。

### ⑥社会貢献活動

・愛の募金活動を中心に、本部の社会貢献活動の周知を広報やVOICEでの説明を通じおこない、参画を促します。
・IMSにおける社会貢献活動のあり方について検討を進め、活動のあり方の検討を進めます。

### ⑦教育サポート活動

・入社者教育は本部と連携し、今まで以上に組合組織や活動への親しみ易さを意識し、カリキュラムを深化させます。
・キャリア教育は本部教育担当と連携し、40歳・50歳、55歳以上の対象者に対して実施し、実施対象の拡大にも取り組みます。
・メンバーの健康やワークライフ、職場の心理的安全性等、組合ならではの「ライフ」を中心としたセミナーを開催し、メンバーの生活の充実に貢献します。

### ⑧支部役員育成について

・新任書記長育成については、組合本部の教育プログラムでのOFF-JTと連携しつつ、支部活動の基本的な進め方や各活動に必要な知識をOJTでのアウトプットによる定着を目指します。
・支部執行部・評議員の育成に関しては、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。

### ⑨政策・政治活動

・上部団体であるUAゼンセン組織内議員の「田村まみ」「かわいたかのり」への支援を継続。組織内議員は、労使で解決できない国や地域に起因する職場課題を解決する政策政治活動にとって大変有力な手段であり、その点の理解促進。
・第9期は2022年に改選を迎えるかわいたかのり議員の支援活動を推進しつつ、政治政策活動に対するメンバーの理解促進、定着を進める。特に政策の必要性を肌身で感じられるような動画発信など、自然と必要性を感じられるような取り組みを行う。

＜第９期に向けた環境認識＞

グループ全体で黒字化が必須になりIMHを取り巻く環境は昨年度に増して厳しい状況にあります。グループ連邦のシェアード会社という位置づけから、IMH新戦略が発表され、その中で「利益志向で仕事を進める」ことが改めて示され、「高付加価値ビジネスへの転換」「クライアントの深堀戦略」「総合請負戦略」の3つの重点戦略を軸に事業展開することを発表しました。
組合としてもコロナ以外に５G、AI、IoT、等の技術革新とその融合により飛躍的に変化する社会の中で、これまでの概念に囚われず今の強みを分析し変化に適用したビジネスを展開することは必須であると捉えています。この実現に向け組合は、メンバー同士の相互理解につながるコミュニケーション活動、並びに経営とメンバーの信頼関係が深まる活動に取り組みます。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【今を超えたその先へ】**　～ 現状をよく理解し、よりよい未来へとつなげるための対話を ～
様々な事業を展開するIMHの現状は一人ひとりが一番理解しているはずです。この皆さんが持つ知識をお互いにつなぐことで自社の強みをこれまでとは異なる分野でも活かせることができます。組合は担当毎に選出する役員を中心に意見交換の場を通じ改善するための活動をおこないます。また兼任役員からチーム同士の相互理解を深め次へとつなぐきっかけを作ります。

**【メンバーとのつながり】**～ 組合役員とメンバーとの関係性を深め、現場の課題解決のスピードを更にあげます ～
日々現場で起こること、業務を通じて今の仕組みに感じること、様々な疑問や問題提起に対し、少しでも多く解決していくことがより良い未来につながります。この１つ１つの声を吸い上げ解決するため、メンバーの身近にいる組合役員を通じ皆さんの声を吸い上げ組合組織で共有・議論した後、経営に提起することで現状を超えていきます。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・ＩＭＨは、総合人材サービス会社として様々な専門性の高い業種があり、雇用形態毎の役割の明確化は、メンバーが自身のキャリア形成を考える為に必要不可欠なものです。人事制度と合わせて雇用形態の役割を明確にしていきます。
・評価制度の適正な運用に注力をし、評価に対する信頼性・納得性を構築します。メンバーのモチベーションの向上に大きく左右する内容であり、労使協議の根幹に関わる項目と考えています。
・今年度の賞与交渉は、期間中の業績のみならず、グループ連邦のシェアード会社の立場を明確にし、IMHの経営戦略と業績結果を踏まえて議論をおこないます。

**②経営対策活動**

・企業としての在り方が大きく変わりつつある中で、経営からの情報の発信が増しているが、受信するメンバーの組織体制やチーム力の構築が遅れており、体制構築のためのサポートが必要です。
・グループ連邦のシェアード会社として、グループ内の貢献度・収益性・成長性の方向性を経営懇話会・職場懇話会を通して議論していき、会社へのチェック機能とメンバーのパイプ役機能をより強化していきます。
・現場活動を通して、メンバーの意見や考えを昇華し経営対策活動と連動させながら、この難局を越えていくための労使協議をスピード感を持って進めていきます。

**③現場活動**

・組合活動が経営対策に繋がることを浸透させることで、メンバーにとって心理的安全性を保つ活動を行っていきます。
・メンバーの常に変化していこうという意識がある一方で、会社から発信される情報に対して、メンバーの理解浸透が追いついていない状況が見受けられます。組合役員は、メンバーの問題意識や課題感を率先して抽出し、組合機関会議で議論をし、経営に伝えていく活動を強化していきます。
・労使通年協議を中心に組合活動をメンバーに「時間の制約を少なく」「気軽に」「理解しやすく」伝える為、動画配信・アンケート・広報誌を発信していき組合活動に触れる機会を増やしていきます。

**＜第９期組織の考え方＞**

全拠点・所属から組合役員・職場委員を選出し、メンバーが日々感じている職場での課題や現状の声を吸い上げる体制を整えていきます。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・IMH中期経営計画を踏まえ、あるべき人材像を目指すための教育体系など人財育成計画の策定や退職金制度導入に向けた議論開始に向け、現場メンバーの声を労使協議に反映すると共に、VOICEなどを通じ成案化した計画の理解浸透に向け取り組みます。
・評価制度に対する納得性を高めるため、期初面談・中間面談・フィードバック面談の実施と、面談内容の質を高めるために確認項目を周知するなどの取り組みを労使でおこないます。

### ②経営対策活動

・現場活動を通じ日々の業務で感じる現場の声や課題を吸い上げ、内容に応じてよりスピード感をもって対応出来るよう経営懇話会・職場懇話会などの議題とその際に確認する内容を執行委員会・評議員会で検討します。
・新戦略に基づいた事業計画の進捗をチェックしつつ、計画を具現化するための経営としての思いを具体的に確認します。その内容をメンバーに共有し、ボイス活動や兼任役員を通して意見の吸い上げを行い、計画と業務の結びつきをより深めます。

### ③現場活動

・兼任役員やデジタルツール(Teams会議・Forms・ZOOM)を活用し、所属や個々人が感じる思いや抱える問題を吸い上げる体制を強化し、経営へ適切な時期に提言していきます。
・また吸い上げた課題を解決するために取り組んでいる途中経過も含め、進捗を広報活動を通じメンバーに共有することで組合活動を見える化します。

### ④広報活動

・月1回の動画配信や限定VOICEなどのリモート会議を活用し情報発信をおこないつつ、内容に関する意見集約をFormsアンケートや職場委員・兼任役員との直接対話を通じておこなうことにより、現場と執行部間で情報交換する機会を増やします。
・併せて様々な組合活動やメンバーにとって有益な情報を共有するため、広報紙以外に組合HP・LINEなどのデジタルツールも活用していき組合が身近に感じることができる存在を目指します。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児・介護・疾病に関するメンバーが求めている情報を各サポート百科内容をもとに組合HP・テーマ別VOICE活動などを通じて共有します。
・コロナに関連した育児・介護・疾病に関する会社発信内容について、組合としてよりわかりやすく伝えることで当該メンバーと一緒に働くメンバーの理解を深める広報活動を実施する共に、内容に関する声を集約する体制を整えます。

### ⑥社会貢献活動

・これまでも取り組んでいる川崎授産学園への人的支援を継続していきます。
・本部発信に基づいた社会貢献活動の参画をメンバーに促しつつ、愛の募金活動についてはメンバーのニーズを踏まえ、キャッシュレス募金と募金袋の両面でおこないます。
・自然災害で被災されたメンバーに対する組合のサポート内容について、広報紙などを通じメンバーに広く周知していきます。

### ⑦教育サポート活動

・フレッシュプランは実施時期を入社2ヶ月以内におこない、現状の環境を踏まえたカリキュラムとして「企業を取り巻く環境」「自身の人事制度」「共済制度」を中心に理解浸透につながる内容を共有します。
・前期に引き続き、自己啓発支援制度を幅広く活用して貰えるため、メンバーの制度周知に向けた広報活動などをおこないます。

### ⑧政策・政治活動

・組織内議員の活動や利点を、メンバーズVOICEや動画配信を通して周知をしていきます。
・派遣社員をはじめ様々な雇用形態の従業員と関わる人材サービス会社として独自に抱える政治活動でしか解決できない課題について、現場から課題の吸い上げをおこないます。
・吸い上げた内容を上部団体であるUAゼンセン内で共有することにより組織内議員へ声を伝えていきます。

### ⑨組織政策・人財育成

・役員の人財育成として、今期の重点活動の１つである経営対策活動を深化させるため、決算数値の読み方など経営としての視点が身につく教育をおこないます。
・組織政策として前期同様、全所属・拠点で職場委員ならびに組合役員を選出することにより、現場の声を吸い上げとフィードバックする体制を整えます。

# 関連Ⅰ支部　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

・コロナ禍が継続する中、政府では収束後の経済施策についての議論が開始されていますが、グループを取り巻く環境は依然として厳しい状況が継続しています。
・グループの中ではHDS経営体制の変更により、あらためてグループ全体の方針や関連会社の方向性が見直しがおこなわれ、「グループ連邦」をキーワードに、各社の強みをどのようにグループ貢献につなげるかが問われている状況です。
・このような中、関連各社では自分たちの強みをあらためて確認し、しなやかな軸として持ちながら、グループやチームの力を最大限活かして新たな価値創造に取り組む必要があると捉えています。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

**【主体的な行動喚起と、「あなたもOK・わたしもOK」を合言葉とした相互尊重の土台作り】**

・これまで経験したことのない極めて厳しい環境下で「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組みます。そのためには、所属や個人の目標達成に向けて、メンバー一人ひとりが主体的に行動し貢献していくことが非常に重要です。各活動を通じてメンバーが組合活動に参画しやすい環境を整えると共に、前向きで主体的な行動を後押ししていきます。
・グループにはたくさんの事業会社が存在し関わりを持っています。同じように各会社でもそれぞれ別々の背景を持ったメンバーが在籍し、互いにフォローし合って仕事が成立しています。互いの仕事に感謝とリスペクトの気持ちを忘れず「あなたもOK・わたしもOK」を合言葉に相互尊重の土台をかためます。メンバー同士が自由闊達に意見を交わし、常に創意工夫がおこなわれている状態を目指します。

**①労働福祉活動**

①人事賃金制度：
　・グループの取り組みをふまえながら、各社の事業特性に合わせた制度構築をおこないます。
　・通年協議の進捗については、適宜プロパーメンバーとの情報共有をおこない、納得性の向上につなげます。
②働く環境の整備:
　・「あなたもOK・わたしもOK」の土台作りにつながる具体的な施策の検討
　・現状に満足せず、職場環境や業務改善に向けた活発な意見交換ができる状態を目指します。
上記の取り組みにより、メンバーが安心してやりがい・働き甲斐を以て業務に取り組める環境整備をおこないます。

**②経営対策活動**

・企業の存続と永続的な発展に向け、アクションプランや営業施策の進捗を労使で確認をおこないます。
・本部と連携しグループでの関連会社の位置づけや方向性を常に確認していきます。
・メンバーの声から想定される課題について会社と議論し、組合・メンバーができることや会社への要望を提言していきます。

**③現場活動**

・定期的にメンバー接点を持ち、適宜情報共有をしながら、労働福祉や経営対策に関する参画意識の醸成をめざします。
・メンバーとの信頼関係の構築を第一におこない、組合執行部が安心して意見が言える組織として認識されている状態を作ります。
・メンバーが所属や個人の目標達成に向けて、主体的な行動を起こせるよう後押しをおこないます。

**＜第９期組織の考え方＞**

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・毎月の専門協議会だけでなく経営懇話会でも適宜情報共有や意見交換をおこない、労使間の合意形成につなげます。
・適切な労働時間管理について会社（管理責任者）のチェック＆フォローがなされているか確認を毎月おこないます。
・メンバー向けにルールの周知や制度内容について情報発信をおこない理解促進につなげます。
・現場活動と連動し、制度改定についてメンバーとの意見交換をおこないます。

### ②経営対策活動

・定期的な経営懇話会を通じて、各社の経営状況や施策の進捗について労使で情報共有をおこないます。
・会社とメンバーが同じ方向を向いて目標達成に取り組めるよう、方針に対するメンバーの意見を聴き経営対策に活かします。
・労使間でのやりとりについて、必要に応じ広報を使って現場へのフィードバックをおこないます。

### ③現場活動

・労使会議報告や職場風土改革等をテーマとした定期的な意見交換の場を作り定着させていきます。
・積極的に声かけをおこない、できるだけたくさんのメンバーと接点を持ち、意見や情報の収集につなげます。

### ④広報活動

・労使会議報告や職場風土改革等をテーマに、動画などを用いたわかりやすい発信を定期的におこないます。
・組合活動報告を計画的におこない、活動の理解促進や必要な情報提供をおこないます。
・メンバー同士の関係性の構築やコミュニケーションスキルの向上につながるような情報発信をおこないます。
・組合活動への興味関心を持つきっかけ作りとして、LINEお友達数向上につなげます。

### ⑤ダイバーシティ推進

・労働福祉活動や現場活動と連動し潜在的なニーズを把握していくための関係性や仕組み作りをおこないます。
・本部ダイバーシティ担当と連携し、必要な情報発信をおこないます。
・様々な背景をもつメンバー同士が互いを尊重し、支え合うことができるよう意識・知識の向上に取り組みます。

### ⑥社会貢献活動

・本部社会貢献活動や首都圏活動委員会と連携し、企業の垣根を超えた報発信をおこないます。
・メンバー個人で取り組んでいる活動などにもアンテナを立て情報収集し、社会貢献に関する興味関心や参画の輪を広げます。

### ⑦教育サポート活動

・「あなたもOK・わたしもOK」の土台作りに向け、相互尊重の考え方や伝え方のスキルUPにつながる教育活動を開催します。
・広報活動と連動し、コミュニケーションスキルに関連する情報発信をおこない、啓発をおこないます。
・新入社員対象フレッシュプランをスピーディーにおこない、組合・共済会制度に対する理解浸透に努めます。

### ⑧政策・政治活動

・本部と連携し、私たちの働く環境と政治との関わりや、組合における政治政策活動の必要性の理解促進に努めます。
・親しみやすさを感じられるような情報発信を適宜おこないます。

### ⑨レクレーション活動

・メンバー同士が企業や所属の枠を超えて親睦を深めるための活動を検討していきます。

# 関連グループ支部Ⅱ　第９期（2021年度）　運動方針（案）

＜第９期に向けた環境認識＞

【IMGS】 2019年度より構造改革に着手し、有明センターの返却・カタログ製作のリンベル㈱への委託などを進めてきました。2020年度業績においては、コロナ禍のギフト需要拡大を背景としつつ、構造改革によるコスト削減やメンバーの取組みが功を奏し、営業利益目標達成に至りました。今後は、“顧客へ思いを伝えるギフト”として、どのように価値提供を行っていくかが重要です。一人ひとりが主体的に考え、トップラインをあげる・ファンをつくるための実践が求められています。
【健保】三越伊勢丹グループ従業員の健康リスクに対応する事業において、保険給付費や前期高齢者納付金の増加による財政の圧迫は依然として続いています。給付事業に加え、従業員への健康維持や意識向上への働きかけ強化も重要な取組みの一つです。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

【労使協議の充実】 対話強化により納得性のある協議の推進
・IMGS：メンバーとの対話強化を踏まえた協議をおこなうことで、納得性の向上や協議の充実を目指します。
・健保：三越伊勢丹の協議内容を随時確認した上で、健保における運用について確認や協議を行います。
【自ら考え、行動する風土構築】 皆で新たな取組みを前向きに！
・コロナの影響など環境変化のスピードが高まる中、IMGSや健保それぞれの置かれた環境や方向性について共有を図ります。
・それぞれの役割・立場において、自ら考え、行動を起こす風土醸成に向けた対話を意識します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・IMGSの協議では、会社の方向性などを踏まえた課題解決ややりがいにつながる協議を進めます。
　具体的な独自項目として、雇用形態・ステージごとに求められる役割や働き方の再整理を踏まえた社員・メイト社員人事制度改定や2022年度以降の賞与交渉に向けて年間賞与支給表と業績指標の設定等の検討を進めます。
・健保の通年協議では、三越伊勢丹の協議内容を踏まえ、ステージCの上位役割の考え方等について協議を行います。
　また2021年度賞与より半期交渉を行うことから、限定VOICEの開催と環境や経緯を含めた説明を意識します。
・IMGS・健保それぞれの通年協議については、全員参画と直接対話を強化することにより、納得性のある協議につなげます。

**②経営対策活動**

・IMGSにおいては、毎月の経営懇話会において、営業概況に加え、店舗強化・利益向上に向けた施策・新たな価値提供に向けた取組みなど、方針やアクションプランの進捗について確認を行います。
・健保においては、懇話会を定期的に開催し、健保運営に関わる保険収入や保険給付費など支出の状況、健保としての方針・取組みについて、確認を行います。
・IMGS・健保の方針等について、メンバーが主体的に取り組むことができる環境構築を目指し、情報共有・浸透を意識します。

**③現場活動**

・組合活動について、HP活用や組合役員からのメンバーへの発信により、メンバーが日々の疑問や課題について、組合役員につなぐ体制構築を目指します。
・広報活動と連携し各活動についての定期的な発信を行うことにより、メンバーの関心度向上につなげます。
・VOICEであがった職場課題を精査・共有し、解決に向けた取組みを進めます。
・職場委員会を毎月開催し、定期的な情報交換を行うことで、スピーディな課題抽出につなげます。

**＜第９期組織の考え方＞**

・IMGS分会においては、構造改革後の体制を踏まえ、第９期より店頭部門より職場委員を任命し、本社と店頭の両部門の職場課題についてタイムリーな情報交換を進める。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・IMGSについては、会社の方向性などを踏まえた課題解決ややりがいにつながる協議を進める。
・健保については、三越伊勢丹の協議内容を都度確認し、健保としての考え方の整理や運用について協議を行う。
・IMGS・健保両分会の働く環境の整備に向け、在宅勤務導入後の状況確認を行う。

### ②経営対策活動

・IIMGS・健保において、方針や新たな取組みについて、メンバーへの浸透度を把握し、経営と現場の相互理解深耕を目指す。
・現場活動との連携を意識し、必要に応じたヒアリングや広報活動の連動による現場へのフィードバックを行う。

### ③現場活動

・通年協議の共有以外に働き方などのテーマ別VOICEを開催する。
・VOICEの開催方法については、リアルとリモートの両方の開催を行い、参加しやすい環境をつくる。
・少人数でのVOICE開催により、直接対話を強化することで充実した意見集約や納得性のある協議につなげる。
・議案書など資料の事前配布により理解促進を図る。

### ④広報活動

・組合活動について、HPやLINEを活用した定期的な発信により、メンバーの関心度向上につなげる。
・LINE会員増加に向けた取組みを進め、接点強化につなげる。

### ⑤ダイバーシティ推進

・様々な立場のメンバーがイキイキと働くことができる職場風土醸成に向け、育児・介護・疾病サポート百科の周知を行う。
・育児勤務者や育児経験者VOICEを開催し、仕事と育児の両立や育児支援情報など、メンバー間の情報共有を図る。

### ⑥社会貢献活動

・本部発信企画について、組合役員からの発信によるメンバー参画促進を図る。
・各活動のフィードバックなどを丁寧に行い、参画意識醸成を図る。

### ⑦教育サポート活動

・労使共催教育プラン等については、HPにて開催意義や参加者の声などを共有するなど今後の参加促進に向けた周知を行う。

### ⑧政策・政治活動

・組合が行う活動の意味合いなど、政治活動が自分たちの身近な課題解決につながる活動であることの浸透に向けた発信を行う。
・広報活動との連携により、具体的な活動内容について継続的な発信を行い、理解浸透を図る。

### ⑨組織政策・人財育成

・メンバーからの相談窓口強化を目的に活動推進につながる共有を図る。
・さらなる意識・知識の向上として、IMGS・健保の置かれた環境や方向性等を含めた情報共有の充実を図る。

| 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 | 第９期（2021年度）　運動方針（案） |
|---|---|

＜第９期に向けた環境認識＞

コロナ禍により、主に利益率の高い海外ツアーが未だ催行できない状況が続いていますが、海外ツアーのみに頼らない新たな施策として、一部百貨店との旅行業者代理業業務委託契約の締結やECの導入などが始まりました。2021年度の組織体制下では、部署ごとの役割などが明確化されましたが、本社・支店・各営業所間や部署間、ステージ間での情報共有といった面に新たな課題も見えてきています。三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいても、第9期は現状を打開できるかが決まる重要な時期です。組合の組織体制として支部化されることもあり、メンバー全員のより高い意識醸成と主体的行動、そして協力が必要不可欠と捉えています。

**＜第９期運動方針の考え方＞**

【主体性の向上】「自身ができることは何か」を一人一人が考え実行していく。
・問題の原因を他者や環境に置くのではなく、全員が主体的に行動できる環境を構築していきます。
【他社尊重と双方向のコミュニケーション強化】相手もプロフェッショナルと認め、尊重する。
・メンバー全員のさらなる意識向上を図ります。自身のみならず他者の役割も理解・認識し、異なる部署間・ステージ間においても高いコミュニケーションが取れる風土を目指します。
【納得性の追求】　過去の経緯、これまでの文化ばかりを重視するのではなく、「あるべき姿」を目指す。
・メンバーとの直接対話をより一層強化し、異なる意見を持っていても納得できる成果を追求します。

**＜第９期運動方針における重点政策＞**

**①労働福祉活動**

・労使通年協議の取り組みにといては、緊急性と重要度を鑑みた上での優先順位を設定し、労使で共有して進めていきます。
・メンバーの声は引き続き重要な意見と受け止めていきますが、多数派意見のみの重視ではなく、メンバー全員の納得性を判断軸として協議を行っていきます。
・昨年度より継続協議となった添乗関連諸制度の改定については、特に高い優先項目として第九期内で整理します。
　また、メンバーの関心も高い項目でもあるため、理解浸透のための説明や質疑応答も複数回行っていきます。
・在宅勤務制度の部門申請の導入やサテライトオフィス勤務の周知等、より安全かつ効率的な働き方について検討します。

**②経営対策活動**

・経営のチェック機能・パイプ機能の更なる強化のため、執行委員も含めた支部執行部、評議員、職場委員の連携を強化します。
　各機関会議を毎月定例で開催する他、経営懇話会の報告を各機関会議にて、またはメール連絡等にて実施し、情報共有の速度向上を図ります。
・執行委員の活動内容を整理します。執行委員が状況を把握し、忌憚なく意見を出せる環境を構築します。これによって、会社とも現場意見をより強く反映した議論・意見の提案を行っていきます。
　具体的には、執行委員の経営懇話会や労使協議の事務局などの参加も検討しています。

**③現場活動**

・組合役員が主体性を持って組合活動に参画できるように活動を進めます。
　具体的には、組合役員が専従と同じような視野・視座・視点で状況を把握し、根拠を持って自らの意見を主張できるよう、労務知識についての勉強会や1on1ミーティングを定期的に実施していきます。
・メンバーの組合員意識、組合活動への関心の醸成を促します。
　主に動画配信にて情報適用を行いますが、情報発信だけに留まらず、動画配信後の質問会設定等、組合員がより積極的に組合活動に参画できる機会をつくっていきます。

**＜第９期組織の考え方＞**

**【支部の組織について】**三越伊勢丹ニッコウトラベル直轄分会は、独自性ある活動の推進、おかれた企業環境に対する経営対策のスピードアップなどを目指し、関連グループ支部Ⅱから独立させて支部化します。支部化に伴い、メンバーより３名が執行委員に新任となります。

## ＜第９期における分野別活動計画＞

### ①労働福祉活動

・通年協議項目のスケジュール作成と労使共有。
・制度、職場風土における「あるべき姿」の追求。
・添乗関連諸制度の整理。
・在宅勤務やサテライトオフィス勤務の運用拡大も含めた効率性およびオフィスの安全性の検討。

### ②経営対策活動

・執行委員会、評議員会、職場委員会の定例開催と年間スケジュールの共有。
・各組合役員の役割の理解促進、明確化と共有を実施し、組合役員間の連携を強化する。
・情報共有のスピードアップ、理解度向上を目的とした組合役員との定期的1on1ミーティングの実施。
・経営懇話会報告を各機関会議またはメール連絡等にて実施。

### ③現場活動

・組合機関会議およびメンバーズVOICE開催前の資料共有。
　機関会議およびメンバーズVOICE当日に、より主体的に議論に参加できる体制の構築。
・動画開催型メンバーズVOICE後に質問会を開催するなど、組合役員が傾聴する機会をふやす。
・一定の年齢幅別の若手、中堅、ベテランなど、年齢や立場によって対象を別にした限定メンバーズVOICEの開催。

### ④広報活動

・メンバーのより積極的な組合活動参加を促すための通年協議以外の知識・スキルアップに繋がる動画の配信。
・おまけ動画の活用。再生時間が短い動画の複数配信。

### ⑤ダイバーシティ推進

・育児勤務関連における希望者のテーマ別VOICEの開催。
・動画や各サポート百科など情報ツールの周知。

### ⑥社会貢献活動

・本部発信企画について、組合役員からの発信によるメンバー参画促進。
・各活動の主旨、内容、意義、重要性等について、HP活用等による発信。

### ⑦教育サポート活動

・セカンドプラン開催の内容検討および実施。
・確定拠出年金等、メンバーにとって有益な情報を提供するための勉強会の実施。

### ⑧政策・政治活動

・UAゼンセンの理解度向上を目的とした動画発信やHP上での紹介の実施。
・政策政治活動、「田村まみ」「かわいたかのり」の活動意義や内容の理解促進を目的とした動画の配信。

### ⑨組織政策・人財育成

・執行委員、評議員、職場委員のさらなる意識・知識向上につながる勉強会の実施。

# 第9期（2021年度）予算（案）に関する件

## 1. 2021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（決算・結果主義）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もとづいた予算を策定し、その着実な執行をつうじて組合員に対する最大の効果をあげることを目的にしています。これを予算主義と呼んでいます。
・ 2021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、本支部の運動方針を完遂するために必要かつ適切な予算策定をおこないます。

### 2) 財政中期計画について

・ 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。
・ 2020年度は上記の対応策を進める一方で、新型コロナの影響により事業費を中心とした支出が大幅に減額となっているため、2020年度の特殊与件(有価証券売却損、独立支援金の支出など)を除くと、実質的には収支均衡がはかられる状況になっています。
・ 今後は新型コロナによる影響や、効率性という観点からも活動のあり方(リアルとリモートのバランス)に関する検討をおこない、第10期（2022年度）を目途に収支均衡がなされるよう着実に財政健全化を推し進めていきます。

【 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り組みの推進は、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り組みとしていく
・ 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）の見直しをはかっていく**

### 3) 第9期（2021年度）予算の考え方

・ この先も賞与の減額や組合員数の逓減による組合費収入の減少が見込まれていることや、2021年7月に独立したソシエ・ワールド労働組合への独立支援金の執行などにより、第9期（2021年度）の組合財政は、単年度では大きなマイナス収支となることが想定されます。

・ また、第9期（2021年度）は引き続き新型コロナの影響を考慮し、VOICE活動や機関会議のリモート開催を継続し会議費や出張旅費の効率化をはかる一方で、リモートレクへのトライアルや、社会環境や会社の動向にも注視しながら集合教育や出張の緩和を検討するなど、リアルとリモートのハイブリッドな活動推進を前提とした予算策定をおこないます。

・ 現在の厳しい環境下でも、限られた貴重な組合費を活用し、組合員に対して最大の効果をあげられるよう、メリハリをつけた予算策定と組合費執行をおこないます。

## 2. 第9期（2021年度）予算の具体的な内容

### 1) 一般会計について

**【 収入の部 】**

・ 施設利用料収入や配当金はわずかに回復することが見込まれますが、依然として組合費収入は減少が想定されることから、収入全体では2020年度予算に対して－5,230万円で設定します。

| 項目・前年予算差 | 予算策定のポイント |
|---|---|
| 組合費収入<br>（－6,000万円） | 採用抑制の影響により組合員数がさらに減少することやグループ各社の業績悪化による賞与の減額が想定されることから、組合費収入は2020度予算からの減額を見込み予算設定 |
| 施設利用料収入<br>（＋700万円） | 2021年4月以降ハワイ現地利用が回復しており、今後も堅調に推移することを見込み、2020年度予算から増額で予算設定 |
| 受取利息・配当金<br>（＋70万円） | 三越伊勢丹HDS株の配当は増配が想定される一方で、2020年度中に保有していた株式の一部が償還済みとなったため、2020年度予算からは微増で予算設定 |

**【 支出の部 】**

**① 事業費**

・ 上述のとおり、本支部活動ともに新型コロナの影響を考慮し2020年度の実績と反省をもとに、効率化をはかる科目と、より活動を推進する科目とのメリハリをつけ、事業費全体では2020年度予算に対して－2,310万円で設定します。

| 項目・前年予算差 | 予算策定のポイント |
|---|---|
| 本部活動費<br>（＋830万円） | 首都圏中心のIMキッズをはじめとした各種活動は、2020年度実績をもとに減額する一方、従業員意識調査やホームページ改修にかかる費用の増額を見込み予算設定 |
| 本部教育費<br>（＋800万円） | 2020年度未実施のシニア対象教育の実施や、自己啓発支援制度の利用者拡大を見込み、2020年度予算から増額で予算設定 |
| 本部渉外費<br>（－20万円） | 2020年度の予算水準をもとに、各支部の関係団体の会費などは支部活動費に移管するため、微減で予算設定 |
| 本部会議交通費<br>（－350万円） | 本部機関会議はリモート開催を前提とするため2020年度実績を考慮するものの、出張の緩和も想定し2020年度予算比60％程度で予算設定 |
| 支部活動費<br>（－3,570万円） | 各支部の2020年度の実績と反省や、組合員数、第9期運動方針などを総合的に考慮し、支部ごとに設定した予算の積み上げ |

② **事務費**

・ 2020年度に顕在化した課題解決にむけた環境整備にかかる費用を見込む一方で、役員・専従者数が減少したことによる人件費の減額を見込み、事務費全体では2020年度予算に対して－2,140万円で設定します。

| 項目・前年予算差 | 予算策定のポイント |
|---|---|
| 人件費<br>（－2,945万円） | 2020年度から役員・（書記スタッフを含む）専従者数が減少していることから、減額して予算設定 |
| 物件費<br>（＋805万円） | 地域事務所設備の見直しは2020年度で一定程度終えたものの、首都圏事務所設備の見直しや、あらたに組織全体のシステム保守費用を見込むことから、増額して予算設定 |

③ **その他の支出**

| 項目・前年予算差 | 予算策定のポイント |
|---|---|
| リゾート施設関連費<br>（－300万円） | 2020年度実績水準で予算設定 |
| 上部団体費<br>（－1,350万円） | 組合員数の逓減とソシエ・ワールド支部の独立による影響を見込み、2020年度予算より減額して予算設定 |
| 共済会費<br>（－1,550万円） | 組合員数の逓減とソシエ・ワールド支部の独立による影響を見込み、2020年度予算より減額して予算設定 |
| 特別会計繰入金<br>（＋300万円） | 愛の募金特別会計への繰り入れを想定し予算設定 |
| 独立組織関連費<br>（＋1億2,000万円） | ソシエ・ワールド労働組合への独立支援金として予算設定 |

**2） 特別会計について**

① **闘争特別会計**

・ 2021年度中に資産運用を見直す可能性はあるものの不透明であることから、収支ともに2020年度実績水準で予算設定します。

② **愛の募金特別会計**

・ 収入について、キャッシュレス募金の推進やコロナ禍の募金といった影響を考慮し、経常収入は2020年度実績水準で予算設定します。

・ くわえて、事業が滞らないよう、愛の募金特別会計を補完する位置づけで、一般会計からの繰入金収入を予算設定します。

・ 事業費について、本部支援団体への寄付は2020年度実績水準で予算設定します。

・ また、上部団体（UAゼンセン）への寄付や、国内外の自然災害発生時の義援金・救援金窓口への寄付、被災した従業員への災害見舞金などを想定し、これまでの支給実績をもとに予算設定します。

## 3. 第9期（2021年度）予算の収支について

・ 第9期（2021年度）の組合会計全体の収支予算は、原則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7億4,050万円、支出は約9億8,200万円**とします。

**【 組合財政 単年度収支額の推移 】**

① 一般会計＋闘争特別会計　　単位：千円

| | 第7期（2019年度） | | 第8期（2020年度） | | 第9期（2021年度） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 予算 | 実績 | 予算 | 実績 | 予算 | 前年度予算比 | 前年度実績比 |
| 収入 | 921,200 | 873,350 | 792,150 | 824,842 | 740,470 | 93.5% | 89.8% |
| 支出 | 1,003,510 | 986,927 | 935,510 | 878,580 | 982,010 | 105.0% | 111.8% |
| 収支 | －82,310 | －113,577 | －143,360 | －53,738 | －241,540 | － | － |

※ 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 愛の募金特別会計　　単位：千円

| | 第7期（2019年度） | | 第8期（2020年度） | | 第9期（2021年度） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 予算 | 実績 | 予算 | 実績 | 予算 | 前年度予算比 | 前年度実績比 |
| 収入 | 3,010 | 3,226 | 1,010 | 866 | 810 | 80.2% | 93.5% |
| 支出 | 3,010 | 4,319 | 5,400 | 4,737 | 3,350 | 62.0% | 70.7% |
| 収支 | 0 | －1,092 | －4,390 | -3,871 | －2,540 | － | － |

※ 金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

## 4. 今後の組合財政ついて

・ 前述のとおり、第9期（2021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。ただし、2021年度限りの特殊要因(ソシエの独立支援金など)を除くと、その実質的なマイナス額は1億2,000万円程度となります。

・ また、2020年度は新型コロナの影響により大幅な活動の縮小を余儀なくされたこともあり、実質的な収支均衡を実現している状況です。今後の財政健全化にむけては、新型コロナによる組合活動への中長期的な影響を見きわめながら、効率性と実効性のバランスという観点から組合員数の減少傾向を前提とした様々な対応策を着実に実行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なかでは、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」を達成するうえでは最良の選択肢ではないと考えます。

・ IMGU本部としては、「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」のバランスをはかりながら、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。

# 2021年度三越伊勢丹グループ労働組合　一般会計

**収支予算表（2021年7月1日～2022年6月30日）**

**（収入の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 739,200,000 | 91.0% | -73,453,807 | 93.4% | -52,300,000 |
| | 1.組合費 | | 660,000,000 | 89.4% | -77,892,316 | 91.7% | -60,000,000 |
| | | 1.組合員拠出金（本給） | 560,000,000 | 90.2% | -60,707,192 | 90.3% | -60,000,000 |
| | | 2.組合員拠出金（賞与） | 100,000,000 | 85.3% | -17,185,124 | 100.0% | 0 |
| | 2.施設利用料収入 | | 7,000,000 | 201.2% | 3,521,540 | - | 7,000,000 |
| | | 1.ハワイ現地利用料 | 7,000,000 | 201.2% | 3,521,540 | - | 7,000,000 |
| | 3.受取利息 | | 38,500,000 | 101.6% | 603,914 | 100.0% | 0 |
| | | 1.受取利息 | 30,000,000 | 102.1% | 625,202 | 100.0% | 0 |
| | | 2.受取利息（外貨） | 8,500,000 | 99.8% | -21,288 | 100.0% | 0 |
| | 4. 受取配当金 | | 33,700,000 | 100.9% | 313,055 | 102.1% | 700,000 |
| | | 1.ＨＤＳ株受取配当金 | 33,000,000 | 110.1% | 3,024,681 | 110.0% | 3,000,000 |
| | | 2.その他受取配当金 | 700,000 | 20.5% | -2,711,626 | 23.3% | -2,300,000 |
| 2.臨時収入 | | | 1,100,000 | 9.2% | -10,908,231 | 220.0% | 600,000 |
| | 1.その他雑収入 | | 1,100,000 | 53.0% | -975,442 | 220.0% | 600,000 |
| | | 1.LINEスタンプ売上収入 | 100,000 | - | 100,000 | - | 100,000 |
| | | 2.その他雑収入 | 1,000,000 | 48.2% | -1,075,442 | 200.0% | 500,000 |
| 3.前年度繰越金 | | | 4,223,244,489 | 98.7% | -53,916,919 | 98.7% | -53,916,919 |
| | 1.前年度繰越金 | | 4,223,244,489 | 98.7% | -53,916,919 | 98.7% | -53,916,919 |
| | | 1.前年度繰越金 | 4,223,244,489 | 98.7% | -53,916,919 | 98.7% | -53,916,919 |
| **合　　計** | | | 4,963,544,489 | 97.3% | -138,278,957 | 97.9% | -105,616,919 |

**（支出の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 124,300,000 | 168.8% | 50,683,161 | 84.3% | -23,100,000 |
| | 1.本部活動費 | | 27,700,000 | 213.1% | 14,701,641 | 142.8% | 8,300,000 |
| | | 1.書記局費 | 7,000,000 | 114.0% | 858,511 | 233.3% | 4,000,000 |
| | | 2.労働福祉対策費 | 300,000 | 803.4% | 262,660 | 15.0% | -1,700,000 |
| | | 3.組織対策費 | 50,000 | - | 50,000 | 100.0% | 0 |
| | | 4.経営対策費 | 300,000 | - | 300,000 | 100.0% | 0 |
| | | 5.広報費 | 15,000,000 | 324.5% | 10,378,012 | 375.0% | 11,000,000 |
| | | 6.選挙管理費 | 50,000 | - | 50,000 | 100.0% | 0 |
| | | 7.社会貢献活動費 | 1,000,000 | 220.9% | 547,388 | 200.0% | 500,000 |
| | | 8.ダイバーシティ推進費 | 2,500,000 | 153.0% | 865,729 | 83.3% | -500,000 |
| | | 9.IMキッズ活動運営費 | 200,000 | 370.4% | 146,000 | 6.7% | -2,800,000 |
| | | 10.活動委員会活動費 | 1,000,000 | 1764.9% | 943,341 | 50.0% | -1,000,000 |
| | | 11.上部団体活動参加費 | 300,000 | - | 300,000 | 20.0% | -1,200,000 |
| | 2.本部教育費 | | 37,000,000 | 133.4% | 9,272,815 | 127.6% | 8,000,000 |
| | | 1.組合員教育費 | 13,000,000 | 242.4% | 7,636,475 | 108.3% | 1,000,000 |
| | | 2.能力開発費 | 19,500,000 | 102.4% | 455,585 | 156.0% | 7,000,000 |
| | | 3.役員教育費 | 4,500,000 | 135.6% | 1,180,755 | 100.0% | 0 |
| | 3.本部渉外費 | | 1,300,000 | 107.4% | 89,627 | 86.7% | -200,000 |
| | | 1.応接交際費 | 500,000 | 864.0% | 442,127 | 100.0% | 0 |
| | | 2.会費 | 800,000 | 69.4% | -352,500 | 80.0% | -200,000 |
| | 4.本部会議交通費 | | 5,000,000 | 230.3% | 2,828,663 | 58.8% | -3,500,000 |
| | | 1.本部会議費 | 1,000,000 | 118.2% | 153,979 | 50.0% | -1,000,000 |
| | | 2.本部会議交通費・旅費 | 4,000,000 | 301.8% | 2,674,684 | 61.5% | -2,500,000 |
| | 5.支部活動費 | | 53,300,000 | 180.6% | 23,790,415 | 59.9% | -35,700,000 |
| | | 1.三越伊勢丹支部活動費 | 11,650,000 | 137.9% | 3,200,944 | 44.0% | -14,850,000 |
| | | 2.北海道統括支部活動費 | 8,100,000 | 208.1% | 4,208,310 | 95.3% | -400,000 |
| | | 3.仙台三越支部活動費 | 2,200,000 | 213.1% | 1,167,391 | 81.5% | -500,000 |
| | | 4.新潟三越伊勢丹支部活動費 | 3,000,000 | 102.5% | 72,945 | 71.4% | -1,200,000 |
| | | 5.静岡伊勢丹支部活動費 | 950,000 | 246.2% | 564,071 | 67.9% | -450,000 |
| | | 6.名古屋三越支部活動費 | 5,350,000 | 124.7% | 1,058,341 | 90.7% | -550,000 |
| | | 7.広島三越支部活動費 | 1,100,000 | 123.1% | 206,720 | 91.7% | -100,000 |
| | | 8.高松三越支部活動費 | 2,300,000 | 323.1% | 1,588,074 | 121.1% | 400,000 |
| | | 9.松山三越支部活動費 | 1,000,000 | 358.3% | 720,907 | 62.5% | -600,000 |
| | | 10.岩田屋三越支部活動費 | 3,900,000 | 708.8% | 3,349,796 | 78.0% | -1,100,000 |
| | | 11.エムアイフードスタイル支部活動費 | 5,600,000 | 132.7% | 1,379,066 | 86.2% | -900,000 |
| | | 12.エムアイカード支部活動費 | 2,500,000 | 1073.5% | 2,267,113 | 56.8% | -1,900,000 |
| | | 13.三越伊勢丹ビジネス・サポート支部活動費 | 1,450,000 | 904.5% | 1,289,682 | 36.3% | -2,550,000 |
| | | 14.三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部活動費 | 300,000 | 795.4% | 262,283 | 30.0% | -700,000 |
| | | 15.三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部活動費 | 1,200,000 | 2260.4% | 1,146,912 | 60.0% | -800,000 |
| | | 16.三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部活動費 | 1,600,000 | 6653.6% | 1,575,953 | 47.1% | -1,800,000 |
| | | 17.関連グループ支部Ⅰ活動費 | 650,000 | 649.1% | 549,864 | 43.3% | -850,000 |
| | | 18.関連グループ支部Ⅱ活動費 | 100,000 | 60.9% | -64,244 | 6.7% | -1,400,000 |
| | | 19.三越伊勢丹ニッコウトラベル支部活動費 | 350,000 | - | 350,000 | - | 350,000 |

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 509,600,000 | 101.4% | 7,056,069 | 96.0% | -21,400,000 |
| | 1.人件費 | | 446,650,000 | 98.1% | -8,727,256 | 93.8% | -29,450,000 |
| | | 1.給料 | 270,000,000 | 96.2% | -10,683,597 | 93.1% | -20,000,000 |
| | | 2.時間外・深夜業手当 | 50,000 | - | 50,000 | 100.0% | 0 |
| | | 3.休日手当 | 4,500,000 | 106.8% | 285,500 | 75.0% | -1,500,000 |
| | | 4.職務・行動手当 | 74,000,000 | 101.8% | 1,282,500 | 92.5% | -6,000,000 |
| | | 5.賞与 | 47,000,000 | 100.9% | 428,021 | 95.9% | -2,000,000 |
| | | 6.共済会費 | 100,000 | 657.5% | 84,790 | 200.0% | 50,000 |
| | | 7.社会保険料 | 48,500,000 | 99.6% | -198,620 | 100.0% | 0 |
| | | 8.福利厚生費 | 2,500,000 | 101.0% | 24,150 | 100.0% | 0 |
| | 2.物件費 | | 62,950,000 | 133.5% | 15,783,325 | 114.7% | 8,050,000 |
| | | 1.通信費 | 10,500,000 | 101.0% | 100,520 | 105.0% | 500,000 |
| | | 2.消耗品費 | 3,000,000 | 87.4% | -432,321 | 100.0% | 0 |
| | | 3.リース・レンタル料 | 8,500,000 | 98.1% | -164,832 | 94.4% | -500,000 |
| | | 4.建物及び建物付属設備購入費 | 1,000,000 | 95.0% | -52,700 | 200.0% | 500,000 |
| | | 5.什器備品購入費 | 2,000,000 | 126.8% | 422,160 | 25.0% | -6,000,000 |
| | | 6.水道光熱費 | 300,000 | 115.2% | 39,672 | 100.0% | 0 |
| | | 7.印刷費 | 5,000,000 | 100.6% | 27,891 | 90.9% | -500,000 |
| | | 8.図書新聞費 | 2,500,000 | 104.4% | 104,618 | 83.3% | -500,000 |
| | | 9.ネットワークシステム関連費 | 20,000,000 | 350.8% | 14,298,230 | 333.3% | 14,000,000 |
| | | 10.修繕・営繕費 | 200,000 | 33.2% | -401,990 | 100.0% | 0 |
| | | 11.契約料 | 8,000,000 | 122.9% | 1,488,190 | 114.3% | 1,000,000 |
| | | 12.支払手数料 | 100,000 | 353.3% | 71,699 | 66.7% | -50,000 |
| | | 13.振込手数料 | 1,500,000 | 115.3% | 198,780 | 75.0% | -500,000 |
| | | 14.租税公課 | 300,000 | 112.5% | 33,408 | 150.0% | 100,000 |
| | | 15.雑費 | 50,000 | - | 50,000 | 100.0% | 0 |
| 3.リゾート施設関連費 | | | 15,100,000 | 104.0% | 580,617 | 83.4% | -3,000,000 |
| | 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 | | 15,000,000 | 103.8% | 553,617 | 83.3% | -3,000,000 |
| | | 1.海外施設関連費 | 15,000,000 | 103.8% | 553,617 | 83.3% | -3,000,000 |
| 4.上部団体費 | | | 91,500,000 | 87.2% | -13,469,280 | 87.1% | -13,500,000 |
| | 1.ＵＡゼンセン拠出金 | | 91,500,000 | 87.2% | -13,469,280 | 87.1% | -13,500,000 |
| | | 1.ＵＡゼンセン拠出金 | 91,500,000 | 87.2% | -13,469,280 | 87.1% | -13,500,000 |
| 5.共済会費 | | | 118,500,000 | 89.8% | -13,424,175 | 88.4% | -15,500,000 |
| | 1.共済会供出金 | | 51,500,000 | 90.0% | -5,735,050 | 88.8% | -6,500,000 |
| | | 1.共済会拠出金 | 51,500,000 | 90.0% | -5,735,050 | 88.8% | -6,500,000 |
| | 2.医療共済補助金 | | 67,000,000 | 89.7% | -7,689,125 | 88.2% | -9,000,000 |
| | | 1.医療共済補助金 | 67,000,000 | 89.7% | -7,689,125 | 88.2% | -9,000,000 |
| 6.特別会計繰入金 | | | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| | 1.愛の募金特別会計繰入金 | | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| | | 1.愛の募金特別会計繰入金 | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| 7.独立組織関連費 | | | 120,000,000 | 1407.6% | 111,475,070 | - | 120,000,000 |
| | 1.独立支援金 | | 120,000,000 | 1407.6% | 111,475,070 | - | 120,000,000 |
| | | 1.独立支援金 | 120,000,000 | 1407.6% | 111,475,070 | - | 120,000,000 |
| 8.予備費 | | | 3,981,544,489 | 94.3% | -241,700,000 | 96.3% | -152,116,919 |
| | 1.予備費 | | 3,981,544,489 | 94.3% | -241,700,000 | 96.3% | -152,116,919 |
| | | 1.予備費 | 3,981,544,489 | 94.3% | -241,700,000 | 96.3% | -152,116,919 |
| 合　　計 | | | 4,963,544,489 | 97.3% | -138,278,957 | 97.9% | -105,616,919 |

## 2021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（2021年7月1日～2022年6月30日）**

**（収入の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 170,000 | 94.5% | -9,875 | 113.3% | 20,000 |
| | 1.受取利息 | | 170,000 | 94.5% | -9,875 | 113.3% | 20,000 |
| | | 1.受取利息 | 170,000 | 94.5% | -9,875 | 113.3% | 20,000 |
| 2.前年度繰越金 | | | 720,887,928 | 100.0% | 179,105 | 100.0% | 179,105 |
| | 1.前年度繰越金 | | 720,887,928 | 100.0% | 179,105 | 100.0% | 179,105 |
| | | 1.前年度繰越金 | 720,887,928 | 100.0% | 179,105 | 100.0% | 179,105 |
| 合　　計 | | | 721,057,928 | 100.0% | 169,230 | 100.0% | 199,105 |

**（支出の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | 1298.7% | 9,230 | 100% | 0 |
| | 1.雑費 | | 10,000 | 1298.7% | 9,230 | 100% | 0 |
| | | 1.雑費 | 10,000 | 1298.7% | 9,230 | 100% | 0 |
| 2.予備費 | | | 721,047,928 | - | 721,047,928 | 100% | 199,105 |
| | 1.予備費 | | 721,047,928 | - | 721,047,928 | 100% | 199,105 |
| | | 1.予備費 | 721,047,928 | - | 721,047,928 | 100% | 199,105 |
| 合　　計 | | | 721,057,928 | 100.0% | 169,230 | 100% | 199,105 |

## 2021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（2021年7月1日～2022年6月30日）**

**（収入の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 810,000 | 93.5% | -56,450 | 80.2% | -200,000 |
| | 1.愛の募金収入 | | 800,000 | 94.5% | -46,401 | 80.0% | -200,000 |
| | | 1.愛の募金収入 | 800,000 | 94.5% | -46,401 | 80.0% | -200,000 |
| | 2.受取利息 | | 10,000 | 20408.2% | 9,951 | 100.0% | 0 |
| | | 1.受取利息 | 10,000 | 20408.2% | 9,951 | 100.0% | 0 |
| 2.繰入金収入 | | | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| | 1.一般会計繰入金収入 | | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| | | 1.一般会計繰入金収入 | 3,000,000 | - | 3,000,000 | - | 3,000,000 |
| 3.前年度繰越金 | | | 1,865,468 | 32.5% | -3,870,930 | 32.5% | -3,870,930 |
| | 1.前年度繰越金 | | 1,865,468 | 32.5% | -3,870,930 | 32.5% | -3,870,930 |
| | | 1.前年度繰越金 | 1,865,468 | 32.5% | -3,870,930 | 32.5% | -3,870,930 |
| 合　　計 | | | 5,675,468 | 86.0% | -927,380 | 84.1% | -1,070,930 |

**（支出の部）**

| 款 | 項 | 目 | 21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 | | | 3,350,000 | 70.7% | -1,387,380 | 62.0% | -2,050,000 |
| | 1.事業費 | | 3,300,000 | 69.9% | -1,420,000 | 62.3% | -2,000,000 |
| | | 1.支援団体寄贈 | 300,000 | 100.0% | 0 | 100.0% | 0 |
| | | 2.その他事業費 | 3,000,000 | 67.9% | -1,420,000 | 60.0% | -2,000,000 |
| | 2.雑費 | | 50,000 | 287.7% | 32,620 | 50.0% | -50,000 |
| | | 1.雑費 | 50,000 | 287.7% | 32,620 | 50.0% | -50,000 |
| 2.予備費 | | | 1,325,468 | - | 1,325,468 | 98.4% | -20,930 |
| | 1.予備費 | | 1,325,468 | - | 1,325,468 | 98.4% | -20,930 |
| | | 1.予備費 | 1,325,468 | - | 1,325,468 | 98.4% | -20,930 |
| 合　　計 | | | 4,675,468 | 70.8% | -1,927,380 | 69.3% | -2,070,930 |

# 三越伊勢丹グループ労働組合
## 基本理念

IMGU

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
- ■企業の永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