

第8期(2020)

運動方針

大きな環境変化を機に、私たち全員で変革を成し遂げよう！

～直接対話を通じて企業の変革を全員参加で成し遂げ、難局に挑戦する1年～

【第8期運動方針策定にあたっての考え方】

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

【第8期運動方針の重点ポイント】

① 経営対策活動

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

② 労働福祉活動

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

③ 現場活動

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

④ 広報活動

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

⑤ 組合役員人財の育成

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

⑥ 新型コロナウイルスの感染拡大防止をふまえた対応

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

【第8期の組織体制について】

① 本部の組織について

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

② 支部の組織について

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

○労働福祉活動

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

○経営対策活動

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

○現場活動

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

○広報活動

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

○ダイバーシティ推進

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

○社会貢献活動（旧USR活動）

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

○教育サポート活動

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

○政策・政治活動

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

○組織政策

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

【第8期からの組合活動の変更ポイント】

① 組合活動の各事業のあり方に関する見直し

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

○ 各支部予算の重点的に取り組むべき活動への配分

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

○ 上部団体、他組織の活動への参画と支部横断的な活動の展開

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

○ レクリエーション活動の見直し

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

○ 教育活動の見直し

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

○ 社会貢献活動（旧USR活動）の基本的な考え方の整理

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

② VOICE の改革やデジタル化推進の取組み

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

○ 組合役員の名称と役割の明確化と選出基準の見直し

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

○ 機関会議の位置づけの見直し

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

○ VOICE 活動の見直し

■ メンバーズ VOICE の開催回数を見直し

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

■ 動画配信と評議員会を通じた情報発信と意見集約

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

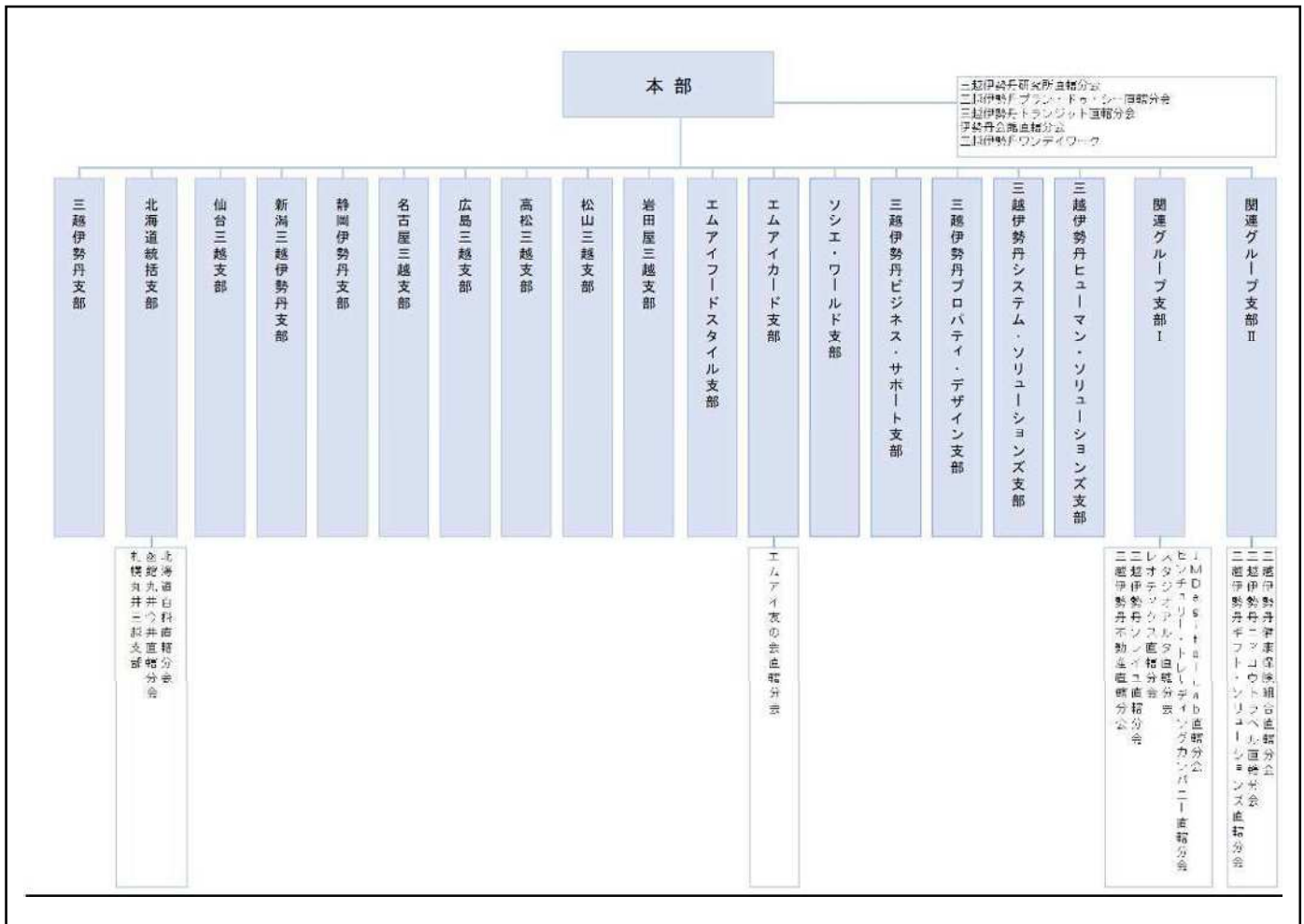
■ テーマ別 VOICE のあり方を見直しと積極的な開催

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

■ デジタルツールの導入の検討

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

<第8期組織図>



関連グループ 構成企業

■関連グループ支部Ⅰ 構成企業

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

■関連グループ支部Ⅱ 構成企業

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

■本部書記長直轄 構成企業

- ・三越伊勢丹研究所：グループ戦略にもとづく各種調査・研究受託業
- ・三越伊勢丹ブランド・ドゥー・シー：パンケット・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
- ・ワンデーク：百貨店・アパレルの「単日・短時間」の仕事のプラットフォーム

テーマ

対話から創造へ。変局をチャンスに変えていこう。

～一人ひとりが前を向き、一人ひとりの違いを力に、私たちの手で乗り越えよう～

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

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

●現場活動

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

●経営対策活動

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

●労働福祉活動

<人に関わる諸制度>

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

<働く環境の整備>

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

●広報活動

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

●組織運営

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

●教育サポート

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

●ダイバーシティ推進

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

●社会貢献

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

テーマ

歩みを止めず前へ、想いをあわせ変革に挑戦

～私たち一人ひとりが、主体的・前向きに行動を起こし、未来を共創する～

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

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

・活動の土台となる VOICE 活動については、メンバーの声をより幅広く、タイムリーに吸い上げることや、双方コミュニケーションを図れるよう組織役員体制や VOICE 開催方法の見直しを行います。

・組織役員体制については、兼任役員役割の明確化を行い、VOICE 活動や日々の既存業務の質を高めつつ効率化を図ります。

・VOICE 開催方法については、対象となるメンバーや内容の整理を行い、「限定メンバーズ VOICE」を新設することでメンバーの理解促進や直接対話の活性化を図ります。また、コロナ禍や働き方・職場環境の変化を踏まえたデジタルツール（Stream・Forms）を活用し、メンバー接点の充実化にも合わせて取り組みます。

・直接対話による意見交換ができる機会の提供を年間通して行い、意見集約、課題整理を実行することで生まれた課題や現場実態については、労使会議を通じて課題解決や必要な提言に繋げていきます。

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

・環境変化を踏まえた経営対策・労働福祉活動については、組合本部・支部が連携を図りながら、グループ全体と地域事業会社の経営状況を把握し、影響を踏まえた今後の営業戦略、対応を各社と確認していきます。その上で、「雇用の確保」とその前提となる「企業存続」を最優先としながら、従業員の労働条件を最大限維持すべく、労使協議を進めていきます。

・各社の中期経営計画や構造改革の取り組みに対しては、メンバーの納得感や実行性を高めるべく、企業方針浸透や意見交換の活性化を図り、新たな職場委員会や VOICE 活動、兼任役員との携わる活動スキームの見直しに取り組みます。

・通年協議では、各社で働くことへのやりがい、働きがいを高める仕組みとして、中期経営改革と連携した人事賃金制度構築を進めることや、グループで働くうえでのキャリアや安心などを高める共通枠組みの整備、働く環境整備に繋げる成案化や取り組みを前進させます。

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

・VOICE 活動運営変更に合わせてメンバーとの双方コミュニケーションの促進につながる広報活動の新たなスキームづくりに取り組みます。

・組合活動や共済会諸制度等の理解を深める内容や各地域毎にメンバーが知りたい、見てよかったと実感する福利厚生情報の発信の強化に取り組みます。

・働き方や職場環境の変化を踏まえつつ、Office365 や LINE 公式アカウント、各支部分会の広報誌を活用し、メンバーが目につけやすい発信を工夫することで組合との接点拡大に取り組みます。

● 社会貢献活動：各支援団体への継続的な支援、地域に根ざした持続的な貢献

・各支援団体へは、札幌「羊ヶ丘養護園」の人的交流、函館「さゆり園」のクリスマスプレゼント寄贈など継続した支援活動を行います。

・函館では、地域の魅力を深掘りしながら、新しい形での地域貢献活動の方法を検討、実行します。

・地域貢献活動として地域スポーツ団体（日ハム・コンサ・レバンガ）観戦活動を、興行状況を踏まえて開催します。

● 教育サポート活動：教育体系の見直しによる教育機会提供の拡充

・ユニオンプランは、役員・メンバー間の関係構築・絆作りの意味合いが強いフレッシュプランを除き、セカンドプラン・チャレンジプラン、CLP I、II を原則オンライン開催とすることで、遠隔地含む各メンバーが同水準で教育機会を得る事ができるよう体系を構築します。

・キャリアセミナーは、キャリア・ライフに関わる学びの機会提供として、各支部分会の兼任役員と連携し、メンバーニーズに合わせた内容を汲み取り、オンライン形式を中心に開催します。

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

・コロナ禍の環境変化を踏まえ、集合形式を伴わないオンライン上でメンバー同士が繋がる新しい取り組みを行います。

・百科では、北海道百科設立 30 周年の取り組みとして、メンバー同士の絆が深まる独自の活動を行います。

・札幌・函館は UA ゼンセン主催、百科は首都圏活動委員会主催の活動に参加することで選択肢の拡充を図ります。

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

・育児に関わるメンバーへのテーマ別 VOICE の定期開催や介護の個別相談会を札幌・函館で開催します。

・「疾病サポート百科」について教育・広報活動と連携した共有し、職場・周囲が疾病に対して理解する土台作りを図ります。

仙台三越支部 第8期(2020年度)運動方針(案)

テーマ

『前進』

互いを理解し、挑戦し続けよう！！

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

● 現場活動

〔VOICEを通じた、効率的かつ精度の高い現場活動の推進〕

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

● 経営対策活動

〔会社とメンバーが互いの理解を深めることのできる経営対策活動の実施〕

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

● 労働福祉活動

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

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

● 広報活動

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

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

● 社会貢献

〔活動趣旨の理解を高めることによって、積極的な参画が生まれる活動の推進〕

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

● 教育サポート

〔知識・スキルアップによる、生きがいや働きがいに繋がるセミナーの実施〕

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

● レクリエーション活動

〔組織の一体感、お買場を超えたメンバー同士のコミュニケーションの醸成〕

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

● 組織政策活動

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

- ・ 人事制度や共済制度の知識向上を目的に定期的な勉強会を実施

テーマ

従来の思考の枠を外し、持続可能な成長のできる職場へ。

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

● 労働福祉活動

○2020年度 労使通年協議事項

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

● 現場活動

○テーマ別ボイスの充実

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

○限定メンバーズボイスの実施

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

● 経営対策活動

○メンバーの声・組合執行部の声の定期共有と働き方への反映

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

● 広報活動

○支部広報誌の告知方法と内容の拡充

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

● 教育サポート

○オンライン教育の実施

- ・ユニオンプラン実施方法の見直し

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

- ・異業種交流教育（チャレンジプラン）の新規実施

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

● レクリエーション活動

○文化レクの実施

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

● ダイバーシティ推進

○執行部向けの“知る機会”の提供

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

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

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

● 現場活動

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献活動

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

● 教育サポート活動

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

● レクリエーション活動

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

● 組織政策

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

テーマ

メンバー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

2020年度にむけて将来を見据えた安定的な利益確保のため、構造改革として「組織再編」「業務改革」「オペレーション改革」に加え、「専門人材の処遇」「従業員のやりがい」を反映した制度を目指し、社員ステージB・Cの人事賃金制度改定などの取り組みを進めてきました。しかし、新型コロナウイルスの影響により、2020年度に入って間もなく、約1ヵ月間一部フロアを除いて店舗休業を余儀なくされるというまだかつてない危機に直面しました。このような大きな環境変化を乗り越えるために私たち自身も同様に大きな変革が求められます。危機とも呼べるこれらの変化を名古屋三越メンバー一丸となって名古屋の地で生き残っていく必要があります。そのため私たち労働組合としても様々な取り組みにメリハリをつけ、変革をしていきます。

●経営対策・労働福祉活動

組合役員一丸となって、メンバーと会社両者の橋渡しとなる存在

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

●現場活動(VOICE活動)

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

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

●広報活動

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

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

●教育サポート活動

多様な学びたいニーズに応えるための機会創出

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

●レクリエーション活動

多様化する余暇の過ごし方をより充実したものへ

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

●ダイバーシティ推進活動

介護に関する知識向上や周囲で働く仲間からの理解を深める

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

テーマ

「対話」を通じ「信頼」を深めよう

～ Dialogue creates trust ～

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

● 労働福祉活動

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

● 経営対策活動

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

● 現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み)

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献

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

● 教育サポート

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

● レクリエーション活動

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献

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

● 教育サポート

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

● レクリエーション活動

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み)

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献

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

● 教育サポート

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

● レクリエーション活動

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

テーマ

ディスタンスだけど心はひとつ。

あらゆる変化を前向きに、岩田屋三越はこの難局を乗り越えてみせる！

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

- **労働福祉活動** **変化にチャレンジできる人事制度・安心して働ける職場環境づくり！**
 - ・ 新たな領域にも安心してチャレンジでき、前向きに業務に取り組めるような人事賃金制度への見直しを進めます。
 - ・ 環境変化にタイムリーに対応できる賞与制度について、グループ方針を踏まえながら交渉方式を見直します。
 - ・ 総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、有給休暇取得促進や時間外労働削減が進まない職場や個人へのケアと同時に、気兼ねなく休暇を取り、定時に出勤できるような会社風土づくりに取り組みます。
 - ・ 求められる人材像や働き方、組織体制が大きく変わっていく中で、現行の評価制度について、仕組みや運用方法、評価者教育などを研究し、上司・部下のコミュニケーションのあり方を労使で議論します。
 - ・ ハラスメント撲滅に向けて、セクハラ禁止ポスターの掲示に加え、教育対象者を拡大して、全メンバーの啓発を労使で行います。
- **経営対策活動** **タイムリーにチェックし、わかりやすくメンバーに伝え、意見を会社に届ける！**
 - ・ 経営懇話会において、営業・収支状況だけでなく、企業戦略や施策などの確認も強化していきます。
 - ・ 会社から発信される情報について、全員が同じレベルで知ることができよう、組合としてわかりやすくお伝えします。
 - ・ メンバーからの会社への要望やアイデアは、即座に経営陣と共有し、タイムリーな対応を求めます。
- **現場活動** **VOICE活動の見直しとデジタルツールの活用により、メンバーと接する機会を拡大！**
 - ・ VOICEの対象単位や開催回数を見直し、メンバーそれぞれの立場からの幅広い声を吸い上げます。
 - ・ 兼任委員との連携によるメンバーズ VOICEの運営方法をさらに推進し、メンバーとの接点拡大に努めます。
 - ・ 執行部による動画配信やデジタルツールを使ったアンケートにより、定期的な情報提供と意見集約を行います。
- **組織政策** **職場委員を新設し、兼任役員を強化、常にメンバーの声が入る組織をつくる！**
 - ・ 新設する職場委員を通じて、日々職場区単位のメンバーの声が集約できるよう、職場委員の育成と活性化を図ります。
 - ・ 組合役員育成強化として、社内制度や会社方針などの情報の習得機会を増やし、労使交渉強化につなげます。
 - ・ 兼任役員によるテーマ別 VOICE やレクリエーションの企画・運営、広報活動などを実施し、執行部機能の活性化を図ります。
 - ・ 資料や議題の事前共有により、支部機関会議を短時間で効率的に行います。
- **広報活動** **組合NEWSをWEB版にします！動画もやります！**
 - ・ 毎月発行している組合 NEWS をデジタル配信に切り替え、ペーパーレス化を進めます。
 - ・ LINE やホームページ、動画配信、Yammer などさまざまな情報ツールを使用し、より多くのメンバーがタイムリーな情報を受け取れるように工夫します。
- **社会貢献** **離れていても支援の手は止めません！**
 - ・ 愛の募金活動、エコキャップ回収活動、折鶴献納の平和活動は、継続して取り組みます。
 - ・ 鹿児島県の社会福祉法人「愛生会」との人的交流やボランティア活動に、労使で取り組みます。
- **教育サポート** **メンバーのニーズと参加しやすさを考え、もう一度見直します！**
 - ・ 労使共催研修であるユニオンプラン（フレッシュプラン、セカンドプラン、キャリアライフプランニング I・II）については、岩田屋三越として、メンバーの参加のしやすさとニーズに応じて、研修の中身や開催方法を見直します。
 - ・ メンバーそれぞれのニーズに合った学習機会の提供の一つとして、連合や UA ゼンセンが企画するセミナーなどの告知を行います。
 - ・ 自己啓発支援制度について、メンバーが積極的に利用できるよう、定期的に発信を行い、周知を徹底します。
- **レクリエーション活動** **しっかりとコロナ対策をして、メンバーのつながりを広げる機会を提供します！**
 - ・ 状況に応じた最適な開催方法を考慮しつつ、メンバー同士のつながりを広げる場としてのレクリエーションを企画・開催します。
 - ・ これまでレクリエーション活動の一つとして参加してきた「博多どんたく」は、会社行事へ移管します。

LINE 公式アカウント
お友達登録はコチラから↓



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

- **経営対策活動:今後の更なる変化に対して正しい情報の集約とパイプ役としてメンバーとの共有に努めます**
 - ・ 経営懇話会等の定例開催を行い、会社状況の把握・メンバー認識の提言を行い、関係性構築に努めていきます。
 - ・ 各所属における職場懇話会の実施頻度を増やし、所属風土・環境の把握に努め、所属毎の課題解決に繋げていきます。
 - ・ 新たに職場委員会を実施し、メンバー視点での所属毎の風土・環境把握を強化すると共に、職場懇話会と連動させることで課題解決に努めていきます。
 - ・ 機関会議において専従⇄兼任間で会社状況の正しい情報共有を行い、組織的に経営対策を行っていきます。
 - ・ 情報発信・意見集約等については新たに動画等のデジタルツールの活用を行い、よりメンバーの声を拾いやすい環境を整備します。
- **労働福祉活動:メンバーがやりがい働き甲斐を持ち続けることができる環境を目指し、制度協議や働く環境の整備を進めます**

《人に関わる諸制度》

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

《働く環境の整備》

 - ・ 更なる業務構造改革が検討される中、メンバーが目的や方向性を正しく理解し、安心して働くことの出来るよう努めていきます。
 - ・ 業務変革による運営オペレーション見直しを見据え、限られた要員で生産性を高めていくためにも、正しい労務管理の運用と共にシフト数集約など、仕組みの整備を進めていきます。
 - ・ 年間総実労働時間削減に向け、引き続き有休取得・時間外削減の取り組みを推進し、目指す姿に向けた基盤構築を行います。
- **現場活動:デジタルツールも活用し、メンバーとの接点強化と意見交換、また環境把握できるような仕組みを構築し取り組みます**
 - ・ 所属役員からの情報をタイムリーに受け取れるよう、新たに意見収集のフォーマットをウェブ上に作成し、繋がりを強化します。
 - ・ 所属役員との職場委員会により、全社の課題感の解決とともに、所属別の課題を明確にし、解決に向けて取り組みます。
- **広報活動:活動の認知度向上に向けて取り組みを行います**
 - ・ メンバーズ VOICE の運用方法変更に伴い、通年協議進捗等の定期的な動画配信などにトライしていく上でも、メンバーの認知度向上と閲覧向上に向けた運用スキームの検討とトライアルを行っています。
 - ・ 今後、様々な情報発信が紙面から WEB に移りつつある中で、日々のブログ閲覧者向上に向けて、メンバー関心の高い情報の発信と共に、LINE 公式アカウント登録者向上に向けた取り組みを継続的にを行います。
- **ダイバーシティ推進:様々な事情を抱えるメンバーが、働きやすい環境・理解しあえる風土をつくります**
 - ・ 育児、介護、疾病など項目によって、当事者や上司など対象別に、ヒアリングやテーマ別 VOICE を開催し意見集約を行います。
 - ・ 様々な事情を抱えながらも働き続けられるような、柔軟な働き方の制度構築を進めます。
 - ・ 相手との違いに気づき、コミュニケーションによって相互理解を図れるような風土づくりに努めます。
- **社会貢献:継続的な活動の推進に向けて取り組みます**
 - ・ 本部活動を中心に実施し、取り組みの意味や必要性を発信していきます。
- **教育サポート:労使での効果的な教育機会提供に向けた検討・実施を行うと共に、組合独自の教育機会の提供も進めます**
 - ・ フレッシュプラン・セカンドプランは効率を考え労使共催とし、セルフマネジメントのカリキュラムを検討していきます。
 - ・ マネーセミナー等、ライフの充実に向けたカリキュラムの再考と共に、参加・開催方法に関しても新たな方法を模索していきます。
- **レクリエーション活動:接点の創出に加え、ワークライフバランスの観点を意識した活動を行います**
 - ・ 趣味の発見や深められるような場の提供を通して、メンバーの繋がり作りや、リフレッシュによるワークライフバランスの浸透を図ります。

テーマ

自他共に納得するまで、ディスカッションを！

～個人・組織の成長のために、意思疎通・相互理解を深める～

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

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

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

●経営対策活動

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

●労働福祉活動

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

●現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み)

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

●広報活動

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

●ダイバーシティ推進

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

●社会貢献

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

●教育サポート

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

●レクリエーション活動

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

ソシエ・ワールド支部 第8期(2020年度) 運動方針 (案)

テーマ

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

新型コロナウイルスの影響により社会は一変し、終息の見通しも難しい状況にあります。企業も個人もこれまで経験したことのない環境であるからこそ、仕事の仕方や考え方を考える絶好の機会と前向きに捉え変化する必要があります。今こそ互いに信頼し合う関係性を大切にして、ソシエ・ワールドで働く私たち一人ひとりが主体的に「今、自分に何ができるか？」を考え行動し続ける事が重要であると考えます。労働組合としても、これから起こりうる様々な障壁に労使一体となって考え、下記のポイントを実行に移します。「自ら考え目的をもって動き」「互いに協力しあい」「分かちあい」「知恵をしぼり」「仲間同士が団結しあい」困難を乗り越え目指す姿を私たちの手で実現させましょう。

●経営対策活動

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

●労働福祉活動

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

●VOICE 活動

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

●広報活動

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

●教育サポート活動・レクリエーション活動

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

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部第8期(2020年度)運動方針(案)

テーマ

メンバーとのあらたな「つながり」で、さらなる「働きやすい」環境への一歩を！

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献

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

● 教育サポート

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

● レクリエーション活動

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

テーマ

「働きやすい」環境整備を、メンバーとの「つながり」強化で！

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動

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

● 広報活動

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

● ダイバーシティ推進

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

● 社会貢献

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

● 教育サポート

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

● レクリエーション活動

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

活動テーマ

互いに語り合い、実現しよう、私たちの未来

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

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

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

●現場活動

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

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

●経営対策活動

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

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

●労働福祉活動

<人に関わる諸制度>

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

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

・グループの方向性を踏まえ、ステージ A の制度改定をおこないます。

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

<働く環境の整備>

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

・総実労働時間の短縮に向けた、制度改定や職場の課題の解決をおこないます。

●広報活動

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

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

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

●ダイバーシティ推進

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

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

●教育サポート

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

●組織運営

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

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

“チェンジ&チャレンジ”

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

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

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

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

●経営対策活動

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

●労働福祉活動

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

●現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み)

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

●広報活動

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

●社会貢献

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

●教育サポート

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

●レクリエーション活動

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

関連グループ支部Ⅰ 第8期(2020年度)運動方針(案)

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

●レクリエーション活動:

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

●USR活動:

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

●教育活動:

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

レオテックス直轄分会

【分会テーマ/変化と挑戦】

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

●経営対策活動

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

●労働福祉活動

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

●現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み)

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

●広報活動

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

三越伊勢丹不動産直轄分会

【分会テーマ/個々の力と対話を通じて変化に挑もう】

～変化を、個人と企業の成長に結び付ける～

●経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

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

● 広報活動

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

三越伊勢丹ソレイユ直轄分会

【分会テーマ／一人ひとりがイキイキする職場の創造】

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

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

● 広報活動

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

スタジオアルタ直轄分会

【分会テーマ／対話の力で変化をチャンスに】

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

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

● 広報活動

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

センチュリー・トレーディング直轄分会

【 分会テーマ／ 一人ひとりが働きやすい職場の実現 】

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み）

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

● 広報活動

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

IM Digital Lab 直轄分会

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動

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

● 広報活動

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

関連グループ支部Ⅱ 第8期(2020年度)運動方針(案)

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

【分会テーマ/対話を重ね、変化を成長につなげよう

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動(メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取組み)

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

● 広報活動

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

三越伊勢丹ニッコウトラベル直轄分会

【分会テーマ/一人ひとりの力を一つに

～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～

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

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

健康保険組合直轄分会

【 分会テーマ／ 今と向き合い、その先の未来を切り拓く 】

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

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

● 経営対策活動

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

● 労働福祉活動

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

● 現場活動（メンバーとの接点強化や職場の課題解決の取り組み）

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

● 広報活動

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

第 8 期（2020 年度）予算（案）に関する件

1. 2019 年度予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

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

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

2) 財政健全化計画（中期計画）について

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

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

【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組みの推進は、組合員への影響や組織力低下に繋がる可能性もあることから、4～5 年程度の中期的なスパンでの取組みとしていく
- ・計画を策定するにあたっては、組織発足後の予算・実績推移や今後の収支の見込みなどを踏まえ、以下を基本的な考え方として財政健全化に向けた計画を策定する

②計画達成までの期間

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

③目指す収支の方向性

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

⇒今後の収支見込みを鑑みると、収入は減少見込み、支出は組織状況等によるものの現状の水準程度はかかる見込みであることから、極力現行水準程度に収入を維持すること、支出を着実に 7,000 万円程度削減するための様々な打ち手を検討する



現在の環境に合わせて再度財政健全化計画（中期計画）の見直しを図っていく

3) 第 8 期（2020 年度）予算の基本的な考え方

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

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

2. 第8期（2020年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計予算設定の概要・ポイント

<収入面の主なポイント>

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

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

<支出面の主なポイント>

①事業費

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

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

②事務費

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

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

③その他の支出

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

2) 特別会計予算設定の概要・ポイント

①闘争特別会計

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

②愛の募金特別会計

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

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

3) 第8期（2020年度）予算（案）について

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

【組合財政 単年度収支額の推移】

①一般会計+闘争会計

単位：千円

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

※金額は愛の募金特別会計および各会計の繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

②愛の募金会計

単位：千円

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

※金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

4) 今後に向けて

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

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

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

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

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

（支出の部）

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

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

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 闘争特別会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

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

（支出の部）

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

2020年度三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

収支予算表（2020年7月1日～2021年6月30日）

（収入の部）

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

（支出の部）

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

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の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