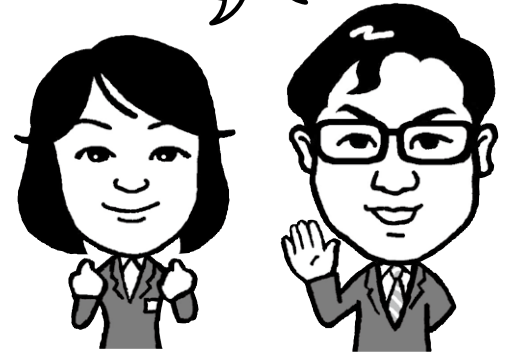


テーマ1



広報誌の
ナビゲーター役を
つとめます！
よろしくね！



ハルちゃん

ヨシくん

広報誌キャラクター

第一弾

なくそう！なぜ長時間労働の解消に取り組むのか？
恒常的な長時間労働！！



テーマ2

メンバーサポート活動報告
ワーキング
ファミリーVOICE
はじめました！





なくそう! 恒常的な長時間労働!!

働く環境は大きく変わってきていますが…

株三越伊勢丹では以前から、働く環境について会社と組合で様々な取り組みを行ってきました。

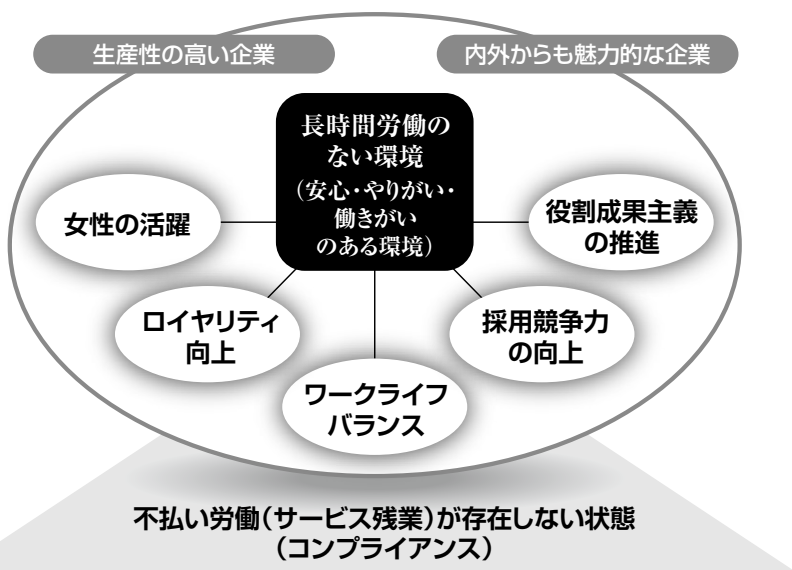
特に統合直後では、働きやすい環境を目指し「店舗休業日の設定」や「営業時間の短縮」を行いながら、一方で社員・メイト社員に対しては、生産性を高める取り組みとして「所定労働時間の延長」を行うなど、「労働時間」や「働き方」の意味合いはこれまでと比べ大きく変化してきています。

しかしながら、労働時間管理については同様にこれまで労使で様々な取り組みを進めてきたものの、依然として長時間労働が散見されるなど、課題解決に至らないケースが見受けられます。

まずは恒常的な長時間労働を解消します!

この状況を受けて、今年度の三越伊勢丹の労使通年協議では新たに「働き方部会」を設置し、働く環境の整備として特に恒常的な長時間労働の解消に向けた取り組みの検討を進めてきました。

この取り組みは、「コンプライアンス」だけでなく、「役割成果主義の推進」や「女性の活躍推進」、「採用競争力の向上」、「ロイヤリティの向上」、「ワークライフバランスの推進」といった観点からも、とても重要な取り組みであり、従業員が安心してやりがい、働きがいをもって働ける環境の構築につながります。

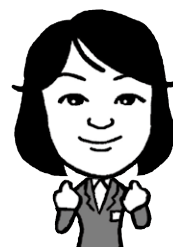


なぜ長時間労働を解消するのか? どうやって解消するのか?

以上のことを踏まえ、VOICE Timesではメインテーマを「なくそう! 恒常的な長時間労働」とし、二弾構成でお伝えしていきます。まず今回第一弾は「なぜ長時間労働の解消に取り組むのか」、第二弾では「長時間労働の解消に向けた労使の取り組みの事例紹介」をお伝えします。そして「長時間労働の解消について」を学び、全員で実行していきたいと考えていますので、是非ご覧ください。



それでは早速、今回生まれた広報キャラクターのヨシくんとハルちゃんと一緒に「なぜ長時間労働の解消に取り組むのか」を確認していきましょう。



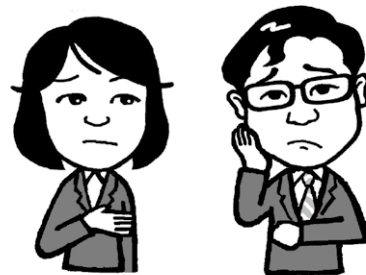
まずは、考えてみよう!

ヨシ：ハルちゃん、お疲れえ…。
ハル：ヨ、ヨシくん、何か疲れてない？ 大丈夫？
ヨシ：そうなんだ、最近疲れが抜けにくくて…。要員が減ってから、仕事量が増えてほぼ毎日残業状態で寝不足なんだよね。でもまあ慣れたから大丈夫かと…。
ハル：全然大丈夫じゃないでしょ！ だってそんな疲れ果てた顔でお客様に接客しても、最高のおもてなしなんてできないじゃない？
ヨシ：確かにそうかもしれないけど、僕一人の力じゃ

どうしようも出来ないし、諦めるしかないよ…。

ハル：そんなのダメ！ 決して良くないから、諦めずに変えていこうとしなくちゃ！

ヨシ：そっかあ…じゃあ、どうしたら変えられるのか、ちょっと考えてみるかな。



「充実している」ってどんな状態

ハル：では質問！ ヨシくんにとって「充実している」ってどんな状態？
ヨシ：えーと、毎日イキイキと働き生活し、オンもオフもいい具合に両立できている状態かな？
ハル：なるほど、オンとオフ、どちらかが欠けていたら「充実している」とは言えないし、両立がポイントよね。それでは、仕事上で「充実している」ってどんな状態？
ヨシ：そうだね…仕事で活躍をして成果を出し会社に貢献できたらかな？
ハル：それだけ？
ヨシ：あ、あとそれが評価に繋がり結果として本給や賞与に反映されると、やりがい・働きがいを感じられるかな。
ハル：スゴイ！ その上でプライベートも充実していたらカンベキじゃない？

ヨシ：でも、実際は長時間労働になってるし、「仕事がほとんど、あとは寝るだけ」の毎日だからプライベートはほとんどないし、充実感は正直ないよ…。

ハル：ならそこから抜け出さなくちゃ！ まずはある程度決められた時間内で仕事を終わらせることが必要ね。そうするとその分、プライベートの時間が出来るじゃない？

ヨシ：それは確かに。実は時間が出来たら、会社で配られた「人材育成プログラムガイド」に載っていた通信講座でマネジメントスキルを学ぼうと思っているんだ。苦手なところだからこそ力をつけたいからね。

ハル：いいじゃない！ 自分のスキルを磨く「自己啓発」の時間が出来ると、自分自身の価値や能力が高められるからね。あと、その他に家庭のことにも使えるよね。

ヨシ：うちの所属に家庭を持った女性の方が何人かいるけど、仕事との両立が大変そうだよ。最近は「イクメン」ブームだし、僕も休みの日はなるべく子どもと遊んで育児に協力したいんだけど、実際はなかなか難しいんだよね。

ハル：女性は様々なキャリアイメージを持っているから、もし決められた時間で仕事が終わる環境であれば、女性マネージャーやバイヤーがもっと生まれ、女性も更なる活躍を目指せそうだよな。



ポイント 1

ワークライフバランスを意識し、決められた時間で仕事を終わらせれば、その分自由な時間が生まれます。例えば自己啓発・家事が仕事と両立できると「充実している」と感じませんか？

「長時間労働＝高い評価」は大きな間違い！

ヨシ：でも一昔前はそもそも働く時間ってあんまり気にしなかったよね？

ハル：そうだね。例えば長時間掛かったとしても、出来上がったものがいいモノだったらとしたら、評価されていたのよね。極端な話だと「君たちも、夜遅くまで頑張っている〇〇さんの気合と根性を見習え！」みたいなことまであったしね。

ヨシ：今でもそういう感じの人がいるし、確かに実際頑張らなくてはいけない時ってあるけど、それが当たり前のようにずっと続いてしまうのは、やっぱり問題なんだよね？

ハル：そうね。**役割成果主義を推進する上では、適正な時間管理の元で成果を出すことが重要な**の。もし「長い時間頑張って働いている人がいい評価を

される」というような雰囲気があったら、それは大きな間違いなのよ。

ヨシ：なるほど。

だったらそのことをもっと徹底しなくちゃね。

ハル：そうよね！ その為にまずはマネジメント層がそのことを正しく理解した上で、効率的に成果を出せるように評価を含めてマネジメントすることが必要だし、私たち部下も自ら仕事を時間内に効率的に行う工夫が必要なんだよね。

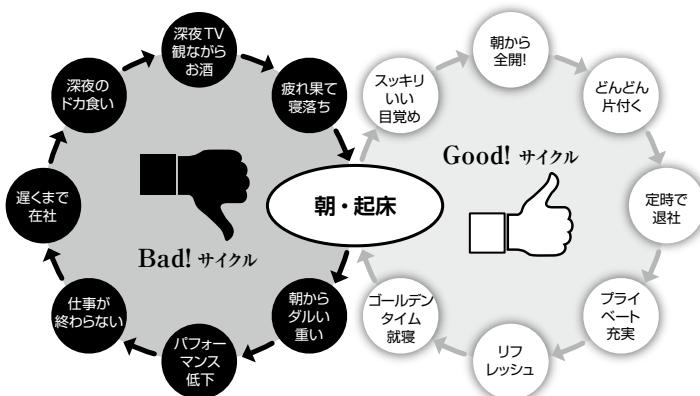
ヨシ：よし。僕も一度、見直しをしようっと。



ポイント 2

役割成果主義を推進する上では、適正な時間管理の元で成果を出すことが重要です。
その為には本人の意識はもちろんのこと、上司の正しい理解によるマネジメントが重要です。

健康な生活を送り、職場で高いパフォーマンスを保つには？



ていて、それ以下だと疲れが取れなかったり、心身の健康に悪影響が出るらしいの。産業医の先生もおっしゃっていたけど、22時～2時は「睡眠のゴールデンタイム」って言われていて、その時間帯にどれだけ寝られるかが重要なんだって。

(※2014年10月発行本部広報誌「IMGUメッセージ」P5参照)

ヨシ：確かに、夜遅くに寝たり、寝不足が続くと仕事のミスが増えたり、効率が落ちるって言われているしね。そう言えば最近の僕、確かにウツカリミスが多いかも！

ハル：(それは昔からでしょ…)え、えーと、いかに仕事を時間内に終わらせて、22時～2時の間を睡眠時間に充てられるかも意識しながらしっかり睡眠をとることが、日々健康な生活を送り、仕事で高いパフォーマンスを発揮する為にも必要なことか、これでわかったよね？

ハル：マネジメントが出来ていないと長時間労働が発生しがちだし、そうすると健康面も心配ね、ヨシくん…。

ヨシ：ウン。仕事ってつい頑張っちゃうんだけど、そこに制限がないとキリがなくなっちゃうから危険かも。

ハル：1日に必要な睡眠時間は大体7時間前後と言われ

ポイント 3

睡眠をゴールデンタイム含めしっかり取り、心身が健康な状態で職場において高いパフォーマンスを発揮すること、これが「充実している状態」に繋がります。

あるべき姿に向かって私たちがしなくてはいけないこと

ヨシ：今まで話してきたように、生き生きと働けるようになって、そうしている人を見ていたら「自分もこうなりたい！」って思う人がたくさん出てきそうじゃない？

ハル：そうよね、これって社内のメンバーに対して好影響だけじゃなく、社外の評判にも繋がって魅力的な会社と評価されれば、より「三越伊勢丹で働きたい」と思う人が増えるかもね！

ヨシ：今まで話してきたような好循環が、社内では「頑張りたい」という気持ちに繋がり、社外に対しては企業の魅力向上に繋がるんだね。

ハル：まとめると「いかに時間を意識して日々働くか」が、色々なことに好影響を与えるということがわかったかしら？

ヨシ：うん！確かに今までの話はよく分かったけど、実際にそこに向かって何をすべきか考えていくことが今一番重要なんじゃないかな？今の現状で、僕たちは何をしていけば良いのかな？

ハル：それは 今ある仕組みの数々を一つひとつ着実に、しかも継続して実行していくこと じゃないかしら。例えば黄色の早番バッチってあるじゃない？あれは「自分が早番者です」というサインだから、自分にも周りにもその意識付けが出来るわよね。

ヨシ：あとノー残業デーもあるよね。「残業しないで時間通りに帰ろう」という意識を持つきっかけを作る取り組みと聞いたけど、もう一度しっかりやっていかないと。

ハル：それにサイン音楽も忘れられがちよね。

早番遅番の終業30分前に「UP UP & AWAY」って軽やかな曲が流れているけど、今一度意識して聞き取り、時間内に働くことへの意識付けに繋がっていかなくちゃ。そしてこのようなことこそが 働き方の改善に向けての第一歩 ね。

ヨシ：僕も初めそうだったけど、多くの仕事を抱えている職場の皆さんは「そんなこと言われたって…」と思うかもしれません。しかし先ほどお伝えした通り、僕たち一人ひとりがあるべき姿を目指す中、まずは意識して長時間労働にならないように働いていかないと、今と何も変わらないと思います。

ハル：そうならない為にも、特に所属の上長を中心に職場で働く全員で、常に時間を意識しながらの働き方を継続していくことが重要 です。



ポイント 4

まずは「黄色の早番バッチ」「ノー残業デー」「サイン音楽」を意識して実行に移すこと、そして所属の上長を中心に仲間同士でお互いに声を掛け合うことで「早く上がれる雰囲気・風土」を早急に構築することを目指し、全員で頑張っていきましょう。



次号では、長時間労働の解消に向けて行なっている労使の取り組みや所属で行っている好事例を紹介する予定ですので、皆さんの周りでも参考になる事例がありましたら是非お近くの組合役員まで、または最終ページ掲載のメールアドレス宛までご一報をお願いします！





今期、三越伊勢丹支部では5つの分野別活動方針(詳細は「2014年5月メンバーズVOICE議案書」を参照)に基づき、それぞれの分野において計画した活動や実施項目に取り組んでいます。

今号では、分野別活動の1つであるメンバーサポート活動の中から“育児関連活動”についてご報告致します。

育児関連活動のキーワードは「働きつづける」(育児をしながら働く人の重要性)です。

少子高齢化や労働力不足が進行する社会においては、女性が働き続けることの重要性は高まっています。このような社会環境を踏まえ、女性が多く在籍する企業として、安心して長く働ける職場環境作りに結びつける活動とし

てスタートしたのが“ワーキングファミリーVOICE”です。

今回は“ワーキングファミリーVOICE”とは何ぞやについてご説明します。

活動の目的は…

育児に関わる(可能性のある)メンバー一人ひとりが、様々な仲間とコミュニケーションをとる中で、「社会人としての自分」と「家庭人としての自分」の両面を前向きに、客観的に捉え、それぞれで経験した強みやスキルを将来に亘り、会社・家庭の双方で最大限発揮できるようにする。

参加対象者は…

- 育児勤務者、妊娠中の方、育児休職者、フルタイム勤務に戻っている方
 - 未来のママ(パパ)、育メンパパ候補、育児に携わっている部下を持つ上司の方 などなど
- *様々な立場の方々にご参加していただきたいと思っています。

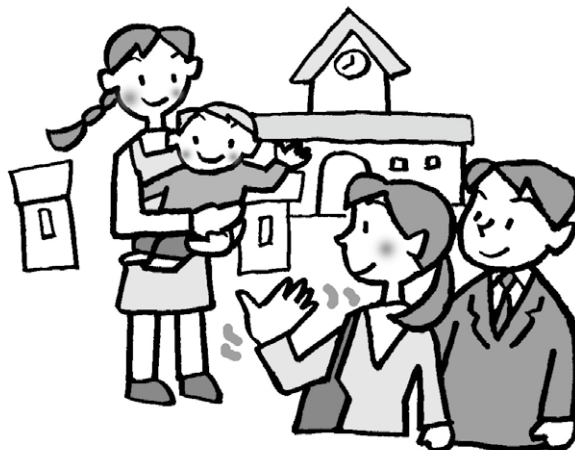
開催方法は…

2ヶ月に1回のペースで伊勢丹新宿店に隣接する会議室にて、ランチミーティング形式で実施します。

*昼食は組合でご用意しています。

運営方法は…

事前に設定したテーマに基づきグループに分かれ、バックアップママ(略してBM)が、経験談をお話したり参加者からの質問にお応えしながら進行します。



はじめました!



バックアップママとは…

既にフルタイム復帰されている先輩ママさんと、現在7名の方が選出されています。

BMの皆さまからは、お子様の人数や年齢、育児休職期間や復職の時期、子育ての環境などについて情報提供をいただき、各人の情報に応じて設定されたテーマごとに対応していただいています。

では、BMの皆さんをご紹介します。7名の方全員が伊勢丹新宿店で勤務されています。



酒井麻里さん

紳士・スポーツ営業部
ワイシャツ、ネクタイ



安藤美紀さん

紳士・スポーツ営業部
メンズレジデンス



杉本弘子さん

紳士・スポーツ営業部
フロアアテンダント



尾関江里子さん

紳士・スポーツ営業部
メンズデザイナーズ



鈴木順子さん

リビング・IDS 営業部
家具・カーテン



竹田繭子さん

食品・レストラン営業部
シェフズセクション



北野深雪さん

婦人雑貨営業部
装身具



最後に、ワーキングファミリーVOICEの発起人であり、働くママの一人でもある池上執行委員よりメンバーの皆さんに一言…

選出されているBMの皆さんは、SMをはじめASMやTLなど役職を担いながら働いています。子育ての環境には違いはありますが、同じ企業の中で働き続けていらっしゃるママとして共通の悩みや共感できることは沢山あると思います。

現在子育てと仕事の両立に悩んでいるメンバーやフルタイム勤務への不安を感じているメンバー、これから結婚・出産をイメージされているメンバーなどなど、是非一度、ワーキングファミリーVOICEにご参加下さい。

今号の前半では、長時間労働の軽減に向けた取り組みを特集しましたが、育児勤務や介護勤務など時間的な制限がある中で働いているメンバーは、限られた時間でより効率的・計画的に仕事を行い、業務の終業時間に対する意識が高い方が多くいらっしゃいます。

所定労働時間の長短に関わらず、一人ひとりが更に働く時間を意識し、業務内容に応じたシフトの活用や業務分担、仕事の優先順位を考慮しながら働くことが重要だと考えます。



現在は、伊勢丹新宿店エリアの開催ではありますが、今後はこの活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらい、根付かせ、広めていけるようなツールでお伝えして参ります。

併せて、BM（バックアップママ）もご紹介していただきますよう、お願い致します。

三越伊勢丹グループ労働組合へのご連絡先はこちらです!

内線:801-23-911~3
外線:03-5273-5165

内線FAX:801-23-920
外線FAX:03-5273-5177

広報担当:小松、五味渕

次号に 向けての お願い!

メンバーの皆さんにより楽しく、興味深く読んでいただきたく、次号からはVOICE Timesの最終ページをメンバーの皆さんと作っていきたくと考えています。テーマを設定し、メンバーの皆さんからいただいた情報をご紹介しますページにしていきます。

第1回目のテーマは…

- ★ワークライフバランスの達人を探せ!
- ★健康維持の秘訣教えます!

自薦他薦は問いません。
取っておきの情報をご提供ください。



また、各ページの枠どりに、『ブッ!』と思わず吹き出してしまうコネタや、『エッ、無い無い…』『ううん、有る有る』と突っ込みたくなるような出来事などを載せていきたいと思っておりますので、上記のお願いと併せてガンガン下記アドレスまで情報をお寄せください。

→ mimember@imgu.or.jp

みなさんからの情報、お待ちしております。
宜しくお願い致します。



共済会からのお知らせ

スポーツクラブ『ルネサンス』特別法人契約のご案内!

楽しみながらシェイプアップ&リフレッシュ! 初めての方でもトレーナーがご案内するので安心です。また経験、体力を問わず参加できるプログラムも充実。温浴施設のみのご利用も大歓迎。ご自分のペースで快適なフィットネスライフをお楽しみいただけます。

特典内容

《月会費特典》

三越伊勢丹グループ

特別価格 7,800円(税別)

ベネステ通常会員特典 8,500円(税別)

※一般通常価格 13,300円(税別)



運用方法

- ①ベネフィット・ステーションホームページ
<https://bs.benefit-one.co.jp/bs/pages/bs/top/top.faces>
に入りログイン。
- ②『スポーツクラブルネサンス』(メニューNo.625306)のページを開き「クーポン」発券。
- ③ルネサンス店舗にてクーポンを提示。
- ④利用都度カード提示。

★既にご利用されている方も、ルネサンス窓口まで「クーポン」をお持ちいただければ特別価格とさせていただきます。

ルネサンススポーツクラブの一覧は、ルネサンスホームページ(<http://www.s-re.jp/>)よりご確認ください。