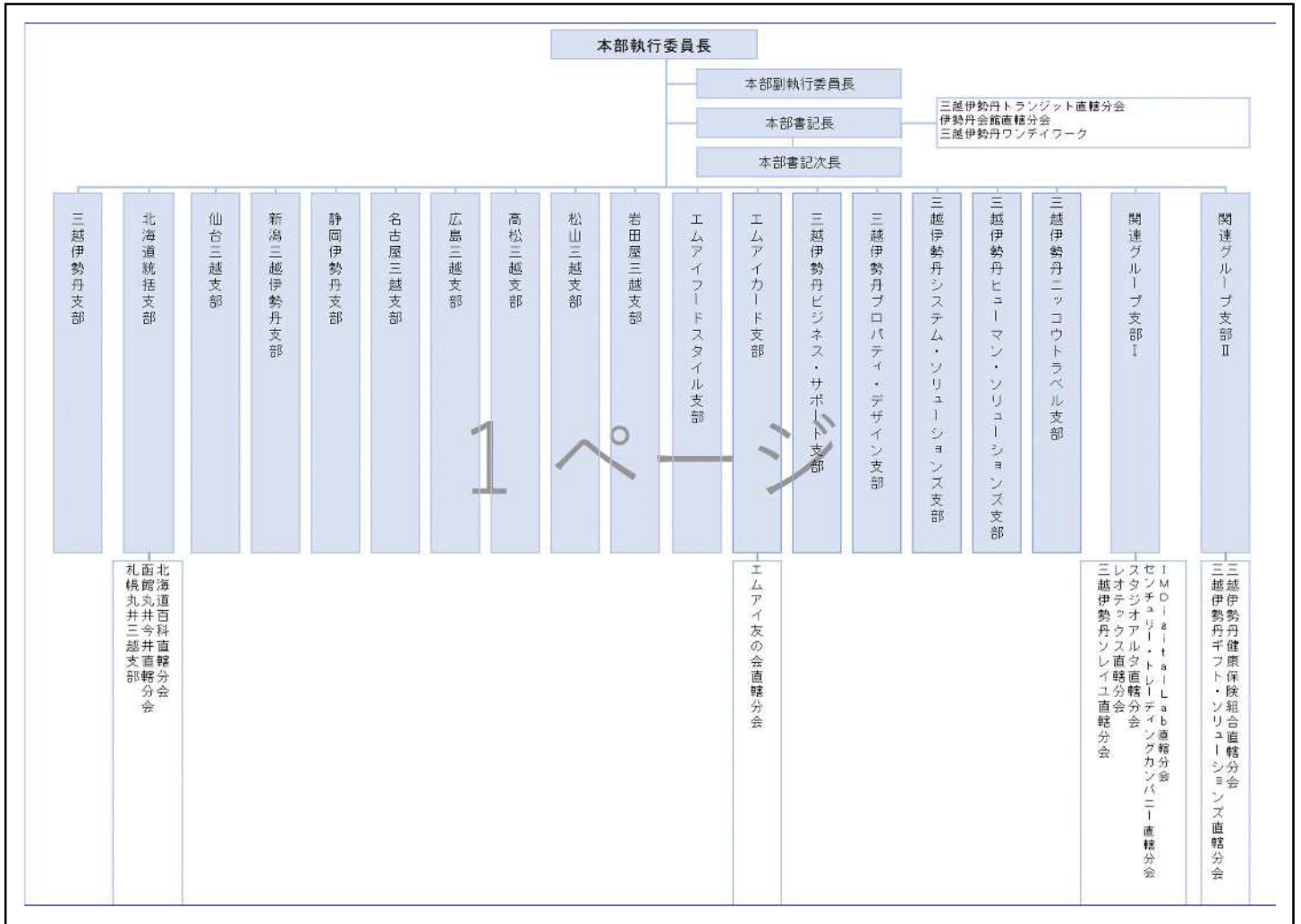


第9期(2021)
運動方針(案)

<第9期組織図>



関連グループ 構成企業

- 関連グループ支部Ⅰ 構成企業
 - ・三越伊勢丹ソレイユ：グループ企業の支援業務
 - ・レオテックス：紳士服などの製造・販売・衣料品の補整加工業務
 - ・スタジオアルタ：CMや番組の制作、イベント・キャンペーンの企画・運営、アルタビジョンの運営
 - ・センチュリートレーディングカンパニー：ワインを中心とした洋酒、食材、雑貨などの輸入業
 - ・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
 - ・三越伊勢丹健康保険組合：三越伊勢丹グループの従業員が独自に設立した健康保険組合
- 本部書記長直轄 構成企業
 - ・三越伊勢丹トランジット：カフェ・レストラン運営など飲食事業
 - ・伊勢丹会館：伊勢丹新宿本店におけるレストラン事業
 - ・ワンデーク：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

<第9期に向けた環境認識>

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

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

<第9期運動方針の考え方>

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

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

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

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

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

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

- ・中期経営計画における各事業の目指すべき方向性について、メンバーへの浸透や定着に向けた提言や発信をおこなう。
- ・コロナの経営への影響を確認し、役員・メンバーへ情報共有を適切に実施、健全な危機感・経営マインドの醸成につなげる。
- ・構造改革について、本支部の連携を強化し各社の状況を慎重に見極めながら、職場への情報共有や従業員の雇用への対応など具体的な取組みを協議する。併せて、職場懇話会・経営懇話会両輪でのチェック機能・パイプ機能の強化に引き続き取り組む。

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人材育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

【経営対策活動と現場活動の連携】

- ・経営懇話会・現場活動に加えてより身近な労使関係、職場懇話会の強化

【労働福祉活動】

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

【現場活動の強化】

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

【意識変革への対応】

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人材育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【想いをあわせ、私たちのありたい未来を創る】

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動（VOICE活動）

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動（VOICE活動）

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨レクリエーション活動

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

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

- ・これまでの組合役員とメンバー間に加え、部門や担当の枠を超えてメンバー同士が直接対話できる機会の創出に取組みます。
- ・他者から得られる気づきやアイデアが主体的な取組みに繋がるようサポートします。

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

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

<第9期運動方針における重点政策>

①現場活動

- ・組合活動の原点に立ち返り、組合とメンバー・メンバー同士などの接点強化や直接対話を実現する機会の創出に取組みます。メンバー間や部門間の相互理解を深め、情報共有や意見交換を通じた気づきを生み、メンバー一人ひとりの力を集結し組織の大きな成果に繋げていきます
- ・直接対話のフォローとして、コロナ禍でも活動が遅滞なく推進できるようデジタルを活用した情報発信や意見集約、メンバーへのフィードバックに取組みます

②経営対策活動

- ・取り巻く環境や企業動向といった会社の情報の浸透度・理解度を高め、情報から得られた気づきをメンバー一人ひとりの主体的な取組みへとつなげ、業績目標の達成やこの先の発展に向けた会社の取組みを実現するため、情報発信を中心とした経営サポート活動に引続き取組みます
- ・現場活動と連携した経営対策活動として、現場の課題解決に向けた労使会議の在り方を見直し、『声の集約 ⇒ 打ち手の検討と実施 ⇒ メンバーへのフィードバック』の好循環を構築することで、仙台三越の一体感の醸成に取組みます

③労働福祉活動

- ・メンバーの中長期的なキャリア形成、やりがいや働きがいの維持向上、安心安全の確保に向け、取り巻く環境や企業動向を考慮しながら労使通年協議を推進します
- ・人に関わる諸制度の見直しにおいては、近年組織体制や働き方が変化してきたことを踏まえ『雇用形態の期待役割の整理』を重点ポイントとしながら制度構築に取組みます
- ・働く環境の整備においては、安心安全な職場環境を構築するために、メンバーが自ら考え意識して行動することができるよう、前提となる制度やルールに関する知識の向上に加え、心理的安全性の確保に向けたコミュニケーションの向上に取組みます

<第9期組織の考え方>

- ・執行委員については、4役体制の再構築期間として現在の執行委員7名体制を継続した体制とします
- ・評議員（大会代議員）や職場委員との連携を通じて、組合活動への理解促進やメンバーへ対する情報発信が実現できる組織体制を目指します

<第9期における分野別活動計画>

①現場活動

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

②経営対策活動

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

③労働福祉活動

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

④広報活動

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

⑤社会貢献活動

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

⑥レクリエーション活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

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

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

【誰一人、取り残さない職場環境の実現】

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④コミュニケーションプロジェクト

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

⑤広報活動

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧組合役員人材育成活動

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

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

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

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

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

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

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

<第9期運動方針における重点政策>

①現場活動

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

②経営対策活動

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

③労働福祉活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①現場活動

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

②経営対策活動

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

③労働福祉活動

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

④広報活動

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

⑤教育サポート活動

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

⑥社会貢献活動

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

⑦ダイバーシティ推進

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

⑧レクリエーション活動

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

⑨組織政策・人財育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【浸透】 組合活動の理解度向上

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

【つながり】 一連の組合活動のサイクル活性化

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

- ・執行部を中心にグループ内他百貨店や他労組と情報交換をおこなうなどの外部交流と、組合役員教育の充実化により、組合組織として一層の経営チェック機能強化をしていきます。
- ・上述の取り組みの中で得た情報を経営に届けつつ、企業の生き残りのための戦略や施策等を労使間で確認し、組合役員を中心に経営陣との一層のコミュニケーション強化をはかります。

③現場活動

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤教育サポート活動

- ・会社の教育体系とすみ分けをおこない、メンバーの日々の生活をより豊かにすることを念頭に活動内容を作り上げます。
- ・中でも次世代を担う若手社員にむけた教育の場「マナベルカフェ」は参加者が主体的に創りあげていく教育として、参加者同士が「学び」を通じてコミュニケーションをとることが出来るような活動を目指します。

⑥レクリエーション活動

- ・部署・世代を超えたコミュニケーションの場の創出を目的に自発的な企画発案を促す「レクリエーション補助制度」を継続しておこないます。
- ・上記制度の更なる活用を目指し、対象範囲の拡大やオンラインでおこなえるレクリエーションの提案をおこないます。

⑦ダイバーシティ推進

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

⑧社会貢献活動

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

⑨政策・政治活動

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

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

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

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

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

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

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨レクリエーション活動

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【現場の声ファースト】

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

【労使協働の組織風土】 会社⇄組合の関係性強化

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

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

【ダイバーシティ&インクルージョン】 組合員同士の関係性強化

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

・2021年度は、下記項目を軸として労使議論を行います。

- ①ステージBの人事賃金制度の変更、②無期雇用化に伴う諸制度の導入、③賞与支給方式の変更、④社員転換条件の拡充、⑤更衣時間の勤務時間化対応総実労働時間短縮に向けた研究、⑥外商部インセンティブ制度の導入に向けた研究、⑦新たなリスクシナリオの導入

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

②経営対策活動

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

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

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

③現場活動

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

・兼任役員の協力のもと、兼任役員が積極的に現場活動に関わるような体制をつくります。

各々の役員が意見集約を負荷なく行える最小単位のコミュニティを主体とした意見集約の仕組みを整備します。

※最小単位のコミュニティ…身の回り10名未満を範囲として、意見集約や情報発信を行ってもらう手法

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

<第9期組織の考え方>

「現場から職場を変える」ことができる役員人財の育成・組織づくりを行います。

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

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨レクリエーション

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

<第9期に向けた環境認識>

2020年秋から構造改革による工事が本格化しました。1年間の工事期間を経て、2021年秋に開業します。新しいビジネスモデルとなる中で、メンバーは従来の働き方にとらわれず、創意工夫をもって挑戦していかなければなりません。

新型コロナウイルスへの対策や周辺環境でもホテルのオープンや中心市街地の再開発の計画など周辺環境も大きく変化していきます。グランドオープン後、地域のお客様に支持いただける店舗となるよう、労働組合としてもやりがい・働きがいのある職場となるよう現場の声をもとに労使一体となって改善に取り組んでいきます。

<第9期運動方針の考え方>

【働く環境の整備】 少人数オペレーションでもメリハリのある働き方を実現

・要員の減少に伴い、定量的にも負担の増加がみられる中で、抜本的に働き方を見直し、メリハリのある働き方を実現する。

【新たなビジネスモデルに合わせた制度構築】 従来の百貨店からビジネスモデルの転換の中で制度を見直します。

・新たなビジネスモデルに合わせて、求められる役割が変化の中で、やりがい・働きがいのある制度へ見直します。

【メンバーとのコミュニケーション強化】 デジタルツール活用などメンバー接点を拡大します。

・従来の仕組みにとらわれず、情報発信やメンバーの声を集める仕組みを構築します。

・少人数だからこそ、組合として起点となる直接対話は継続して取り組んでいきます。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨人財育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【安心】 漠然とした不安を払拭し、やるべきことに専念できる環境をつくる！

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤組織政策・人財育成

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧レクリエーション活動

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

⑨政策・政治活動

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【やりがい・働きがいのある職場を目指す】 ～3ヵ年計画達成に向けて、更なる心理的安全性の向上を図る～

- ・労使一体となって職場風土改革に取り組み、ES調査(会社)や従業員意識調査(組合)などのヒアリング結果を踏まえ、職場の取り組みや課題に対して、皆さんが自由に議論でき、主体的に取り組みやすい職場を目指す

【組合活動の周知を通じてメンバー関与度の向上】

～より積極的な周知を通じてメンバー自身の主体的な関与に繋げる～

- ・自分たちの労働条件や職場環境は自分たちで作っていくという意識の中で、組合活動の周知及び参加しやすい取り組みを行い、労働条件の向上や職場風土づくりに関わるメンバーが増えることで、組織に対するエンゲージメントの向上を目指す

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人財育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

- 【**中長期的な視点を持った労使協議**】この先の変化も見据えつつ、あるべき姿を労使で描き、協議を継続
- ・会社の成長を正しく捉える為に経営対策を強化。変革期にメンバー皆が納得性を持ち取り組める環境を目指します。
- ・賞与など様々な制度については会社方向性を見据え、労使で目指す姿に向けて優先順位の検討、協議を進めます。
- 【**全メンバーが一体となり取り組む**】メンバーとの絆を強化し、同じ方向を向いて取り組める環境へ
- ・全ての活動とメンバーとを結ぶ広報活動を強化。これまで以上に組合活動の周知と正しい理解につなげます。
- ・働きやすい環境の整備に向け、情報発信強化や活動周知を行い方向性を一つにし、職場風土改善に取り組めます。
- ・改善に向けては組合役員が自身の役割を理解し、目的達成に向けて同じ方向性のもと主体的に活動を進めます。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥組織政策・人財育成

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨社会貢献活動

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

< 第9期に向けた環境認識 >

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

< 第9期運動方針の考え方 >

ありたい姿をメンバーと共に考え、実現に向けて取り組みます

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

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

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

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

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

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

< 第9期運動方針における重点政策 >

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

< 第9期組織の考え方 >

【支部の組織について】

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人材育成

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

<第9期に向けた環境認識>

昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染拡大の影響による建装案件の延期等により、厳しい環境下となることが想定されています。

組織としては、2021年4月より旧商業施設事業部が三越伊勢丹へ事業移管となり、環境創造事業部だけの体制となりました。またIMPDPとして、2030年度に向けた10年ビジョン（会社方針）を掲げ、新たなスタートを切っています。

会社方針である10年ビジョン初期にあたる第9期は、経営対策活動のチェック機能とパイプ機能を発揮し、メンバーが前向きに業務に向かうことができる環境構築が重要と捉えています。また2022年度下期以降は、業績回復が見込める状況の中、働き方改善に向けた取組みも重要です。メンバーとの直接対話を強化し、課題抽出・改善に向けた取組みを進めていきます。

<第9期運動方針の考え方>

- 【労使協議の充実】** 会社の発展とメンバーの成長につながる環境構築と制度面・運用面の基盤整備
- ・2021年度は、今後の目指すべき姿を描いた10年ビジョン（会社方針）を掲げ、スタートしています。その方向性を踏まえ、メンバーが前向きに業務に向かうことができる環境構築と制度面・運用面での基盤整備を進めます。
- 【コミュニケーション向上】** 発信力向上と組合役員とのつながり・連携による接点強化
- ・組合兼任役員による発信や声の吸い上げを意識した活動推進による接点強化を図ります。
 - ・あらゆるデジタルツールの活用による定期的な情報発信・意見集約を行います。
 - ・互いを知り、認め合う風土構築の推進に取り組みます。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進活動

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人材育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【活動の見える化】 組合活動の理解度向上により、全員で考える意識の醸成

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

【環境変化への対応】 人事賃金制度・働き方の見直しの推進

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

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

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧支部役員育成について

- ・新任書記長育成については、組合本部の教育プログラムでのOFF-JTと連携しつつ、支部活動の基本的な進め方や各活動に必要な知識をOJTでのアウトプットによる定着を目指します。
- ・支部執行部・評議員の育成に関しては、具体的には経営状況のより深い理解・通年協議や制度の勉強会、現場課題解決ディスカッションを通じた理解促進を進め、役員一人ひとりが主体的に組合活動に取り組める体制づくりを実現します。

⑨政策・政治活動

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

<第9期に向けた環境認識>

グループ全体で黒字化が必須になりIMHを取り巻く環境は昨年度に増して厳しい状況にあります。グループ連邦のシェアード会社という位置づけから、IMH新戦略が発表され、その中で「利益志向で仕事を進める」ことが改めて示され、「高付加価値ビジネスへの転換」「クライアントの深堀戦略」「総合請負戦略」の3つの重点戦略を軸に事業展開することを発表しました。

組合としてもコロナ以外に5G、AI、IoT、等の技術革新とその融合により飛躍的に変化する社会の中で、これまでの概念に囚われず今の強みを分析し変化に適用したビジネスを展開することは必須であると捉えています。この実現に向け組合は、メンバー同士の相互理解につながるコミュニケーション活動、並びに経営とメンバーの信頼関係が深まる活動に取り組みます。

<第9期運動方針の考え方>

【今を超えたその先へ】 ～現状をよく理解し、よりよい未来へとつなげるための対話を～

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

【メンバーとのつながり】 ～組合役員とメンバーとの関係性を深め、現場の課題解決のスピードを更にあげます～

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

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人財育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

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

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

①労働福祉活動

①人事賃金制度：

- ・グループの取り組みをふまえながら、各社の事業特性に合わせた制度構築をおこないます。
- ・通年協議の進捗については、適宜プロパーメンバーとの情報共有をおこない、納得性の向上につなげます。

②働く環境の整備：

- ・「あなたもOK・わたしもOK」の土台作りにつながる具体的な施策の検討
- ・現状に満足せず、職場環境や業務改善に向けた活発な意見交換ができる状態を目指します。

上記の取り組みにより、メンバーが安心してやりがい・働き甲斐を以て業務に取り組める環境整備をおこないます。

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨レクリエーション活動

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

<第9期に向けた環境認識>

【IMGS】 2019年度より構造改革に着手し、有明センターの返却・カタログ製作のリンベル(株)への委託などを進めてきました。2020年度業績においては、コロナ禍のギフト需要拡大を背景としつつ、構造改革によるコスト削減やメンバーの取組みが功を奏し、営業利益目標達成に至りました。今後は、“顧客へ思いを伝えるギフト”として、どのように価値提供を行っていくかが重要です。一人ひとりが主体的に考え、トップラインをあげる・ファンをつくるための実践が求められています。

【健保】 三越伊勢丹グループ従業員の健康リスクに対応する事業において、保険給付費や前期高齢者納付金の増加による財政の圧迫は依然として続いています。給付事業に加え、従業員への健康維持や意識向上への働きかけ強化も重要な取組みの一つです。

<第9期運動方針の考え方>

【労使協議の充実】 対話強化により納得性のある協議の推進

- ・IMGS：メンバーとの対話強化を踏まえた協議をおこなうことで、納得性の向上や協議の充実を目指します。
- ・健保：三越伊勢丹の協議内容を随時確認した上で、健保における運用について確認や協議を行います。

【自ら考え、行動する風土構築】 皆で新たな取組みを前向きに！

- ・コロナの影響など環境変化のスピードが高まる中、IMGSや健保それぞれの置かれた環境や方向性について共有を図ります。
- ・それぞれの役割・立場において、自ら考え、行動を起こす風土醸成に向けた対話を意識します。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人材育成

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

<第9期に向けた環境認識>

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

<第9期運動方針の考え方>

【主体性の向上】 「自身ができることは何か」を一人一人が考え実行していく。

・問題の原因を他者や環境に置くのではなく、全員が主体的に行動できる環境を構築していきます。

【他社尊重と双方向のコミュニケーション強化】 相手もプロフェッショナルと認め、尊重する。

・メンバー全員のさらなる意識向上を図ります。自身のみならず他者の役割も理解・認識し、異なる部署間・ステージ間においても高いコミュニケーションが取れる風土を目指します。

【納得性の追求】 過去の経緯、これまでの文化ばかりを重視するのではなく、「あるべき姿」を目指す。

・メンバーとの直接対話をより一層強化し、異なる意見を持っていても納得できる成果を追求します。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

<第9期組織の考え方>

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

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

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

②経営対策活動

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

③現場活動

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

④広報活動

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

⑤ダイバーシティ推進

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

⑥社会貢献活動

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

⑦教育サポート活動

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

⑧政策・政治活動

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

⑨組織政策・人財育成

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

第9期（2021年度）予算（案）に関する件

1. 2021年度予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

- ・ 労働組合の会計は、利益を追求する企業会計（決算・結果主義）とは異なり、支出を抑えて剰余金を増やすことを目的にしています。
- ・ 限られた組合費収入を効率的に活用しながら活動計画にもとづいた予算を策定し、その着実な執行をつうじて組合員に対する最大の効果をあげることを目的にしています。これを予算主義と呼んでいます。
- ・ 2021年度の会計予算も、これまでと同様に予算主義の会計を前提とし、本支部の運動方針を完遂するために必要かつ適切な予算策定をおこないます。

2) 財政中期計画について

- ・ 組合財政は2016年度～2019年度まで4期連続で収支マイナスの状況が続いており、中長期的な視点で鑑みると、今後の組織運営に影響を与える可能性があります。
- ・ よって、組合では2018年度に「財政プロジェクト」を立ち上げ、中長期的な収支均衡・財政健全化に向けた計画を策定し、2019年度は「事業のあり方・財政健全化プロジェクト」にてさらに具体的な対応策を検討してきました。
- ・ 2020年度は上記の対応策を進める一方で、新型コロナの影響により事業費を中心とした支出が大幅に減額となっているため、2020年度の特例与件(有価証券売却損、独立支援金の支出など)を除くと、実質的には収支均衡がはかれる状況になっています。
- ・ 今後は新型コロナによる影響や、効率性という観点からも活動のあり方(リアルとリモートのバランス)に関する検討をおこない、第10期（2022年度）を目途に収支均衡がなされるよう着実に財政健全化を推し進めていきます。

【 IMGU財政健全化計画（中期計画・2018年度策定）の抜粋 】

① 基本的な考え方

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

② 計画達成までの期間

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

③ 目指す収支の方向性

- ・ 予算策定時の収支が▲5,000万円程度（2018年度予算+約7,000万円）を目指す
- ・ 今後の収支見込みを鑑みると、収入は減少見込み、支出は組織状況等によるものの現状の水準程度はかかる見込みであることから、極力現行水準程度に収入を維持すること、支出を着実に7,000万円程度削減するための様々な打ち手を検討する

現在の環境に合わせて再度財政健全化計画（中期計画）の見直しをはかっていく

3) 第9期（2021年度）予算の考え方

- この先も賞与の減額や組合員数の逡減による組合費収入の減少が見込まれていることや、2021年7月に独立したソシエ・ワールド労働組合への独立支援金の執行などにより、第9期（2021年度）の組合財政は、単年度では大きなマイナス収支となることが想定されます。
- また、第9期（2021年度）は引き続き新型コロナの影響を考慮し、VOICE活動や機関会議のリモート開催を継続し会議費や出張旅費の効率化をはかる一方で、リモートレクへのトライアルや、社会環境や会社の動向にも注視しながら集合教育や出張の緩和を検討するなど、リアルとリモートのハイブリッドな活動推進を前提とした予算策定をおこないます。
- 現在の厳しい環境下でも、限られた貴重な組合費を活用し、組合員に対して最大の効果をあげられるよう、メリハリをつけた予算策定と組合費執行をおこないます。

2. 第9期（2021年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

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

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

【支出の部】

① 事業費

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

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

② 事務費

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

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

③ その他の支出

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

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

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

② 愛の募金特別会計

- 収入について、キャッシュレス募金の推進やコロナ禍の募金といった影響を考慮し、経常収入は2020年度実績水準で予算設定します。
- くわえて、事業が滞らないよう、愛の募金特別会計を補完する位置づけで、一般会計からの繰入金収入を予算設定します。
- 事業費について、本部支援団体への寄付は2020年度実績水準で予算設定します。
- また、上部団体(UAゼンセン)への寄付や、国内外の自然災害発生時の義援金・救援金窓口への寄付、被災した従業員への災害見舞金などを想定し、これまでの支給実績をもとに予算設定します。

3. 第9期（2021年度）予算の収支について

- 第9期（2021年度）の組合会計全体の収支予算は、原則募金収入により運営される愛の募金特別会計を除き、**収入は約7億4,050万円、支出は約9億8,200万円**とします。

【 組合財政 単年度収支額の推移 】

① 一般会計+闘争特別会計

単位：千円

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

※ 金額は愛の募金特別会計および各会計の繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

② 愛の募金特別会計

単位：千円

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

※ 金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

4. 今後の組合財政について

- 前述のとおり、第9期（2021年度）の予算（愛の募金を除いた単年度収支）は、大幅な収支マイナス予算となります。ただし、2021年度限りの特殊要因（ソシエの独立支援金など）を除くと、その実質的なマイナス額は1億2,000万円程度となります。
- また、2020年度は新型コロナの影響により大幅な活動の縮小を余儀なくされたこともあり、実質的な収支均衡を実現している状況です。今後の財政健全化にむけては、新型コロナによる組合活動への中長期的な影響を見きわめながら、効率性と実効性のバランスという観点から組合員数の減少傾向を前提とした様々な対応策を着実に実行していく必要があります。
- 一方で、現在の非常に厳しいグループ環境のなかでは、IMGUが果たす役割がますます重要になっていきます。短期的に組合財政上の課題解決を優先するがあまり、IMGUの活動全体が停滞してしまうことは、IMGUの基本理念である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を達成するうえでは最良の選択肢ではないと考えます。
- IMGU本部としては、「組合活動の水準維持・さらなる向上」と「組合財政の収支均衡の達成」のバランスをはかりながら、あるべき組織運営と財政面での対応を引き続き着実に進めていきます。

2021年度三越伊勢丹グループ労働組合 一般会計

収支予算表（2021年7月1日～2022年6月30日）

（収入の部）

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

（支出の部）

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

款 項	目	21年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
2.事務費		509,600,000	101.4%	7,056,069	96.0%	-21,400,000
1.人件費		446,650,000	98.1%	-8,727,256	93.8%	-29,450,000
	1.給料	270,000,000	96.2%	-10,683,597	93.1%	-20,000,000
	2.時間外・深夜業手当	50,000	-	50,000	100.0%	0
	3.休日手当	4,500,000	106.8%	285,500	75.0%	-1,500,000
	4.職務・行動手当	74,000,000	101.8%	1,282,500	92.5%	-6,000,000
	5.賞与	47,000,000	100.9%	428,021	95.9%	-2,000,000
	6.共済会費	100,000	657.5%	84,790	200.0%	50,000
	7.社会保険料	48,500,000	99.6%	-198,620	100.0%	0
	8.福利厚生費	2,500,000	101.0%	24,150	100.0%	0
2.物件費		62,950,000	133.5%	15,783,325	114.7%	8,050,000
	1.通信費	10,500,000	101.0%	100,520	105.0%	500,000
	2.消耗品費	3,000,000	87.4%	-432,321	100.0%	0
	3.リース・レンタル料	8,500,000	98.1%	-164,832	94.4%	-500,000
	4.建物及び建物付属設備購入費	1,000,000	95.0%	-52,700	200.0%	500,000
	5.什器備品購入費	2,000,000	126.8%	422,160	25.0%	-6,000,000
	6.水道光熱費	300,000	115.2%	39,672	100.0%	0
	7.印刷費	5,000,000	100.6%	27,891	90.9%	-500,000
	8.図書新聞費	2,500,000	104.4%	104,618	83.3%	-500,000
	9.ネットワークシステム関連費	20,000,000	350.8%	14,298,230	333.3%	14,000,000
	10.修繕・営繕費	200,000	33.2%	-401,990	100.0%	0
	11.契約料	8,000,000	122.9%	1,488,190	114.3%	1,000,000
	12.支払手数料	100,000	353.3%	71,699	66.7%	-50,000
	13.振込手数料	1,500,000	115.3%	198,780	75.0%	-500,000
	14.租税公課	300,000	112.5%	33,408	150.0%	100,000
	15.雑費	50,000	-	50,000	100.0%	0
3.リゾート施設関連費		15,100,000	104.0%	580,617	83.4%	-3,000,000
	1.国内リゾート施設関連費	100,000	137.0%	27,000	100.0%	0
	1.国内施設関連費	100,000	137.0%	27,000	100.0%	0
	2.海外リゾート施設関連費	15,000,000	103.8%	553,617	83.3%	-3,000,000
	1.海外施設関連費	15,000,000	103.8%	553,617	83.3%	-3,000,000
4.上部団体費		91,500,000	87.2%	-13,469,280	87.1%	-13,500,000
	1.U Aゼンセン拠出金	91,500,000	87.2%	-13,469,280	87.1%	-13,500,000
	1.U Aゼンセン拠出金	91,500,000	87.2%	-13,469,280	87.1%	-13,500,000
5.共済会費		118,500,000	89.8%	-13,424,175	88.4%	-15,500,000
	1.共済会拠出金	51,500,000	90.0%	-5,735,050	88.8%	-6,500,000
	1.共済会拠出金	51,500,000	90.0%	-5,735,050	88.8%	-6,500,000
	2.医療共済補助金	67,000,000	89.7%	-7,689,125	88.2%	-9,000,000
	1.医療共済補助金	67,000,000	89.7%	-7,689,125	88.2%	-9,000,000
6.特別会計繰入金		3,000,000	-	3,000,000	-	3,000,000
	1.愛の募金特別会計繰入金	3,000,000	-	3,000,000	-	3,000,000
	1.愛の募金特別会計繰入金	3,000,000	-	3,000,000	-	3,000,000
7.独立組織関連費		120,000,000	1407.6%	111,475,070	-	-120,000,000
	1.独立支援金	120,000,000	1407.6%	111,475,070	-	-120,000,000
	1.独立支援金	120,000,000	1407.6%	111,475,070	-	-120,000,000
8.予備費		3,981,544,489	94.3%	-241,700,000	96.3%	-152,116,919
	1.予備費	3,981,544,489	94.3%	-241,700,000	96.3%	-152,116,919
	1.予備費	3,981,544,489	94.3%	-241,700,000	96.3%	-152,116,919
	合 計	4,963,544,489	97.3%	-138,278,957	97.9%	-105,616,919

2021年度三越伊勢丹グループ労働組合 闘争特別会計

収支予算表（2021年7月1日～2022年6月30日）

（収入の部）

款	項	目	21年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	経常収入		170,000	94.5%	-9,875	113.3%	20,000
	1.	受取利息	170,000	94.5%	-9,875	113.3%	20,000
		1.受取利息	170,000	94.5%	-9,875	113.3%	20,000
2.	前年度繰越金		720,887,928	100.0%	179,105	100.0%	179,105
	1.	前年度繰越金	720,887,928	100.0%	179,105	100.0%	179,105
		1.前年度繰越金	720,887,928	100.0%	179,105	100.0%	179,105
		合 計	721,057,928	100.0%	169,230	100.0%	199,105

（支出の部）

款	項	目	21年度予算	前年実績比	前年実績差	前年予算比	前年予算差
1.	事業費		10,000	1298.7%	9,230	100%	0
	1.	雑費	10,000	1298.7%	9,230	100%	0
		1.雑費	10,000	1298.7%	9,230	100%	0
2.	予備費		721,047,928	-	721,047,928	100%	199,105
	1.	予備費	721,047,928	-	721,047,928	100%	199,105
		1.予備費	721,047,928	-	721,047,928	100%	199,105
		合 計	721,057,928	100.0%	169,230	100%	199,105

2021年度三越伊勢丹グループ労働組合 愛の募金特別会計

収支予算表（2021年7月1日～2022年6月30日）

（収入の部）

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

（支出の部）

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

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



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