

■ 第 7 期(2019)

運動方針(案)

■ 2019 年度

予算 (案)

テーマ

様々な「変化」に対応し、「直接対話」による風土改革を実現しよう

～ 一人ひとりの価値観を尊重し、やりがい・働きがいに繋げる ～

【第7期方針策定にあたっての考え方】

- ・ 2018年11月に「私たちの考え方」をベースとした「三越伊勢丹グループ中期経営計画」が策定され、3つの成長戦略「百貨店ビジネスモデルの革新」「オンラインの新たなビジネスモデルの構築」「不動産事業の拡大」を掲げ、収益基盤の確立に向けたコスト構造の改革がスピードを持って進められています。
- ・ その実現に向けて、組織改正や業務フローなどの抜本的な見直しが行われるなど、私たちの働き方も様々な変化に対応すべく取り組みを進めチャレンジしていく必要があります。
- ・ 私たち自身に変化が求められているなか、それらを成果につなげていくためには、共に働く様々な価値観を持ったメンバーが職場での対話を実現することが不可欠であり、直接対話を可能とする企業風土をこれまで以上に醸成していくことが重要であると考えます。
- ・ 組合は、引き続きメンバーとの直接対話に重点を置き、グループで働くメンバーの声を吸い上げ、やりがいと働きやすい職場環境に向けた活動を進めていきます。

【第7期運動方針の重点ポイント】

① 経営対策活動の強化（経営との対話の充実）

- ～本支部が連携し、会社の方針・取組みに対するチェック機能と現場の声を経営に伝え改善につなげるサポート機能の強化～
 - ・ リフォームへの対応
 - ・ HDS/三越伊勢丹の経営懇話会の別開催に伴う本部と三越伊勢丹支部の連携強化

② 労働福祉活動の整備（本支部の連携強化）

- ～グループで働く従業員が中・長期的にやりがいを持って働く環境整備や、人事制度・賃金制度の整備～
 - ・ 同一労働同一賃金の法制化をはじめとした国の方向性に対する対応
 - ・ グループにおける新人事体系に向けた検討
 - ・ 働き方の多様化を踏まえた、制度や働き方の対応
 - ・ 働き方改革の推進
 - ・ 評価の納得性向上や人材の多様化を踏まえたマネジメントや人材育成のあり方

③ メンバー接点の充実化

- ～経営対策活動や人事制度・働く環境の整備に必要な意見の効果的な集約～
 - ・ メンバーの意見をよりタイムリーに吸い上げる為の活動のあり方の検討

④ 組合役員の人財育成

- ～メンバーが多様化するなか、一人ひとりの価値観・ニーズへ対応できる体制構築～
 - ・ 組合のチェック機能強化に向けた、経営状況を適正に把握する為のメニューの検討
 - ・ 本部の教育機会（ユニオンセミナー・ユニオンスクール・書記長会議など）の充実

【第7期組織体制について】 ※組織図は6ページ参照

関連グループ統括支部の体制見直し

- ・ 支部や直轄分会の状況に変化が生じているなか、メンバー数のリバランスの必要性や執行部人財の登用と育成等を踏まえ、現行の「関連グループ統括支部Ⅰ～Ⅳ」を解消し、関連グループ統括下の支部は他支部同様並列とし、既存の関連グループ統括支部傘下の直轄分会を統括する「関連グループ支部」を新設します。
- ・ 関連グループ統括支部下のメンバー不在の直轄分会は本部書記長直轄と位置づけ、組合員が発生した場合に「関連グループ支部」へ随時移管します。

【分野別活動方針】

○労働福祉活動

■グループ労使間での協議の推進

- ・メンバーの「中長期のやりがい・働きがい」「チャレンジする風土」「一定の安心感」に向け、グループにおける人事制度設計のフレームワークと、多様化するメンバーの価値観への対応（短時間社員制度・半日有給休暇制度・ダブルワーク・60歳以降の働き方など）について協議を進めます。

■働き方改革に向けた取り組み

- ・働きやすい職場環境に向けて、総実労働時間短縮、業務改革・風土改革の推進、ハラスメント対策など働き方改革を推進し、対話を通じた企業風土の醸成に取り組めます。

○経営対策活動

■グループ中期経営計画への対応

- ・成長戦略と構造改革の取り組みの方向性について、本支部が連携し HDS・各社経営と進捗の確認を行います。
- ・各支部役員の経営に関するチェック機能が適正に行えるための役員教育を検討します。

■経営と現場をつなげるパイプ機能の強化

- ・現場の声をタイムリーに経営に伝え、生産性の向上・働き方改革の具現化に繋げる V O I C E 活動を推進します。

○ダイバーシティ推進

■多様化への対応

- ・IMGU として取り組むべき事業領域、活動領域の整理を行い、情報提供ツールの作成と組織内啓発の強化を行います。
- ・ダイバーシティ視点での人事制度、労働条件面での課題を洗い出し、労使協議につなげます。

○USR 活動

■新たな USR 活動の取り組み

- ・USR 活動全体の整理とメンバーの自主的な社会貢献活動に繋がる機会の提供を行います。

○教育サポート活動

■IMGU の教育体系の整備

- ・新たなユニオンプランの考え方に基づく、新たな教育機会とカリキュラム内容を検討すると共に、2020 年 4 月からより多くのメンバーの自己啓発支援を後押しできる仕組みを提供し、制度の周知や受付フローの策定に取り組めます。

○レクリエーション活動

■職場のコミュニケーション促進

- ・活動全体の在り方について検討し、支部独自のレクリエーション活動をサポートすることで、メンバー同士のコミュニケーションを深めることができる機会を提供していきます。

○広報活動

■メンバー接点の充実化に向けた HP や SNS ツールの活用

- ・メンバーが組合を身近に感じ、活動への参画を促すツールとして本部広報のあり方を検討すると共に、デジタルを活用したタイムリーな情報発信と様々な機会を通じた周知、各支部へのサポートに取り組めます。

○政治活動

■労使間では解決できない様々な社会的課題の改善

- ・労働組合が政治活動を行う目的や考え方について、メンバーの理解促進や定着を深める活動を引き続き行うと共に、上部団体（U A ゼンセン）と連携し、政策実現に向けた支援活動を行います。

○組織政策活動

■執行部人財の育成

- ・「経営対策・労働福祉」「メンバー接点も含めた組織運営」の観点でユニオンスクール・ユニオンセミナーを計画的に実施し、役員のスキルアップをサポートします。

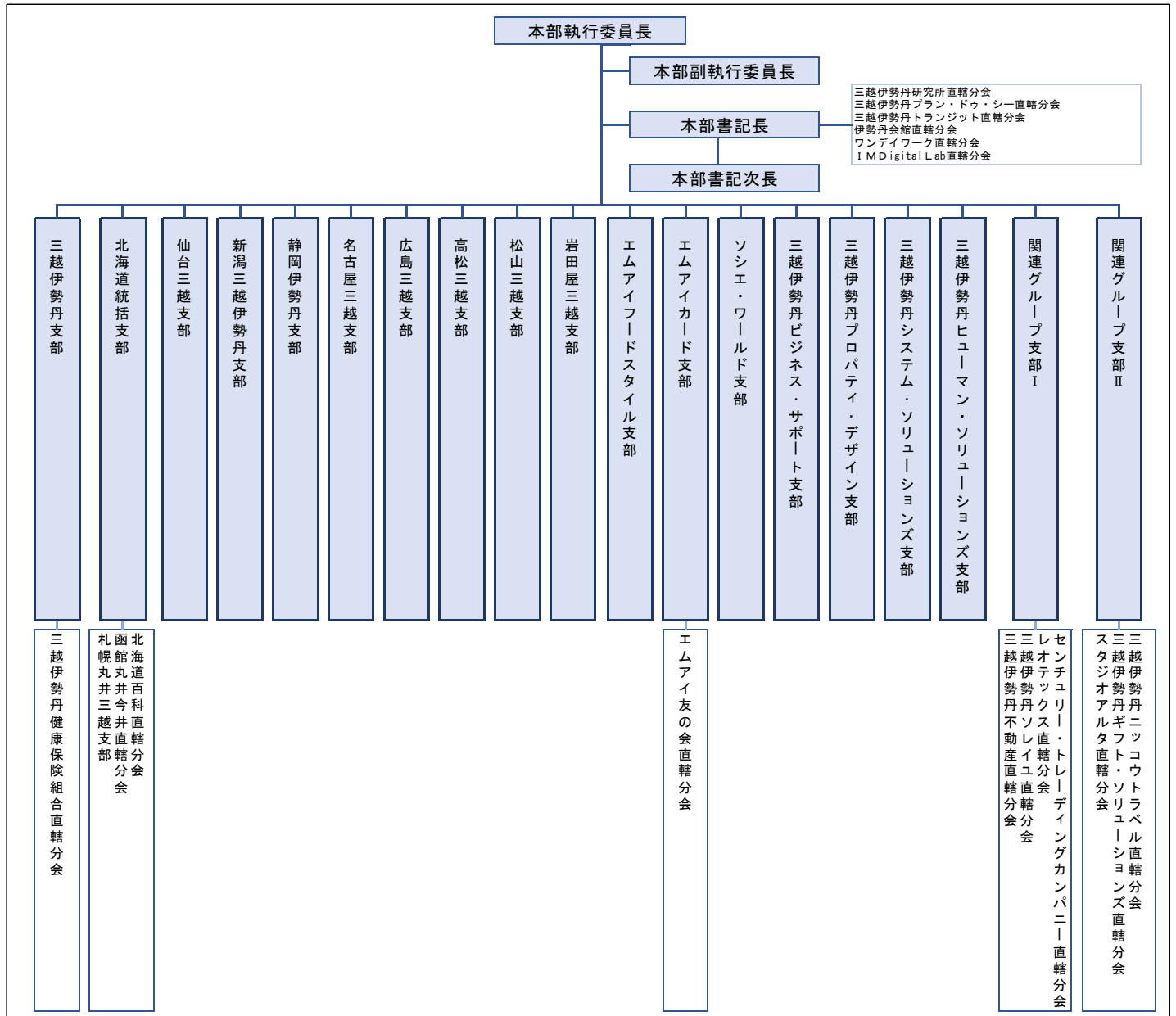
■執行部内ネットワークの強化

- ・本部大会・評議員会等を通じて執行部間のコミュニケーションや接点の充実に向けたサポートを行います。

■OBOG 組織との連携

- ・全国の OBOG 組織と共済会・労使間における、スケールメリットを活かした連携のあり方について検討を進めます。

<第7期組織図>



関連グループ支部 構成企業

■ 関連グループ支部 I 構成企業

- ・三越伊勢丹不動産：不動産賃貸業、メンテナンス営業、管理組合、分譲販売、ゴルフ会員権事業
- ・三越伊勢丹ソレイユ：グループ企業の支援業務
- ・レオテックス：紳士服などの製造・販売・衣料品の補整加工業務
- ・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

■ 関連グループ支部 II 構成企業

- ・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
- ・三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ：ギフト商材、システムの企画開発と販売
- ・三越伊勢丹ニッコウトラベル：国内・海外旅行に関する企画・販売・催行 ■ 関連グループ統括支部 I 構成企業

■ 本部書記長直轄

- ・三越伊勢丹研究所：グループ戦略にもとづく各種調査・研究受託業
- ・三越伊勢丹ブラン・ドゥ・シー：バンケット・レストラン・ホテル運営及び運営受託
- ・三越伊勢丹トランジット：カフェ・レストラン運営など飲食事業
- ・伊勢丹会館：伊勢丹新宿本店におけるレストラン事業
- ・ワンデイワーク直轄分会：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
- ・I M Digital Lab 直轄分会：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

三越伊勢丹支部 第7期(2019年度) 運動方針 (案)

テーマ

認め合い、対話を未来の架け橋に

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

社会や経済の環境は百貨店事業を営む私たちにとって決して楽観できる状況ではなく、企業としても「お客さま満足」の最大化にむけた変化に挑戦しています。私たちにとっても多くの職場で立場や価値観を越えた対話を実現し、お客さま満足につながる新たな価値を創造する必要があります。第7期は働く環境の整備やメンバーの声に基づいた経営のチェックとサポートの機能を強化し、対話を通じた「私たち一人ひとりのやりがい」や「新たな価値創造」につなげます。そのためにも、これまでの活動のあり方も見直しをおこないます。

●経営対策活動

- ・「ビジネスモデルの革新（デジタルの活用やお買場運営見直しによる顧客満足の向上）」や「デジタルを活用した新規事業の取り組み」に対して、支部・分会が連携し、メンバーの声に根差したチェックとサポートを強化させ、店舗や事業の継続・発展につなげます。
- ・店舗や事業の構造改革に際しては、経営やメンバーとのコミュニケーションのあり方を重視し、「雇用確保」や「最適なキャリア選択」をふまえ労使協議に臨みます。

●労働福祉活動

<人にかかわる諸制度の見直し>

- ・これまでの「公平・公正」「チャレンジする風土」「中長期のやりがい・働きがい」「一定の安心感」という考え方に加え、「お客さま満足の最大化にむけたビジネスモデルの革新」という企業の方向性をふまえた制度改定に取り組みます。
- ・2019年度は「社員ステージ C・メイト社員の制度改定」「フェロー社員の制度改定」「定年後再雇用制度のあり方」を優先順位の高い取組みとして労使協議に臨みます。

<働く環境の整備>

- ・「総実労働時間の短縮」「柔軟な働き方の推進」「業務改善の取り組み」「意識・風土改革」の4つの視点で労使協議に臨みます。
- ・企業を取り巻く環境と企業戦略の変化への対応にむけ、職場での「対話」を実現する「目指すべき職場風土」の明確化や、その実現にむけた教育などの具体的な取組みを検討・実施します。

●ダイバーシティ推進

- ・本部の方針をふまえ、ダイバーシティを推進する目的を広くメンバーと共有します。具体的な取組みの推進にあたって従業員意識調査等の結果をふまえ、優先順位の高い取組みを推進します。
- ・本部と連携し、育児や介護などの情報発信ツールのメンバーへの周知を強化します。
- ・多様な価値観を持ったメンバーの視点をふまえ、人事制度と連携した課題解決にも取り組みます。

●VOICE 活動

- ・メンバーズ VOICE はメンバーの参加拡大や理解の進化、より多くの意見収集を目的に、VOICE 活動のあり方を見直します。
- ・テーマ別 VOICE は労使通年協議において「共通テーマ別 VOICE」を実施し、メンバーと意見交換のできる機会を設けます。分会・職場区の固有のテーマを扱う「個別テーマ別 VOIC」を実施し、店舗や事業の成長・発展にむけたチェックとサポートにつなげます。

●教育サポート活動

- ・対話を通じて変化を乗り越えるための気づきの機会を継続して提供します。また対象者の拡大も検討します。
- ・受講後にもメンバー同士のつながりや学びを継続できるようなフォロー体制の仕組みの構築をおこないます。

●USR 活動

- ・活動の意義をメンバーにわかりやすく伝えるとともに更に自発的に参加しやすい環境を整備します。
- ・既存の活動の見直しを行いながら、メンバー同士が社会貢献活動を通じてより交流を深められる場を提供していきます。

●広報活動

- ・VOICE Times やホームページ等の広報ツールを通じて、企業動向に関する情報や働く環境の整備、ダイバーシティ推進等、メンバーと共有すべき企業の動向や支部活動、組合の考え方に関する情報を発信し、メンバーへの周知を強化します。
- ・広報ツールのあり方については閲覧数等の定量的な情報の検証を通じて最適な広報発刊のあり方を検討します。

テーマ 北海道統括支部で働くメンバー、一人ひとりの新たな「誇り」を共創する

第6期に推進してきた活動テーマは継続しながら、より多様なメンバーが対話を通して繋がり、コミュニティを構築できる活動を推進します。その中でよりメンバー同士やメンバーと組合役員が連携し、各企業やメンバーの原動力となりながら、「誇り」を共に創り上げていけるよう(=共創)に、組合活動を進めていきます。

●VOICE 活動

- ・活動の原点となる VOICE 活動の土台として、現場活動を通じたメンバーと組合役員、メンバー同士の接点強化を行います。
- ・メンバーとの対話をより活性化させるテーマ別 VOICE (雇用形態、職務など) やエリア別 VOICE (職場、小型店など) の定期開催、現場兼任役員と連携した運営や欠席者フォローを行うことで、VOICE へ参加する風土を醸成します。

●経営対策活動

- ・各企業の経営懇話会や職場懇話会では、企業動向や中期経営計画の進捗確認、情報共有を行うとともに、VOICE 活動や組合役員を通じた現場実態を定期的に共有することで、様々な現場課題の解決に向けた協議と対話の充実を図ります。

●労働福祉活動

- ・将来の労務上の課題を見据えながら、従業員が未来に望む労働条件を捉え、安心とやりがいを実感して働き続けることができる環境の実現に向けて、引き続き「中期に目指す労働条件」の協議を、各企業の労使で進めます。
- ・労使通年協議においては、各支部分会で基本賞与の引き上げを中心とした労働条件の向上、均衡待遇の観点から各雇用形態における従業員待遇の整備に向けた協議を行います。

●レクリエーション活動

- ・各支部分会の団結会やスポーツレクでは、さらなる一体感醸成や交流拡大へ、参加人数拡大を目指す取り組みを行います。札幌丸井三越は、趣味や学びをテーマに新たなコミュニティ構築に繋がる活動を継続開催し、函館丸井今井は、内容・行程について参加しやすい工夫を行いながらグルメツアーを実施、北海道百科は、札幌本社と遠隔地が繋がる企画の参加率向上を図ります。
- ・札幌の団結会に参加出来ない地域では、職場内の懇親を深める取り組みとして、職場懇親会補助の利用促進に取り組みます。

●教育サポート活動

- ・統括支部共通の教育活動として、メンバーの見聞を広げる国内視察セミナーを継続して開催します。また、働くうえでのスキルアップや、将来設計のヒントを得る事を目的とした、統括支部のユニオンプランを構築、開催をします。
- ・キャリアセミナーについては、各支部分会の組合役員と連携し、メンバーのニーズに寄り添いながら、自己研鑽意欲が高まり、キャリアとライフの充実に繋がる内容を検討して開催します。

●ダイバーシティ推進

- ・育児の分野においては、育児に携わるメンバー同士のコミュニティの輪が広がる活動として、育児 VOICE を開催します。
- ・介護の分野においては、不安や悩みを緩和し、前向きに働き続けることができる環境実現に向け、専門的な相談が出来る個別相談会を開催します。
- ・さらに札幌では、育児や介護、障がいなど多様な人材が活躍できる環境、風土醸成に向けて労使でセミナーを開催します。

●USR活動

- ・札幌は「羊ヶ丘養護園」、函館は「乳児院さゆり園」への人的支援と愛の募金寄贈の継続、東日本大震災復興支援活動や団結会での募金を通じた「福島子どもたちを守る会・北海道」への寄贈等、メンバーを巻き込んだ交流支援の取り組みを行います。
- ・前期実施した道産子スポーツ応援レクは継続し、観戦競技の拡大を図りながら、さらなる参加者拡大を図ります。

●広報活動

- ・広報誌は、「札幌丸三新聞」「海峡」「北海道百科辞典」と各支部、分会において工夫をしながら定期発刊し、共済会制度の利用促進や組合活動への理解、参画の促進を目指します。また、社内 SNS、ブログを活用し、掲示機会の拡大を図ります。

●政治活動

- ・U A ゼンセンと連携し、組織内参議員である「田村まみ」の周知と私たちの働く環境改善のための政策(悪質クレーム対策や休日保育充実など) 実現に向けた活動を進めます。

●組織政策活動

- ・北海道百科直轄分会から各主要活動の活性化とさらなるメンバーの声を汲み取る役割として統括支部書記次長を選出します。

仙台三越支部 第7期(2019年度) 運動方針 (案)

テーマ

一人ひとりの変化で、輝き磨かれた笑顔の私達へ

第7期はメンバー一人ひとりの変化によって、組織の一体感を醸成する1年とします。そのためには、会社の状況や方針を正しく理解することで生まれる主体的な変化が必要です。VOICE 活動を中心とした諸活動により、お買場を超えたメンバー同士の対話から得る学びの機会を創出していきます。一人ひとりの成長が仙台三越の一員である誇り、働くことへの楽しさへとつながる好循環な職場環境をつくるため組合活動に取り組みます。

●VOICE 活動

〔情報共有・お買場を超えたメンバー同士の対話・メンバーの声集約を目的とした VOICE 活動の推進〕

- ・ より多くのメンバーとの情報共有や意見集約を行うため、デジタルツールを活用することで効率的に実施
- ・ 働く環境の違うメンバー同士の情報共有により、互いの気づきと成長につなげていく場として実施
- ・ 新しい人事賃金制度策定を目的としたテーマ別 VOICE を実施

●労働福祉活動

〔企業状況・商環境の変化・メンバーの声を踏まえ、モチベーション高く働き続けることのできる労使通年協議の推進〕

- ・ 社員人事賃金制度の見直し ・社員、スタッフ社員業績連動賞与の見直し ・シニアスタッフ人事賃金制度の見直し
- ・ フェロースタッフ人事賃金制度の見直し
- ・ 働く環境の整備に向け「労働時間管理・有給休暇取得推進・面談環境・ハラスメント撲滅等」に対する教宣活動、実態の把握を行い、労使会議の場では具体的な打ち手について議論することで、迅速な課題解決を推進

●経営対策活動

〔経営と現場をつなげるパイプ機能の強化した経営懇話会の実施〕

- ・ 経営と現場それぞれが双方の考えを正しく理解することで、生産性の向上や働き方改革の推進
- ・ 経営と現場の距離感を縮めるための新しい経営対策活動を検討し実施

●ダイバーシティ推進

〔様々な立場で働くメンバーが互いを理解し、安心して働ける環境の整備とメンバーの知識向上の推進〕

- ・ 育児勤務者・育児休職者 VOICE を通じて、抱えている課題や不安の集約と意見交換による安心して働ける環境整備の推進
- ・ 介護に対する将来の不安を解消するため、メンバーの知識レベル向上を目的とした教育活動を実施
- ・ メンバーの多様化に対する理解促進、安心して働ける環境づくりへの取り組みを検討し実施

●USR活動

〔社会貢献や地域との繋がりを強化する活動の推進〕

- ・ 継続した地域貢献として一番町クリーン作戦（毎月） ・地域企業や友好労組と連携した社会貢献活動の検討
- ・ 支部独自 3.11 復興支援活動（3月） ・支部独自支援先への人的・物的支援（9月）

●教育サポート活動

〔キャリア・年代別ユニオンプラン、メンバーニーズを基にした支部独自セミナーの開催〕

- ・ キャリア・年代別ユニオンプランを開催し、社内制度を含めたワーク&ライフについての教育を実施
- ・ アンケート結果を基に、ワーク&ライフに関する支部独自のセミナーや、お買場業務へ還元することができる商況視察セミナーを実施

●レクリエーション活動

〔メンバー同士のコミュニケーション醸成を目的とし、より多くのメンバーが参加できる企画の立案と実行〕

- ・ アンケート結果を基に、休日レクを中心としたメンバーニーズの高いレクリエーションを実施

●広報活動

〔組合活動への理解促進、メンバー接点の充実化に向けた各種コンテンツの活用〕

- ・ 活動告知や報告、組合・共済会制度などメンバーに有益な情報を支部ブログやデジタルサイネージを通じてリアルタイムに発信
- ・ メンバー接点拡大のための LINE 登録者数拡大に向けた QR コードの配布と掲示、継続的な呼びかけを実施

●組織政策活動

〔本・支部活動を通じた、組合役員の人財育成推進〕

- ・ 本部ユニオンセミナーへの積極的な参加促進 ・支部独自でのスキルアップセミナーの実施
- ・ 支部機関会議や分野別活動を通じて、組合役員の主体性やリーダーシップの向上

新潟三越伊勢丹支部 第7期(2019年度)運動方針(案)

テーマ

メンバー一人ひとりの納得性にこだわり、安心してチャレンジできる環境を実現！

第7期は企業構造改革「第二の創業」に向け、新生新潟三越伊勢丹としてメンバー自ら新たなチャレンジができ、変化を遂げることのできる1年としていきます。従来の組織・既存業務にとらわれることなく積極的にチャレンジができる前提として、メンバーの納得性にこだわります。変化をチャンスと捉え、それぞれ役割・環境の異なるメンバー一人ひとりが安心してチャレンジしていける風土構築に取り組みます。

●労働福祉活動

○希望退職支援制度

- ・2019年度に限り実施される希望退職支援制度が的確に運用されるよう、チェックを行うとともに、メンバー一人ひとりが納得のいく選択をできるよう疑問点の解消など、最大限のサポートを行います。

○2019年度労使通年協議事項

- ・「所属間の柔軟な人材異動を可能にする本給制度改定」「サテライト店舗勤務の異動配置と諸条件の整備」「社員・メイト社員・フェロー社員の採用賃金水準」「ステージ C-t 期間の短縮」について労使協議を進めます。

●VOICE 活動

○テーマ別 VOICE の充実

- ・従来のテーマ別 VOICE を継続開催するとともに、新たに「ステージ B (店頭/後方スタッフ)」「エルダースタッフ」「社員・メイト社員転換者」など、より細分化したメンバーより課題抽出を行い、労使通年協議への反映に活かしていきます。
- ・大幅な組織変更が想定される2020年4月以降もメンバー一人ひとりが安心して働けるよう、各職場の声を吸い上げ、新組織の融和を図っていきます。
- ・上記テーマ別 VOICE の充実を通じて、店頭・後方スタッフ・セールスなど「所属意識の差」、若手・中堅・シニアなど「世代間意識の差」について、相互理解や柔軟な意思疎通ができる環境を整備します。第二の創業、新たな組織へ変化を遂げる土台としての働きやすさ・風通しのよさ・一体感の醸成を図ります。

●経営対策活動

○メンバーの声の共有・反映

- ・各種 VOICE で寄せられた声を基に、各職場の現状についてステアリングコミッティを通じて経営と共有。労使一体で新潟三越伊勢丹の構造改革を推進できる環境を構築します。

●教育サポート活動

○国内商況視察セミナーの新規開催

- ・新潟伊勢丹における過去最大規模のリモデル実施に伴い、直近リモデルを行った、新宿本店・メンズ館・日本橋本店をめぐる「首都圏基幹店リモデル商況視察」の実施を検討します。地域を超えたメンバー交流の観点から、グループ百貨店地域支部も合同開催として情報共有・意見交換も図っていきます。

○店内セミナーの充実

- ・企業戦略として「エリア戦略」「新規事業」強化にかじを切るにあたり、新たな視点・多様な価値観に基づいた学びの機会を提供。「ビジネスに役立つ SNS セミナー」「営業開拓・アプローチセミナー」「マネープランニングセミナー」など、ビジネストrendに沿ったセミナーを開催していきます。

●レクリエーション活動

○支部独自レクの充実

- ・「地域に根付いた文化的経験」「季節の味覚」などのテーマに沿って、メンバー満足度の高いレクリエーションを継続するとともに、「新潟のソムリエに学ぶ、ボジョレーヌーヴォー講座」など新規企画の開催も検討します。

テーマ

働き方の変化を、メンバーのやりがい・働きがいにつなげよう

2019年度は今までにない厳しい環境のなかでも、売上・利益を維持するために様々な取り組みをしています。その取り組みの中でも「働き方を変化」させることは、働きやすい環境をつくり企業風土を良くするためには非常に重要であると考えます。支部としては、「働き方の変化」により、実際に現場ではどのように受け止められているのか、どのような変化が起きているのか VOICE などでメンバーから聞き、会社やメンバーと意見交換をしていきます。そういった取り組みを行いながら、やりがい・働きがいのある職場環境や企業風土につなげられるような取り組みを行います。

●経営対策活動

- ・ 経営懇話会でやっている営業状況の確認については、引き続き行い、確認した内容については、組合役員だけでなくメンバーにも伝えられるように工夫していきます。
- ・ 引き続き労使のコミュニケーションがスムーズに図れるように、定期的に対話の場を設けていきます。
- ・ 経営陣とスタイリストが直接対話する場を設け、自由に意見交換ができる機会をつくれます。

●労働福祉活動

- ・ 働き方に関しては、重点的な取り組みと位置づけ、労使で話し合う新たな場を設けていきます。現状の課題把握や解決方法について話し合い、推進状況の確認も行いながら対話を繰り返していきます。
- ・ 働く環境の整備として、所定労働時間の短縮について、継続議論を行います。
- ・ ステージ B の人事賃金制度については、制度改定後の運用状況について、引き続き確認していきます。
- ・ ステージ C とメイト社員の人事賃金制度について、引き続き課題の確認、研究をしていきます。
- ・ 60歳以降の働き方については、将来に向けた研究や、現行制度における課題の確認等を、引き続き労使で行います。
- ・ トライアルで行っているフレックス勤務について、現場のメンバーの声を聞きながら検証していきます。

●ダイバーシティ推進

- ・ 社内のさまざまな部署のことを知るなど、普段の中では詳しく知ることのできないことを知ることを目的とした取り組みを、ステージ C、メイト社員を中心に行います。
- ・ 育児・介護に携わるメンバーの声を聞き、求められていることの把握と課題解決に向けた研究を行います。また、当事者同士を集めた VOICE を行い、コミュニケーションにつなげていきます。

●教育サポート活動

- ・ 社員、メイト社員、フェロー社員のフレッシュプランは、引き続き支部単独で行います。
- ・ 新たに整備された CLP1（40歳時教育）と CLP2（50歳時教育）は、それぞれ他支部と合同で開催していきます。
- ・ 講演会は、メンバーのニーズが高い内容を精査し、開催します。

●レクリエーション活動

- ・ 毎年恒例で行っているボウリング大会を実施します。
- ・ 少人数で行う体験教室を年3回実施します。

●USR活動

- ・ いこいの家への支援活動を継続して行い、クリスマスパーティや夏まつりへ参加します。また、広い視野で物事を見るための良い機会と考え、活動内容やいこいの家自体の紹介などをメンバーにわかりやすく伝えていきます。
- ・ 愛の募金活動、支援物資収集活動、平和活動などに引き続き取り組みます。

●広報活動

- ・ 掲示板へのポスター掲示、支部ブログ、デジタルサイネージを主なツールとして定期的に更新していきます。
- ・ 支部ブログにはよりタイムリーな内容を載せていきます。

テーマ

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

2018年度は当初の営業利益目標を大きく上回る年度となりました。第7期は従来の手法や考え方にとらわれることなく、より実りのある「対話・ディスカッション」をメンバーや会社と重ねることにより、メンバーがモチベーション高く働くことのできる環境を構築するため、組合活動をつうじて、さらなる名古屋三越の発展にむけ新たな挑戦をし続けます。

●VOICE 活動

従来の手法にとらわれない形式でのメンバーの声の吸い上げ

- ・ office365 等のツール活用により効率的に VOICE を開催します。
- ・ 役職やお買場単位ごとで新たなテーマ別 VOICE を開催し、より多くの対話・ディスカッションを実現します。

●労働福祉・経営対策活動

メンバーと会社双方との“対話・ディスカッション”を重視し、両者の橋渡しとなる存在

- ・ VOICE 活動によって吸い上げた声を基に会社に対し意見要望をし、互いの相互理解を深めます。
- ・ 第7期は下記6項目を議論し、特に人事賃金制度の見直しを最重要項目と定め、労使通年協議を推進します。
①人事制度・賃金制度の見直し ②ネクストキャリア制度今後のあり方 ③社員中途採用の検討
④定年後再雇用者活用の検討 ⑤年間総実労働時間削減の取り組み ⑥適正な労働時間管理にむけた取り組み

●ダイバーシティ推進

介護に関する知識向上や周囲で働く仲間からの理解を深める

- ・ 今後課題となる「仕事の介護の両立」に対し、メンバーからの声をふまえ介護に関するセミナーを開催します。

●USR 活動

人的支援活動の継続・関係性強化

- ・ 第6期より引き続き既存の支部支援団体との関係づくりに努め、メンバーを巻き込んだ人的支援活動を実施します。
- ・ フードドライブの認知拡大の為、現在の年2回のフードドライブの継続とあわせて、東海地方で活動するフードバンク団体「セカンドハーベスト名古屋」のお仕事体験に組合役員やメンバーに参加を呼びかけ活動の理解を深められるよう努めます。

●教育サポート活動

若手社員の一体感の醸成や新たな発見の場の創出

- ・ 第6期毎月継続しておこなってきた入社5年目までを対象とした業務終了後に気軽に学べる OFF-JT「マナベルカフェ」を執行部が中心となって企画・立案を行い、更なる発展を目指していきます。
- ・ より多くのメンバーに実りある教育の場を提供出来るように、外部企業との連携を踏まえ検討していきます。

●レクリエーション活動

世代や店舗、お買場を超えて一体感の醸成を育むことのできるレクリエーションの実施

- ・ チームで行うレクリエーションや流行性のあるレクリエーションなどを取り入れ、より多くのメンバーが気軽に参加できる企画を考案し、コミュニケーション活性化につなげます。

●広報活動

組合活動のメンバー認知拡大に向け、デジタルツールの活用や新たな広報誌を検討

- ・ 組合 HP の QR コードリンクや、デジタルサイネージなどの活用によって多くの情報をよりわかりやすい形式で発信していきます。また、労使通年協議の進捗、組合活動の意義などを伝えることを目的とした新たな広報誌を検討します。

●組織政策活動

執行部の成長と知識・能力向上

- ・ 主に教育サポート活動やレクリエーション活動において企画から立案に至るまで執行部が中心となり取り組むことで執行部の成長を促します。また、支部執行委員会において、労使協議に関係する議題について現行制度の解説を交えながらディスカッションすることを通じ、次世代を担う執行部の知識・能力の向上をはかります。

テーマ

自らの変化で、たゆまぬ前進を

～Steady Progress～

第7期は、近隣商業施設2店舗(アルパーク天満屋・ASSE)の閉店が決定しており、広島の小売業を取り巻く環境は新たなステージに進むこととなります。私たちはこの機会をチャンスと捉え、変化をポジティブに受け止め、前進していかなければなりません。

組合としては、これまで行ってきたメンバーサポート・コミュニケーション促進といった観点での活動を強化しつつ、時代・商環境の変化に対応できる制度の構築を進めていきます。また、前期課題であった次世代に向けた役員教育を行い、組織力の向上を図ります。

●労働福祉活動：雇用区分ごとの役割を明確にし、様々な働き方を認めていく制度改訂

- ・雇用区分ごとの課題解決にむけて、制度改訂の労使協議を行います。また、様々な働き方を認めていく上で、テレワークの運用方法を検討します。
- ・ハラスメントの防止・撲滅に向けた啓蒙活動を労使一体となって取り組みます。
- ・メンバーズ VOICE はメンバーの声の発しやすさに重点を置いた運営を検討することで、参加率の向上を目指します。
- ・分野別の課題を整理し、必要に応じてテーマ別 VOICE を行います。特にステージ C-t 同士のコミュニケーション活性のための意見交換を重要視し、VOICE 活動を行います。

●経営対策活動：労使の協力体制で(株)広島三越の組織力を強化

- ・労使の情報共有・協議の場として、経営懇話会を継続して開催し、積極的な意見交換を行うことで、組織を強化していきます。また、VOICE で集まったメンバーの声を経営に伝えることで、相互の理解を深めていきます。

●ダイバーシティ推進：育児制度や介護制度の認知度を高め、メンバーが安心して働ける環境作りをサポート

- ・育児制度や介護制度の認知度を高めることで、様々な状況下でも安心して働き続けられる環境を整えていきます。
- ・育児制度利用者のテーマ別 VOICE を継続して実施し、現状の課題や利用者同士の情報交換の場を提供します。
- ・介護セミナーは定期的・継続的な実施を行い、直接介護に携わる方だけでなく、将来的に介護に関わる可能性のある方の不安を払拭させていきます。

●U S R 活動：継続的な支援を行い、執行部を中心とした活動へと昇華

- ・組合執行部が主体となり、「愛の募金」、「折鶴作成」、「エコキャップ回収」は継続して行うことで、社会貢献を行います。
- ・支援団体との関わり増やし、組合役員を中心に支援活動に参画し、活動の幅を広げていきます。

●教育サポート活動：4支部合同開催で横のつながりをつくる

- ・これまで実施しているフレッシュプラン、セカンドプランを継続して実施します。ミドルライフサポート研修、シニアライフサポート研修は内容や対象年齢を見直し、「キャリアライフプラン (CLP) 」と改め、メンバーに寄り添った教育を行います。また中四国九州 4 支部が合同でユニオンプランを開催することによって、地域を跨いだメンバー間の横のつながりを強化します。

●レクリエーション活動：対話の場を活用し、メンバー間のコミュニケーションの活性化を図る

- ・「カーブ観戦」は、地域の中でも人気で身近なレクリエーションであるため、継続して実施します。参加者のコミュニケーションを促進していくためにも、1回あたりの参加者を増やせるよう検討していきます。
- ・「サマーパーティ」を引き続き開催し、より多くのメンバーの参加を促すことで、館内のコミュニケーションの活性化を図ります。

●広報活動：デジタルツールの活用で情報を得やすく、組合活動を身近に感じてもらえるよう取り組む

- ・広報紙や従業員名簿のデジタル化で情報を共有しやすくします。
- ・二次元コードの活用で WEB 上に掲載された情報を適宜得やすくします。また、組合活動を気軽に確認できることにより、組合員にとって身近な存在であると感じてもらえるよう、情報発信を行います。

●組織政策活動：執行部の組合活動における知識や能力の底上げ

- ・労働協約や財務諸表の勉強会、役員による執行評議員会の運営を行うことで、執行部の組合活動における知識や能力の向上を目指します。

店の業績が年々厳しくなっていくなか、第6期の活動で培った絆を力にし、働くメンバーがやりがいを感じ、生き活きと働けるプラスの循環を構築すべく活動を行っていきます。人から人へプラスの流れが波及し、それが高松三越全体に及ぶよう、レクリエーションを実施することで、メンバー間の結束やコミュニケーションの場を創出し、より良い職場環境の実現に向けて取り組んでいきます。

●労働福祉活動：メンバーが安心して働き続けられるような環境整備・制度の改訂を推進します。

- ・無期雇用化に伴い、安心して長く働けるような賃金・福利厚生充実を推進します。
- ・他企業に劣らない労働条件の構築を目指します。
- ・働き方について常に労使相互に確認し合い、働く環境の向上に向けた取り組みを進めます。
- ・テーマ別 VOICE の頻度を増やし、対象者もより細分化し、メンバー間の議論が活発になるように取り組みます。
- ・メンバーズ VOICE は参加率向上に向けて、継続して実施日・時間を工夫し、少しでも多くのメンバーと意見交換できるように運営方法を改善します。

●経営対策活動：労使でスムーズかつタイムリーに事案の共有・把握・解決を行います。

- ・会社と従業員の架け橋となるべく、経営懇話会などといった場において活発な議論を行い、労使でより良い会社を目指します。
- ・メンバーズ VOICE で挙げた声を会社に伝え、メンバーの実態を会社に正確に把握してもらうよう努めます。

●ダイバーシティ推進：育児・介護勤務者の働きやすい制度を推進します。

- ・高松三越における、育児・介護勤務者の実態を労使で正確に把握し、より働きやすい勤務パターンや制度を検討します。

●教育サポート活動：グループのスケールメリットを活かした教育活動を行います。

- ・フレッシュプランでは、同期間の結束強化を目的としたカリキュラムを設定し、個ではなくチームで成し遂げることの重要性や協調性の育成を目指し、運営します。
- ・セカンドプラン、ミドルライフサポート(CLP①)、シニアライフサポート(CLP②)においては、他の支部と合同開催することで横の連携強化を推進します。
- ・外部講師セミナーを開催し、日々の業務や生活の中に活かせるセミナーを企画します。

●レクリエーション活動：メンバー間の絆を更に深められるように取り組みます。

- ・店休日恒例のバスツアーを第7期も継続して企画し、メンバー間の親睦を深められる内容にします。また、スポーツレクリエーションとして、チーム戦のボウリング大会を行い、自身のお買場メンバーだけでなく他部署のメンバーとの交流を推進します。

●広報活動：組合の独自企画だけでなく、会社の取り組みも積極的に発信していきます。

- ・日々の業務で便利な M's パスポートは引き続き労使共同で制作していきます。
- ・広報紙、ブログにてレクリエーションの告知や組合の活動報告だけでなく、会社の新しい取り組みも積極的にメンバーに向けて発信していきます。

●組織政策活動：組合役員教育を推進します。

- ・メンバーズ VOICE にて運営を行う執行委員に向けた事前勉強会を実施します。執行部の理解促進と今後の課題を議論していくうえで必要な知識を学び、スキルアップを目指します。

2019年度は松山三越の構造改革が具体的に進んでいく年度と捉えています。そうした中で第7期は「メンバーとの対話」「会社との対話」を最重点に活動を行っていきます。メンバーとの対話を行い組合としての考え方を明確にし、会社との対話を行うことで、よりよい方向へ進んでいけるよう最善を尽くしていきます。

●労働福祉活動：メンバーが安心して働けるよう・働き甲斐が持てるよう制度や仕組みの改善を行います。

- ・メンバーの声を直接聞くことに重点を置き、各職場・各サテライト出張所における固有の課題を聞き改善に向けて取り組みます。
- ・メンバーの声をもとに、メリハリのある働き方ができるように業務の効率化や時間管理の意識の向上を図ります。
- ・今の要員構造（少ない要員）に合わせて、従来の働き方や仕組みからの見直しをスピード感をもって行います。
- ・現状の制度の課題に対して、優先順位を明確にして着実に取り組んでいきます。

●経営対策活動：経営懇話会をベースに、経営との対話を強化していきます。

- ・構造改革の方向性及び進捗を確認し、意見交換（メンバーの声を伝える）を行います。
- ・営業現況を確認し、メンバーにも正しくタイムリーに企業の状況や取組、また方向性など共有していきます。
- ・時間管理や有給の取得状況などを確認するとともに、労使で課題を共有し効果的な打ち手を講じていきます。

●ダイバーシティ：活動の幅を広げ、共通の立場の方同士をつながりを作っていきます。

- ・育児休職者・育児勤務者向けの VOICE を継続して行います。
- ・小学校高学年・中学生・高校生のお子さまを持つ方を対象の VOICE を新たに開催します。
- ・他支部の活動を参考に介護セミナーを新たに開催します。

●USR活動：地域に必要とされる支援を継続して行います。

- ・児童養護施設へ物品寄贈を継続して行うとともに、児童養護施設の要望を聞き人的支援（バザー等の運営の手伝い）を行います。
- ・昨年の豪雨災害に対する継続的な支援を行っていくためにできることを検討し実行に移していきます。

●教育サポート活動：西日本の合同開催で地域間のつながりを深めていきます。

- ・フレッシュプラン（新入社員時研修）セカンドプラン（入社5年目研修）CLP1（40歳時研修）CLP2（50歳時研修）を開催します。
- ・入社年次の若い世代の集まり学べる機会を創出し、学びとともに「つながり」を作ることができる場を作っていきます。

●レクリエーション活動：「つながり」をキーワードに松山三越で働くメンバーの一体感を醸成します。

- ・年3回活動（10月・11月・3月に実施予定）メンバーのニーズを拾いながらより参加しやすい活動を検討します。
- ・上記の活動のうち1回は近隣県の商圈視察ができるバスレクを企画します。

●広報活動：組合活動をより身近に感じてもらえるように、情報発信の強化を行います。

- ・広報誌は月1回を目安に発刊し、組合活動の報告とともに営業現況や働き方に関する情報発信を行います。
- ・支部ブログは不定期の更新となっていたが、月2回を目安に更新し、よりリアルタイムに情報を伝える手段として活用します。
- ・ポスターは組合掲示板に掲載するだけでなく、各現場代表に配布し各職場で活動の共有を行います。

●組織政策活動：次世代を見据え、計画的に人材育成を行います。

- ・執行部は、分野ごとの担当を決めその分野において企画運営を責任を持って取り組むことで執行部としての意識を高めます。
- ・組合本部や上部団体の主催のセミナー等の活動へ役員の派遣を行い次世代の育成を行います。
- ・メンバーと役員の情報交換・共有機会を拡大していきます。

テーマ

チャレンジできる・安心できる・思いやりがある会社づくりへ

引き続きコスト構造の見直しが進められ、メンバー一人ひとりにおいても、新しい領域へのチャレンジや、これまでの常識や慣習にとらわれない新しい発想が求められています。そして、少数精鋭でこの改革期を乗り越えるためには、生産性の高いパフォーマンスを発揮することが不可欠です。そのような今だからこそ、互いに助け合い、認め合い、全員が一丸となって、一步先へ進める会社に、そして頑張りが報われる会社に向かうよう、組合として取り組んでいきます。

●労働福祉活動：全員がイキイキと働ける環境に向けた取り組みの推進

- ・ 構造改革を成功させるために必要な新しい働き方に対応して、人事制度や賞与制度のあり方を考えます。
- ・ メンバーが果敢にチャレンジできるよう、評価面談・各種キャリア支援制度・登用任用試験や教育カリキュラムなどの実施状況の確認と機会の充実を図ります。
- ・ これからメンバーが目指すべき人財像や必要なスキル、CDP について会社と議論を重ね、必要な施策を検討します。
- ・ 時間や場所にとらわれない新しい働き方が、生産性向上や新しいアイデアの創出に結びつくよう、労使で取り組みます。
- ・ どの職場でも安心して働ける環境をつくるため、時間管理やハラスメントなどのワークルールの認識と運用の統一を目指します。
- ・ とくに、ハラスメントについては、会社と対策を協議するだけでなく、ユニオンプランや各種活動の中でも、教育の機会を設けます。

●経営対策活動：経営とメンバー間の相互理解を深めるパイプ機能の強化

- ・ 岩田屋久留米店の縮小をはじめとする構造改革について、事前の計画や施策実施後の効果性をチェックしていきます。
- ・ 現場の課題や気持ちをタイムリーに経営に伝え、課題解決につなげます。
- ・ 経営との議論を活性化させ、経営とメンバー間の相互理解の促進に努めます。

●ダイバーシティ推進：メンバー同士の「思いやり」のさらなる促進

- ・ 介護についての取り組みを強化し、理解促進を目的としたセミナーや介護従事者のための VOICE を開催します。
- ・ 育児や介護はもちろん、障がい者、LGBT など、お互いの多様な環境を受け入れる啓発活動を行っています。

●USR活動：人的支援の活性化と、防災意識の向上

- ・ 引き続き、地域への社会貢献活動に取り組み、より多くのメンバーが人的支援に関われるよう、その機会をつくります。
- ・ 自然災害発生時の被害を最小限に抑えることや被災した際の心構えなどを学ぶ防災セミナーを実施します。

●教育サポート活動：メンバーの自己成長を促す機会の提供

- ・ メンバーが自ら成長する機会として、キャリアセミナーやユニオンプランの内容検討、自己啓発支援制度や外部セミナーの紹介などに注力していきます。

●レクリエーション活動：メンバー同士の「顔見知り」づくり

- ・ メンバー同士が「顔見知り」になり、互いに理解し合える関係づくりの一環として、コミュニケーション活動を活性化させます。

●広報活動：デジタルツールの活用と、コミュニケーションツールとしての機能アップ

- ・ デジタルツールの活用による広報紙のペーパーレス化を推進します。
- ・ 互いの仕事や人となりを知るコミュニケーションツールとして活用できるよう、広報物の内容を見直します。

●組織政策活動：VOICE 活動の活性化と、兼任委員との連携強化

- ・ メンバーズ VOICE の参加率向上に向けて開催方法を見直すほか、テーマ別 VOICE をタイムリーに開催します。
- ・ 兼任委員が自主的に職場の声を集約することによって、メンバーの声を反映した労使協議を行い、メンバーニーズにあった教育やレクリエーションを企画・運営していきます。

テーマ

“志事(しごと)仲間”を増やそう

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

18年度は7年ぶりの営業利益黒字化を果たしました。今後の飛躍的な継続的な成長に向けて今一度メンバー一人ひとりが企業の方向性を理解し、自らが考えて行動する「考動力」を伸ばしていく必要があります。その為に「経営の考えをメンバーと共有」すること、また多様な人財がイキイキと働くことが出来るよう職場環境の整備を進め、志事仲間を創っていくことが必要と認識しています。

- 多様な人財がやりがいや働き甲斐を持ち続けられるようダイバーシティ活動推進に向けた取り組みを強化します。
- 働く環境の整備に向けて、「業務構造改革の目的の周知徹底」と「安心して働ける職場(労働時間・連休取得)」を目指します。

●労働福祉活動

- 多様な人財がイキイキと働くことの出来る職場環境の整備を行うと共に、中長期的な視点で制度面の検討も行っています。
 - ・ 労使協議を推進するうえでも、安全衛生委員会・ハラスメント防止対策委員会などを通じて安心して働くことの出来る環境整備に向けた実態把握と改善に努めます。

●経営対策活動

- 経営懇話会や職場懇話会でチェック機能を果たし正しい情報をメンバーと共有し、意識調査でメンバーの声の集約を図ります。
 - ・ 飛躍的継続的な成長に向けて信頼感ある労使関係を構築し、毎月の経営懇話会・定期的な職場懇話会を実施し、業績状況・施策動向などを確認するとともに、正しい情報をメンバーに共有してまいります。
 - ・ 従業員意識調査を実施し、メンバーの声を定性・定量両面で吸い上げ、労使協議・経営への提言に活かしてまいります。

●ダイバーシティ推進

- 自社で働く全てのメンバーが事情を抱えながら働く仲間を知り、共に働き続けることの出来る職場環境を創出していきます。
 - ・ 育児: 制度利用者に限らず男性視点、上司視点など関わる全てのメンバーに対する情報の提供と対話の場を設定してまいります。
 - ・ 介護: 潜在的ニーズに合わせ「介護未経験者」「介護経験者」などテーマ別の VOICE を行い情報提供と声の把握に努めると共に、会社と連携し職制を通じた理解浸透に向けた取り組みを推進してまいります。

●VOICE 活動

- メンバース VOICE にて情報共有に注力し、テーマ別 VOICE にて意見集約に注力します。
 - ・ 情報共有の場・意見集約の場を明確にし、効果的・効率的な運営に努めてまいります。
 - ・ メンバーとの直接対話を重視しつつも、並行してデジタルツールの活用を検討してまいります。

●教育サポート活動

- 昨年度の取り組みを活かしつつ、よりワークライフバランスを意識した教育に注力すべく年次・転換者教育の再考を行います。
 - ・ 新卒入社社員には入社6ヵ月、2年目、3年目と新たに7年目での教育と、現在労使で課題感のある中途入社者への教育の強化を図ります。

●レクリエーション活動

- 既存活動のブラッシュアップ、支部特性を踏まえた SNS を活用したサークルの設立など、「リアルとデジタル」両面で行います。
 - ・ 【リアル】既存集合レクのブラッシュアップ、【デジタル】毎回集合はせず、活動共有を WEB 上などで行うことを検討してまいります。

●USR 活動

- USR 活動への継続的な人的支援に向けて、引き続き参画意識醸成に向けた取り組みを検討します。
 - ・ 「食」をテーマとし、家族参加検討などを行い、参画意識醸成に向けて年間2回の企画実施を行ってまいります。

●組織政策活動

- メンバーの声にレスポンスよく対応し、パイプ役となる役員体制を構築するため、知識・スキル向上に向けたセミナーを実施します。
 - ・ 役員勉強会のあり方を再考し、より効果的な開催と外部講師を活用したセミナー開催を検討していきます。

●広報活動

- 支部ブログの認知度向上と合わせ LINE@登録者数の向上にも取り組みます。
 - ・ 定期的な情報発信を行い、活動の認知度を高めメンバーが興味を持つ内容の更新を心がけます。

EMアイカード支部 第7期(2019年度) 運動方針 (案)

テーマ

個の力を組織の力に!

～所属・組織の活性化(多様な人材の活躍と双方向のコミュニケーション)～

- ・会社がより拡大していく、または働き方改革が叫ばれる中で、より双方向の対話が必要不可欠になっています。情報連携を目的にするだけでなく、職場内で双方向(対話のある・言い合える)のコミュニケーションを行い、組織の活性化を図ります。
- ・さらに、個人の自己実現・成長に向けた適切な支援・指導に繋げるためのコミュニケーションを図り、やりがい・働きがいのある、意欲的で活気のある職場を目指します。
- ・多様な価値観や能力を持った人材が前向きに活躍できる職場風土や環境整備を進めていきます。
- ・適切な制度理解・運用や労働条件の徹底を図ることで、やりがい、そして安心感のある企業風土を整えていきます。

●労働福祉活動：労使通年協議の着実な実行と、制度理解の醸成及び適正な運用の徹底

- ・今年度、継続協議となった社員人事制度改定を中心に取り組むと同時に、働き方改革(柔軟な働き方の運用検証や長時間残業の改善、有休取得率の向上)に取り組む、従業員が安心ややりがい・働きがいの向上を図る
- ・2016年度よりステージCの制度改定を実施したが、各職場でのマネジメント(役割設定、目標設定・評価など)において、より適正に運用されるよう、議案書・広報誌・MVを通じて制度理解の向上を図る

●経営対策活動：経営層と定期的な接点の場を持ち、本質かつタイムリーな意見交換の実施

- ・メンバーズ VOICE や現場活動で把握した内容を踏まえ、従業員意識や現場の課題、人事制度などについて本質的な議論を行い、労使共通認識の元、よりスピード感を持って対策・改善ができるよう、経営とコミュニケーションをこれまで以上に図る

●ダイバーシティ推進：育児関連活動の体系化及び介護活動の検討

- ・育児関連活動は前年度までの復職前・後、WFV(育児勤務者の交流会)に加え、産休前や休職中を含む活動の体系化の実施
- ・制度利用していないが介護をしながら勤務をしているメンバーが増え始めていることを踏まえ、活動の検討を行う

●USR活動：身近に感じられる活動の企画立案及びメンバー参加の拡大

- ・本部活動の「愛の募金」「折鶴」「エコキャップ回収」「中古衣料回収」は周知徹底を図り、より多くのメンバー参加に繋げる
- ・支部独自活動では引き続き「古本パワープロジェクト」を実施し、パラスポーツ応援企画を継続するほか、生活に身近で気軽に参加できる企画を立案し、メンバーが社会貢献活動に興味や関心を持てる機会を提供する

●教育サポート活動：支部独自教育プランの構築及びフレッシュプランの再検討

- ・フレッシュプランは組合の理解や同期との交流を深めることを目的としながら、今の新人に必要な活動に見直しを検討する
- ・入社から一定年数経過したメンバーを対象にしたセカンドプランの開催を検討する
- ・年代別教育は、40代50代は本部ユニオンプランへの参画を行い、30代はC a・中途も含む支部独自開催を検討する

●レクリエーション活動：余暇の充実に繋がる新たな趣味を見つける機会の拡大

- ・多様な働き方のメンバーが参加しやすく、多様な趣味趣向を踏まえた、業務とは異なる学びを提案する
- ・共通の趣味趣向を持つメンバー同士がテーマに沿った専門知識を学び、業務ではあまり交流のないメンバー同士の交流や、体験したことのない分野や新しい価値観に触れる機会を提供する

●広報活動：広報誌のデジタル化推進とメンバーにプラスになるお得な情報の発信

- ・支部広報誌「H I M A W A R I」の誌面とデジタルを融合し、より効率及びタイムリーな情報発信を行う
- ・支部活動及び福利厚生に関する情報を月4回更新し、活動の認知度向上及び、メンバー参加の拡大に繋げる



支部ブログ
ID: IC+社員番号
PW: im



組合公式 LINE@
共済会・ベネフィットの情
報も送信されます。
詳細閲覧は支部ブログと
同じ ID・PW が必要

第6期はソシエ・ワールド支部が発足して組合活動の基盤づくりをおこないました。2期目となる第7期では「情報共有」と「主体的に行動する」をキーワードとした組合活動に取り組みます。組合・会社・メンバーそれぞれが、お互いに情報を共有し、一人ひとりが現状を把握して、「ありたい姿」に向かって主体的な行動につながるよう、様々な活動に取り組みます。

● 経営対策活動

- ・ 経営懇話会・職場懇話会においては、毎月の定例開催をおこないます。
- ・ 会社に対しては、業績動向や今後の方針などを確認し、必要な情報については適切に社内で情報開示することを求めています。
- ・ 組合からは現場活動を通して頂いたメンバーの「声」(現場の課題、会社への意見など)を伝えます。
- ・ 懇話会の内容については、必要に応じて、的確かつタイムリーに議案書、メンバーズ VOICE や広報などを通じてメンバーと共有し、現場での受け止め方等についても、支部役員と共有・確認していきます。

● 労働福祉活動

- ・ 人事賃金制度においては、やりがい・働きがい・安心感のある新たな制度構築に向けて協議をします。
- ・ 働きやすい職場の環境づくりに向けて、就業ルール順守が重要であることへの理解促進と長時間労働削減に向けての取り組み、ハラスメントのない職場環境の整備に取り組みます。
- ・ 人に関わる諸制度では、公平・公正の観点から定義の明確化・ルールの再構築に向けて協議をします。併せて、制度内容が正しく理解・運用されているか確認をします。
- ・ 労働協約は、現状の整備（項目の見直しや表記の整理）や人事制度改定を見据えながら雇用形態別に作成します。

● VOICE 活動

- ・ メンバーズ VOICE は、より多くのメンバーが参加できるように、デジタルツールの活用など運営方法の工夫に取り組みます。
- ・ テーマ別 VOICE（雇用形態や役職別に共通のテーマを設定）では、意見交換を通じてメンバー自身が業務改善や生産性向上につながるよう、新しい「気づき」や「考え方」を持てるような場の設定をします。
- ・ VOICE 活動については、支部役員と連携し、活発に意見交換できる場にします。

● 教育サポート活動・レクリエーション活動

- ・ グループ共通で行う年代別キャリアライフプラン（40歳時・50歳時）は、将来設計を考える上で必要な教育として、今期からメンバーが参画できるように取り組みます。
- ・ 自身のキャリアアップを目的とする「自己啓発支援制度」、職場のコミュニケーション向上を目的とする「職場親睦会補助制度」については、より多くのメンバーに利用促進を図るため、会社と連携して引き続き告知の強化をおこないます。

● 広報活動

- ・ 広報活動においては、より多くのメンバーに組合活動への興味・関心を持ってもらえるよう支部役員と連携をし、支部ブログに関しては1週間に1度、広報紙に関しては2ヶ月に1度発刊・発信します。
- ・ メンバーが手軽に組合活動や共済会情報を取得できるよう「組合 LINE@」の周知に取り組みます。

● USR 活動

- ・ USR 活動については、組合の本部活動（愛の募金・石巻ボランティア・広島平和記念）に、より多くのメンバーの参画を促していきます。

テーマ

みんなの声をつなげ、活動の輪を広げよう。

・第7期では、メンバーとの対話を重視した活動を目指していきます。そうすることで、これまで以上に現場の声が活動に反映され、一人ひとりのメンバーが主体となることで活動の輪を広げていきます。

●労働福祉活動

- ・ 社員の賞与制度については、より安定的な支給を見据えることなどを踏まえ、百貨店業績連動賞与について見直しの検討をおこなっていきます。
- ・ ステージCの人事賃金制度については、やりがい働きがいの観点から、昇給や担う役割など、全体的な見直しの検討をおこなっていきます。
- ・ ワークライフバランスの向上に向けては、働き方の確認や課題の対応をおこなった上で、現行より30分短縮した所定労働時間の実施について検討をおこなっていきます。

●経営対策活動

- ・ 経営懇話会では、事業の方向性や業績の特記事項など、毎回1つ議題を設定し、企業の状況を確認します。

●ダイバーシティ推進

- ・ 働きやすい環境に向けた理解促進を図るため、広報紙などのツールを通じて、ダイバーシティ推進全般に関する情報をメンバーに発信していきます。
- ・ VOICE などを通して、メンバーに対して育児や介護、傷病に関する制度理解を図り、組合として、サポート体制の構築に繋がっていきます。

●教育サポート活動

- ・ 雇用形態別・年代別の教育活動については、CLP（グループ労使共催の40歳・50歳研修）やフレッシュプラン・セカンドプランに加えて、考え方の整理をおこなった上であらたな教育活動に結び付けていきます。

●レクリエーション活動

- ・ コミュニケーション強化に加えて、全国の一体感の醸成、フェロー社員・エルダーフェローが参加しやすい環境整備など、メンバーの様々なニーズを踏まえたあらたなレクリエーションを検討します。

●広報活動

- ・ 写真付きの従業員名簿を作成し、HP（ホームページ）に掲載することで、顔が見えることによる横の連携強化や一体感の醸成、HPの閲覧に繋がります。
- ・ ユニオンレターのHP閲覧を入り口として、IMGUのHPの活用拡大に繋がっていきます。

●組織政策活動

- ・ 執行委員会・執行評議員会において、議論がおこないやすい体制を目的として、一週間を目安として、組合役員間で会議の議題を事前共有します。
- ・ 現場の声の吸い上げなど課題を抽出し、執行委員会・執行評議員会で改善に向けた議論をおこなうことで、皆の意見をより反映できる体制づくりをおこないます。

●VOICE活動

- ・ VOICEの参加率100%を目指し、出席できないメンバーに対して、HPによる動画の配信をおこなうなど、フォローVOICE体制の整備をおこないます。

テーマ

自分たちの声で、自分たちの働く環境をつくる1年

・第6期までは、関連グループ統括支部Iとして活動をおこなってきましたが、第7期では、単独支部として IMPD の環境を踏まえた独自性のある活動を目指していきます。そのためには、メンバー一人一人の考えや声によって活動をつくり上げていきます。

第7期については、適正な労働時間管理・休日取得・年次有給休暇取得促進に向けて、働く環境の整備を重点的におこなっていきます。

●労働福祉活動

- ・働く環境の整備については、適正な労働時間管理や休日取得、年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みとして、現行の働き方の状況確認や課題把握をおこなった上で改善に向けた検討をおこないます。
- ・会社の組織体制や目指す方向性が変わったことを踏まえ、IMPD としてのあるべき人材像や雇用形態別の期待役割、要員体制や教育体系などの再検討をおこなっていきます。
- ・今年度実施した意識調査については、昨年度の結果も踏まえて分析をおこない、メンバーや労使間で共有をおこないます。

●経営対策活動

- ・経営懇話会では、会社や事業の方向性の確認に加えて、働き方を中心とした現場の声を共有することにより、課題改善に繋がっていきます。
- ・今年度より職場懇話会を開催し、所属ごとに異なる環境や課題など、状況把握や共有をおこなっていきます。

●ダイバーシティ推進

- ・育児や介護については、働き方の実態把握や全メンバーへの制度周知をおこない、IMPD として働きやすい環境整備を検討します。
- ・メンバーが、ダイバーシティ推進全般に関わる意見や質問をあげやすい環境づくりに向け HP (ホームページ) を活用していきます。

●教育サポート活動

- ・雇用形態別・年代別の教育活動については、CLP (グループ労使共催の40歳・50歳研修) やフレッシュプラン・セカンドプランに加えて、考え方の整理をおこなった上であらたな教育活動に結び付けていきます。

●レクリエーション活動

- ・全国に広がるメンバーの一体感醸成に向けたレクリエーション企画を検討していきます。
- ・職種や事業部を越えてメンバー同士の交流が図れるレクリエーション企画を検討していきます。

●広報活動

- ・HPの活用拡大に向けて、育児や介護、働き方のルール、様々な申請方法などの情報を閲覧できる環境を整えます。
- ・広報紙については、HPを活用してよりタイムリーに、職場やメンバーなどの身近な情報を発信していきます。また、各職場で閲覧できる掲示用の広報紙も同時に発刊します。
- ・HPの周知の方法を整備し、メンバーがこれまで以上にHPから情報を取得しやすい体制を整えます。

●組織政策活動

- ・執行委員会・執行評議員会では、事前の資料共有や議題発信と、欠席者に対するフォロー体制をつくることで、活発な議論ができる体制を整えます。
- ・あらかじめテーマを発信することで、各役員が現場の声を吸いあげ、共有や議論ができる体制を整えます。

●VOICE 活動

- ・VOICE に出席できなかったメンバーを対象に、タイムリーにフォローができる体制として、動画を配信するデジタルの活用を検討します。

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。

第7期 IMS 支部組合活動※では、会社の目指す方向性を見据え、メンバー・会社間での一体感醸成に取り組みます。

・まず、社員人事賃金制度改定については、メンバーとの意見交換を着実におこない、一人ひとりの納得性を大切に対応します。また、長時間労働、夜間コール、出向、外部常駐、育児・介護等、社内での働き方が多様化する中で、着実な課題の解消に向けて対応をおこない、引き続き私たちが安心して・前向きに働き続けることができる環境づくりを推進していきます。

・支部活動については、「IMS 支部らしい活動」を推進し、メンバーニーズを踏まえた「ためになる・楽しい」等をキーワードに私たちの幸せにつながる活動をおこします。

※第7期より IMS 支部として活動することについては、『第7期組織について』（●ページ）をご参照ください。

●労働福祉活動：

・IM 労使通年協議事項については、社員人事賃金制度改定を中心に、従業員意識調査や VOICE での意見を踏まえた協議事項の着実な推進をおこないます。また、評価制度等、賃金制度の適切な運用推進に取り組みます。

・働く環境の整備では、メンバーが心身ともに健康で働ける適正な就業環境の実現に向けて、「長時間労働や夜間コール」等の課題への対応を着実におこないつつ、生産性向上と合わせて、総実労働時間短縮を目指します。

●経営対策活動：

・経営懇話会については、定例開催や支部執行評議員の参画を通じて、よりタイムリーな意見共有と各事業の状況確認等をおこない、メンバーと会社のパイプ役を担います。

●VOICE 活動：

・VOICE については働き方や勤務地が多様化していることを踏まえ、引き続き開催日時・場所の設定、デジタルツール活用など参加しやすい環境整備とともにメンバーの理解促進や対話の充実化を図ります。また、社員人事賃金制度や働き方等についてテーマ別 VOICE を実施していきます。

●ダイバーシティ活動：

・育児・介護等のワーキングファミリーVOICE の開催・参加促進や組合・共済会の情報発信を通じて、ダイバーシティの理解促進に向けて取り組みます。

●USR 活動：

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

●教育サポート活動：

・本部と連携し、ユニオンプランを着実に実施する他、ニーズや課題への対応を踏まえ新たなセミナー（生活に関する分野等で）を実施する等、メンバーの教育機会の充実に取り組みます。また自己啓発支援制度の改定内容についてメンバーへの周知に取り組みます。

●レクリエーション活動：

・支部・分会の状況を踏まえ定例企画の他、教育やレクの連携など新たなレクリエーションの形を模索しつつ、職場親睦会補助の利用促進などメンバーニーズを踏まえた活動を展開することにより、さらなる一体感醸成に取り組みます。

●広報活動：

・特に“組合や共済会のサービスの活用や経営懇話会の状況共有”等にフォーカスし、引き続き、組合活動や共済会情報のタイムリーかつ定例発刊に取り組みます。

●組織政策活動：

・組合活動の背景や取組みについて、IMS 支部執行評議員・支部大会代議員との共有を深化させることで活動への参画意義をより広めていきます。

テーマ

一人ひとりとの対話を通じて新たな将来像を明確にし、

安心して働き続けられる魅力的な職場を創造しよう！

第7期は、メンバーと会社を繋ぐパイプ役として一体感の醸成に寄与します。特に「経営の見通しや将来設計」を共有することで、メンバー一人ひとりが今後の方向性を理解し、意思決定ができるよう組合活動を進めてまいります。また組合役員を中心に主体的な活動に取り組めるよう、組合活動サイクル（機関会議・職場委員会⇒VOICE⇒経営懇話会⇒労使協議）を循環し、メンバーとの情報共有⇒議論⇒合意形成を図りながら、“将来にわたり安心して働ける、魅力的な職場”を創造していきます。

※第7期よりIMH支部として活動することについては、『第7期組織について』（●ページ）をご参照ください。

●労働福祉活動：

- ・通年協議事項については、従業員意識調査や VOICE での意見を踏まえ、労使協議を着実に推進します。また『面談の実施状況』や『評価のフィードバック』などの運用状況を確認し、『人事賃金制度の適切な運用推進』に向けた取り組みを行います。なお、“メンバーの働きがいや安心”につながるよう、『社員・メイト社員・BCメイト社員の退職給付制度』については引き続き協議を行います。
- ・働く環境の整備では、メンバーが心身ともに健康で働ける“適正な就業環境”を実現できるよう、改善への対応を行います。また、業務改善を踏まえた生産性向上の取り組みにも対応しながら、“年間総実労働時間の短縮”を目指します。

●経営対策活動：

- ・経営懇話会については、定例開催や兼任役員の参画を通じて“よりタイムリーな意見共有と各事業の状況確認”等を行い、メンバーと会社のパイプ役を担います。

●VOICE 活動：

- ・VOICE については勤務地や働き方が多様化していることを踏まえ、開催日時・会場の設定、デジタルツール活用など“参加しやすい環境整備”に取り組みます。特に『説明用の補助資料を準備する』など、メンバーの理解促進や対話の充実化を図ります。また情報共有や意見交換を行うことを目的とした『テーマ別 VOICE の取り組み』にも力を入れます。

●ダイバーシティ活動：

- ・育児・介護等に携わるメンバーを中心に VOICE を開催し、組合や共済会の情報発信を通じてダイバーシティの理解促進に向けて取り組みます。

●USR活動：

- ・愛の募金(12・6月)、広島折鶴献納(7月)や支部支援団体への取り組み(川崎授産学園※ 12・5・9月)を継続するとともに、より多くのメンバーが参画できるよう支部役員と連携を図りながら活動を推進します。

※川崎授産学園は1981年にオープンした障害者のための複合施設で、地域福祉の拠点として各種事業を展開しています。

●教育サポート活動：

- ・本部と連携しながらユニオンプランの着実な実施、ニーズへの対応を踏まえた新たなセミナー開催など、メンバーの教育機会充実に取り組みます。また『自己啓発支援制度の改定内容』についてもメンバーへの周知を行います。

●レクリエーション活動：

- ・定例企画（スポーツイベント）の他、職場親睦会補助の利用促進などメンバーニーズを踏まえた活動を展開することにより、さらなる一体感醸成に取り組みます。

●広報活動：

- ・“メンバーの興味・関心”にフォーカスし、組合活動や共済会情報のタイムリーかつ定例発刊に取り組みます。また人事賃金制度をはじめとする“働く上で必要な知識”をわかりやすく伝える活動にも取り組みます。

●組織政策活動：

- ・組合活動の背景や取り組みについて、役員との共有を深化させることで活動への参画意義をより広げていきます。

関連グループ支部 I 第 7 期(2019 年度) 運動方針 (案)

三越伊勢丹不動産直轄分会

【分会テーマ/これまで以上に「対話」を重視した活動をおこなっていきます。】

●労働福祉活動

- ・ 通年協議では、面談の実施状況など運用の確認と評価制度に対する理解促進を図ります。
- ・ 働く環境の整備については、業務効率化に向けたモバイル勤務のトライアルの検証や、年間所定労働時間短縮に繋がる検討をおこないます。

●経営対策活動

- ・ 分譲事業や新規賃貸物件の購入など、事業の方向性については、経営懇話会をはじめとする労使会議で確認をおこないます。

●ダイバーシティ

- ・ 育児・介護の環境整備にむけて、制度定着や働き方の実態把握をおこないます。

●教育サポート活動

- ・ 本部の CLP 研修（40 歳対象・50 歳対象）に加えて、転換者などに対象を広げ対応教育を検討していきます。

●レクリエーション活動

- ・ メンバーのニーズに合わせたレクリエーションの実施を検討していきます。

●広報活動

- ・ 組合・共済会情報の発信に加えて、日々の働き方や制度関連などの共有事項を掲載した広報紙を毎月発刊していきます。

●組織政策活動

- ・ 定期的に職場委員会を開催し、各分野別活動の施策や方向性について検討をおこない、計画性をもって実行していきます。

●VOICE 活動

- ・ 労使通年協議の共有や評価制度・働く環境整備などをテーマとした VOICE 活動をおこないます。

三越伊勢丹ソレイユ直轄分会

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

●労働福祉活動

- ・ 2019 年度の通年協議事項に基づき、『あるべき人事賃金制度』や『働き方』について定期的な労使協議に取り組みます。
（人事賃金制度）①60 歳以降の雇用のあり方 ②ストック有給休暇制度の導入 ③人財の確保・育成について
（働き方）①所定労働時間改定後の点検・確認の取り組み ②働く環境の整備

●経営対策活動

- ・ 法令の改正をはじめ、会社の状況や課題認識を労使で共有するため、定期的な経営懇話会の開催に向けて取り組みます。

●レクリエーション活動

- ・ 第 6 期に引き続き、各事業所ニーズに合わせたレクリエーションについて労使で検討のうえ実施します。
- ・ 具体的には落合センターでのボウリング大会やクリスマス会だけでなく、事務センターでのイベント実施を検討してまいります。

●教育サポート活動

- ・ 新入組合員に対するフレッシュプランを実施し、組合活動や共済制度に対する周知と理解促進に努めます。

●U S R 活動

- ・ 愛の募金(12・6 月) を継続していくとともに、新たな活動の推進を図ります。

●広報活動

- ・ レクリエーション活動や春の交渉などの労使協議をタイムリーに発刊します。

レオテックス直轄分会

【分会テーマ／一つひとつの対話を重ね、進化する】

●経営対策活動：

- ・前期に続き、2019年2月の構造改革発表に伴い、新宿婦人リフォーム及び補整加工の業務移管に関して、随時状況を確認しつつ労務対応について慎重に労使で協議を行います。またメンバーが少しでも不安を払しょくできるよう、現場の声を基に必要に応じて迅速な情報開示などの対応を図っていきます。
- ・併せて、毎月定例の経営懇話会では厳しい業績動向や会社の方向性について適宜確認を行うなど積極的に取り組みます。

●労働福祉活動：

- ・通年協議では、人材育成への取り組みとして社内での教育体系の導入に向けた検討、評価制度の運用状況を検証し必要に応じて見直しを行います。働く環境の整備では、連休取得ルールの運用状況の検証をはじめ、年間休日数増加による有給取得率の状況把握を行います。また、ハラスメント防止対策では、昨年引き続きDVDを活用した教宣活動の対象者を拡大し、さらなる意識醸成を通じて、見過ごさない環境づくりに取り組みます。

●現場活動：

- ・メンバーズ VOICE は年3回（2019年12月賞与・春の交渉・2020年6月賞与）実施し、テーマ別 VOICE を検討します。

センチュリー・トレーディングカンパニー直轄分会

【分会テーマ／対話を通じた働きやすい職場への風土づくり】

●労働福祉活動：

- ・通年協議では、人に関わる諸制度の整備に向けて、前期において労使共通認識をしている人事賃金制度のベースとなる考え方を基に、制度設計に向けて協議を進めていきます。働く環境の整備では、有給休暇取得促進への取り組み、ハラスメント防止対策では、グループ共通のポスターやリーフレットを活用し継続した教宣活動を通じて意識醸成を図っていきます。

●経営対策活動：

- ・引き続き、定期的な経営懇話会の中で、業績確認や会社の動向などを中心に確認を行うと同時に、メンバーと会社とのパイプ役として適宜必要に応じメンバーの声を伝えるなど情報共有を図っていきます。

●現場活動：

- ・メンバーズ VOICE 兼分会総会は年3回（2019年12月賞与・春の交渉・2020年6月賞与）実施します。またテーマ別 VOICE では職場環境を中心にしたテーマにて実施します。

関連グループ支部Ⅱ 第7期(2019年度)運動方針(案)

スタジオアルタ直轄分会

活動テーマ：未来に向けて着実に前進し、働き甲斐のある環境を構築しよう

第7期はスタジオアルタ直轄分会組合活動では、着実な営業利益額の確保に向けてメンバー・会社が一体となって取り組むことができる環境づくりを推進します。

- ・まず、社員人事賃金制度改定については、安定的な営業利益水準確保を見据え、賞与水準の引き上げや基本賞与水準の引き上げを検討していきます。また、退職給付制度については、老後の生活保障やスタジオアルタで働くことの一層の魅了度向上のため、確定拠出年金制度の導入を検討します。
- ・支部活動については、教育活動を中心に対応をおこない、ユニオンプランへの確実な参加を推進します。また、レク活動実施や職場親睦会補助利用を推進し、一体感醸成に向けて取り組みをおこないます。

●VOICE 活動：

- ・引き続き労働福祉分野を中心にテーマ別 VOICE をおこない、メンバーとの意見交換を着実に進めます。

●労働福祉活動：

- ・社員の賞与水準や社員賞与制度の見直し、社員・メイト社員退職給付制度見直しを中心に、従業員意識調査やVOICEでの意見を踏まえた協議事項の着実な推進をおこないます。また、評価制度等、賃金制度の適切な運用推進に取組みます。
- ・働く環境の整備では、メンバーが心身ともに健康で働ける適正な就業環境の実現に向けて、長時間労働等の課題への対応を着実にこないつつ、連休制度の整備等の検討をおこないます。

●経営対策活動：

- ・経営懇話会については、引き続き定期的な開催をおこない、タイムリーな意見共有と各事業の状況確認等をおこない、メンバーと会社のパイプ役を担います。

●教育サポート活動：

- ・本部と連携し、ユニオンプランを着実に実施し、メンバーの教育機会の充実に取組みます。また自己啓発支援制度の改定内容についてメンバーへの周知に取組みます。

●レクリエーション活動：

- ・職場の一体感醸成のため、職場親睦会補助の利用促進などメンバーニーズを踏まえた活動を展開します。

●広報活動：

- ・組合活動や共済会情報等をタイムリーかつ定例発刊に取組みます。

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

【分会テーマ／一人ひとりの対話を力に変え共に考動します】

●経営対策活動：

- ・2019年8月の構造改革発表に伴い、メンバー一人一人の声を基に、労務対応をはじめとする様々な対応について、労使で慎重に協議を行い、適宜メンバーと情報共有やヒアリングを行いながら進めていきます。

●労働福祉活動：

- ・通年協議では、今年度より改訂した賃金制度に連動した退職金給付制度について取り組みを進めます。また働く環境の整備では、継続して長時間労働の短縮に向けて総実労働時間の実態検証やハラスメント防止対策を中心に取り組みを進めていきます。

●現場活動：

- ・メンバーズ VOICE 兼分会総会は年3回(2019年12月賞与・春の交渉・2020年6月賞与)実施します。その他退職金制度に関するテーマ別 VOICE を12月頃に行います。

三越伊勢丹ニコウトラベル直轄分会

【分会テーマ／対話と融合の力で、変化し進化へ】

三越伊勢丹ニコウトラベルは 2019 年 4 月会社統合し出発しました。第 7 期は働く環境の整備における総実労働時間短縮（長時間労働の改善等）を最重要課題と位置づけるとともに昨年度より持越しとなっている人事制度の協議や役割成果主義の考え方に基づいた評価制度運用の確認など、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。

また、この大きな環境変化を捉え、自身や組織が主体性を持って変化し、進化につなげるためには、対話や融合が重要です。VOICE やレクリエーション活動等を通して、メンバー間の対話促進や一体感醸成につながる取り組みを進めます。

●労働福祉活動：

- ・ 働く環境の整備における総実労働時間短縮（長時間労働の改善・有給休暇取得の推進）を最重要課題と位置づけ、意識向上や業務改善等、働き方改革に取り組みます。またハラスメント防止対策委員会の中でハラスメント防止に向けた具体的な啓発活動について協議を行います。
- ・ 人事制度については、賞与統合に向けた協議やステージ Ca 退職一時金導入を含めた社員退職給付制度、添乗手当、社員ステージ Cs・Ca の転換について等、前年度より積み残しとなっている内容について協議を進めます。また役割成果主義の考え方に基づいた納得性・公平性のある評価制度の運用に向けて確認を行います。

●経営対策活動：

- ・ 毎月経営懇話会を開催し、営業戦略および概況の確認を行います。また毎月の執行評議員会やメンバーからのヒアリングより営業面の状況や課題について意見収集を図り、業績向上に向けた課題について提起します。

●レクリエーション活動：

- ・ 2019 年 12 月頃に一体感醸成およびコミュニケーション活性化を目的としたレクリエーション企画を実施します。

第7期（2019年度）会計予算（案）

1. 2019年度予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

- ・ 労働組合の会計は、利益を追求する企業会計とは異なり、支出を抑えて剰余金を増やすことを目的にしていません。限られた組合費収入を効率的に活用しながら、活動計画に基づいた予算を策定し、その着実な執行を通じて、組合員に対する最大の効果を上げることが目的としています。これを予算主義の会計と呼んでいます。
- ・ 2019年度の会計予算も、これまでと同様に予算主義の会計を前提とし、運動方針を実現するために必要かつ適切な予算設定を行います。

2) 財政健全化計画（中期計画）について

- ・ 一方、組合財政は2016年度から3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てきました。

【IMGU 財政健全化計画（中期計画）の抜粋】

◆ 基本的な考え方

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

① 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

② 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

◆財政健全化計画で目指す項目ごとの水準および収支イメージ

	項目	現状 2018年度（予算）
収入	組合費収入	8億5,000万円
	施設利用料収入	1,000万円
	受取利息・配当金収入	8,000万円
収入合計		9億4,000万円



健全化計画実施後 (中期的に目指す水準)
組合員数自然減 ▲2,000万円
現行水準維持 ±0万円
資産運用による増収 +2,000万円
9億4,000万円

支出	人件費	4億8,200万円
	共済会費	1億8,200万円
	上部団体費	1億2,200万円
	支部活動費	1億2,000万円
	本部活動費	8,700万円
	物件費	5,700万円
	リゾート施設費	1,700万円
支出合計		10億6,700万円



5-7名減員・休日手当見直し ▲3,500万円
組合員数自然減 ▲1,200万円
組合員数自然減 ▲700万円
支部費上限設定 ▲2,000万円
本部活動の見直し ▲2,000万円
投資縮小・全体見直し ▲1,200万円
ハワイ管理費上昇 +200万円
9億6,300万円

収支	▲1億2,700万円
----	------------



▲2,300万円

※色塗り部分が健全化に着手する部分

- ・ 財政中期計画は、「現状の活動や支出上の課題感」「メンバーへの影響度」「取組みの難易度」などを総合的に勘案し、優先度を設けた上で策定を行ってまいりました。
- ・ 財政中期計画を実施した上でも財政健全化が達成できない場合は、再度様々な打ち手を検討していく必要性が出てきます。
- ・ 財政健全化のゴールイメージは 2022 年度を想定していますが、着実に財政健全化を推し進め、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」を長期的に達成できるように、可能な限り中期財政計画の内容を反映することを 2019 年度予算策定の基本的な考え方としていきます。

2. 2019 年度予算の具体的な内容

1) 一般会計予算設定の概要・ポイント

- ・ 2019 年度の予算策定においては、まずはこれまでの活動そのもの見直しを進め、財政中期計画における一般会計上の「本部・支部活動費の見直し」を重点的に取り組んでいきます。
- ・ ただし、2019 年度に具体的な改善内容を検討する事項、中期計画実施までの移行対応などを行う必要がある科目については、前年実績などを加味した上で予算化を行います。

<収入面の主なポイント>

組合費収入及び資産運用収入ともに減少すると想定し、収入全体では前年実績に対して ▲2,000 万円程度減少することを想定し、予算を設定します。

主な項目	予算策定時のポイント
組合費収入	採用抑制や構造改革の影響により組合員数が減少する見込みであるため、前年実績より減額して予算設定
施設利用料収入	共済会員への貸出が通年になるため、昨年度実績よりも収入が減額することを見込んで予算設定
受取利息・配当金	資産運用の見直しへの着手が次年度以降になることや、現状の経済情勢、金利環境等踏まえ、昨年度実績より減額して予算設定

<支出面の主なポイント>

①事業費

- ・ 本支部活動費ともに、中期計画の内容を極力反映させ、活動の見直しを進めることを前提にした予算を設定しますが、共済会からの事業移管、本部教育の移行対応、本部会議費等の増加見込みのため、事業費全体では前年実績よりも増加することを想定して予算化します。

主な項目	予算策定時のポイント
本部活動費	全体的に中期計画の基づく予算設定とするが、共済会より事業移管する IM キッズ事業費を新たに予算設定
本部教育費	新たなユニオンプランの考え方にに基づく教育体系（一時的な移行対応費用含む）の予算化、自己啓発支援制度改定対応、役員教育費の見直しを前提に予算設定
本部会議交通費	中期計画における会議の在り方の見直しは 2019 年度は加味せず、出張旅費の見直しなどを加味して予算設定
支部活動費	中期計画に基づき、各支部の組合員数、拠点数、活動内容等を総合的に勘案し、支部ごとに設定した上限の範囲内で予算設定

②事務費

- ・ 2019 年度は今後の方向性を検討する年度であるため、全体では大幅な増減は想定せず、前年実績を鑑みた予算を設定します。

主な項目	予算策定時のポイント
人件費	休日手当の見直しを行うものの、大幅な専従役員、兼任も含めた役員数の減少は想定しないため、前年度実績をベースに予算設定
物件費	昨年度並みの大きな投資は行わないものの、増税やシステム運行管理費の発生などを加味し、全体では前年実績水準より上乗せして予算設定

③その他の支出

主な項目	予算策定時のポイント
リゾート施設関連費	ハワイコンドミニアムの管理費値上げを想定して予算設定
上部団体費	組合員数減少を想定し昨年度より減額して予算設定
共済会費	組合員数減少及び IM キッズ事業継承分の減額を反映して予算設定

2) 特別会計予算設定の概要・ポイント

①闘争特別会計

- ・ 資産運用の見直しは検討を進めるものの、2019 年度においては不確定要素が大きいため、2018 年度水準で予算設定

②愛の募金特別会計

- ・ 収入は、緊急募金等の実施は加味せず、通常の愛の募金収入のみ加味して予算設定
- ・ 事業費は、今年度より支部支援団体物品寄贈を一般会計で予算化を行ったため、本部支援団体への寄付、国内外の災害における日本赤十字への義援金、救援金寄付などを想定して予算化

3) 2019 年度予算 (案) について

- ・ 2019 年度の組合会計全体の収支予算は、募金収入により運営される愛の募金特別会計を除き、**収入は約 9 億 2,100 万円、支出は 10 億 350 万円**とします。

【組合財政 単年度収支額の推移】

単位：百万円

	2017 年度		2018 年度		2019 年度		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年予算比	前年実績比
収入	945	936	944	940	921	97.6	98.0
支出	1,043	978	1,067	1,039	1,004	94.0	96.6
差額	▲98	▲42	▲123	▲98	▲82	-	-

※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

2019年度三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

収支予算表（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.経常収入			920,000,000	98.1%	97.6%
	1.	組合費	825,000,000	98.6%	96.6%
		1.組合員拠出金（本給）	695,000,000	99.0%	96.5%
		2.組合員拠出金（賞与）	130,000,000	96.9%	97.0%
	2.	施設利用料収入	10,000,000	55.3%	111.1%
		1.メンバー利用料	5,200,000	104.0%	130.0%
		2.ハワイ現地利用料	4,800,000	36.7%	96.0%
	3.	受取利息	43,500,000	105.6%	111.5%
		1.受取利息	32,500,000	92.4%	83.8%
		2.受取利息（外貨）	11,000,000	182.7%	5500.0%
	4.	受取配当金	41,500,000	99.1%	101.2%
		1.H D S株受取配当金	38,800,000	100.2%	100.0%
		2.その他受取配当金	2,700,000	86.5%	122.7%
2.臨時収入			1,000,000	40.6%	100.0%
	1.	雑収入	1,000,000	40.6%	100.0%
		1.雑収入	1,000,000	40.6%	100.0%
3.前年度繰越金			4,390,979,102	97.8%	97.8%
	1.	前年度繰越金	4,390,979,102	97.8%	97.8%
		1.前年度繰越金	4,390,979,102	97.8%	97.8%
合 計			5,311,979,102	97.8%	97.8%

(支出の部)

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.	事業費		181,900,000	117.4%	88.0%
	1.	本部活動費	27,600,000	175.3%	84.9%
		1.書記局費	3,500,000	127.8%	70.0%
		2.労働福祉対策費	2,000,000	209.2%	36.4%
		3.組織対策費	50,000	27.4%	50.0%
		4.経営対策費	2,000,000	79.3%	50.0%
		5.広報費	4,000,000	149.4%	50.0%
		6.選挙管理費	50,000	251.5%	25.0%
		7.U S R活動費	4,000,000	89.2%	57.1%
		8.ダイバーシティ推進費	2,000,000	101.8%	80.0%
		9.IMキッズ活動運営費	10,000,000	-	-
	2.	本部教育費	31,500,000	126.5%	101.6%
		1.組合員教育費	12,000,000	190.5%	109.1%
		2.能力開発費	11,500,000	114.6%	100.0%
		3.役員教育費	8,000,000	93.4%	94.1%
	3.	本部渉外費	2,000,000	120.2%	88.9%
		1.応接交際費	500,000	95.1%	200.0%
		2.会費	1,500,000	131.7%	75.0%
	4.	本部会議交通費	23,600,000	108.1%	111.8%
		1.本部会議費	2,500,000	106.9%	100.0%
		2.本部会議交通費・旅費	21,100,000	108.3%	113.4%
	5.	支部活動費	97,200,000	107.1%	81.1%
		1.三越伊勢丹支部活動費	29,100,000	100.2%	79.3%
		2.北海道統括支部活動費	10,000,000	84.4%	75.8%
		3.仙台三越支部活動費	2,750,000	100.4%	74.3%
		4.新潟三越伊勢丹支部活動費	4,250,000	70.6%	67.5%
		5.静岡伊勢丹支部活動費	1,500,000	142.4%	107.1%
		6.名古屋三越支部活動費	6,000,000	110.4%	89.6%
		7.広島三越支部活動費	1,250,000	65.1%	73.5%
		8.高松三越支部活動費	2,000,000	134.9%	95.2%
		9.松山三越支部活動費	1,500,000	119.2%	60.0%
		10.岩田屋三越支部活動費	6,500,000	192.9%	75.6%
		11.エムアイフードスタイル支部活動費	7,000,000	134.5%	77.8%
		12.エムアイカード支部活動費	4,500,000	108.1%	90.0%
		13.ソシエ・ワールド支部活動費	5,500,000	249.6%	183.3%
		14.関連グループ統括支部Ⅰ活動費	1,150,000	15.1%	12.6%
		15.関連グループ統括支部Ⅱ活動費	650,000	14.9%	9.2%
		16.関連グループ統括支部Ⅲ活動費	850,000	40.0%	32.7%
		17.関連グループ統括支部Ⅳ活動費	400,000	43.7%	33.3%
		18.三越伊勢丹ビジネス・サポート支部活動費	4,100,000	-	-
		19.三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部活動費	800,000	-	-
		20.三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部活動費	1,700,000	-	-
		21.三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部活動費	3,400,000	-	-
		22.関連グループ支部Ⅰ活動費	1,200,000	-	-
		23.関連グループ支部Ⅱ活動費	1,100,000	-	-

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
2.	事務費		533,500,000	99.1%	99.0%
	1.	人件費	483,100,000	98.3%	100.2%
		1.給料	290,000,000	97.6%	100.0%
		2.時間外・深夜業手当	50,000	-	100.0%
		3.休日手当	6,500,000	94.1%	86.7%
		4.職務・行動手当	78,000,000	101.2%	100.0%
		5.賞与	57,000,000	99.0%	98.3%
		6.共済会費	50,000	164.4%	100.0%
		7.社会保険料	49,000,000	99.5%	106.5%
		8.福利厚生費	2,500,000	74.5%	100.0%
	2.	物件費	50,400,000	107.7%	88.4%
		1.通信費	7,000,000	104.7%	127.3%
		2.消耗品費	3,000,000	103.5%	85.7%
		3.リース・レンタル料	9,000,000	124.5%	150.0%
		4.建物及び建物付属設備購入費	500,000	-	50.0%
		5.什器備品購入費	5,000,000	68.8%	35.7%
		6.水道光熱費	300,000	113.5%	120.0%
		7.印刷費	8,000,000	96.7%	80.0%
		8.図書新聞費	3,000,000	104.1%	100.0%
		9.ネットワークシステム関連費	6,000,000	169.4%	120.0%
		10.修繕・営繕費	250,000	218.4%	50.0%
		11.契約料	6,000,000	106.9%	100.0%
		12.支払手数料	150,000	105.6%	300.0%
		13.振込手数料	2,000,000	117.1%	100.0%
		14.租税公課	150,000	99.6%	150.0%
		15.雑費	50,000	661.4%	50.0%
	3.	リゾート施設関連費	18,100,000	106.1%	105.5%
		1.国内リゾート施設関連費	100,000	137.0%	66.7%
		1.国内施設関連費	100,000	137.0%	66.7%
		2.海外リゾート施設関連費	18,000,000	106.0%	105.9%
		1.海外施設関連費	18,000,000	106.0%	105.9%
	4.	上部団体費	118,000,000	97.5%	96.7%
		1.U Aゼンセン拠出金	118,000,000	97.5%	96.7%
		1.U Aゼンセン拠出金	118,000,000	97.5%	96.7%
	5.	共済会費	152,000,000	86.6%	83.5%
		1.共済会供出金	68,000,000	80.0%	77.3%
		1.共済会拠出金	68,000,000	80.0%	77.3%
		2.医療共済補助金	84,000,000	92.7%	89.4%
		1.医療共済補助金	84,000,000	92.7%	89.4%
	6.	予備費	4,308,479,102	-	98.7%
		1.予備費	4,308,479,102	-	98.7%
		1.予備費	4,308,479,102	-	98.7%
		合計	5,311,979,102	97.8%	97.8%

2019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（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.	経常収入		200,000	96.2%	95.2%
	1.	受取利息	200,000	96.2%	95.2%
		1.受取利息	200,000	96.2%	95.2%
2.	前年度繰越金		720,468,120	100.0%	100.0%
	1.	前年度繰越金	720,468,120	100.0%	100.0%
		1.前年度繰越金	720,468,120	100.0%	100.0%
		合 計	720,668,120	100.0%	100.0%

（支出の部）

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.	事業費		10,000	-	100.0%
	1.	雑費	10,000	-	100.0%
		1.雑費	10,000	-	100.0%
2.	予備費		720,658,120	-	100.0%
	1.	予備費	720,658,120	-	100.0%
		1.予備費	720,658,120	-	100.0%
		合 計	720,668,120	100.0%	100.0%

2019年度三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

収支予算表（2019年7月1日～2020年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.経常収入			3,010,000	64.4%	75.1%
	1.愛の募金収入		3,000,000	64.2%	75.0%
		1.愛の募金収入	3,000,000	64.2%	75.0%
	2.受取利息		10,000	12820.5%	100.0%
		1.受取利息	10,000	12820.5%	100.0%
2.前年度繰越金			5,552,169	107.8%	107.8%
	1.前年度繰越金		5,552,169	107.8%	107.8%
		1.前年度繰越金	5,552,169	107.8%	107.8%
合 計			8,562,169	77.7%	93.5%

（支出の部）

款	項	目	19年度予算	前年実績比	前年予算比
1.事業費			3,010,000	55.1%	70.7%
	1.事業費		3,000,000	55.0%	70.6%
		1.支援団体寄贈	500,000	41.2%	43.5%
		2.その他事業費	2,500,000	59.0%	80.6%
	2.雑費		10,000	71.2%	100.0%
		1.雑費	10,000	71.2%	100.0%
2.予備費			5,552,169	-	113.3%
	1.予備費		5,552,169	-	113.3%
		1.予備費	5,552,169	-	113.3%
合 計			8,562,169	156.7%	93.5%

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の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