

VOICE Times

三越伊勢丹支部・ボイスタイムズ

vol.

24



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

〒160-0022 東京都新宿区新宿5-17-18 H&Iビル1F | E-Mail imgu@imgu.or.jp
Tel.03-5273-5165 内線 801-23-911~913 | ホームページ <http://www.imgu.or.jp>
●発行: 2020年11月20日 ●発行人: 川原林尚子 ●編集人: 奥田陽美
●編集: 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部 ●デザイン: (株)プラスワンスタジオ



内容はこちらのQRコードから

(ユーザー名: 従業員コード10桁
パスワード: im)

特集1

時代・世代の違いについて 考えてみよう



今回本誌では様々な年代
が同じ仲間として働いて
いるなか、時代・世代の“違
い”を感じることに、“違い”
を興味深く捉えることで
何が生まれるのか?を切り口にダイバーシティ
推進の目線で取材や座談会を行いました。



株式会社 東レ経営研究所
チーフコンサルタント
塚越 学 先生

2009年、2011年、2014
年に育児休業取得し、男性
の育児家事参画や子ども子
育て支援にも明るく、特に、
男性の育休促進、育児と仕
事の両立支援、男性管理職
意識啓発、女性活躍推進関
連をテーマとした研修講師
等、様々な分野でご活躍さ
れています。

[専門分野]
ワークライフバランス、
ダイバーシティ、
両立支援、
男性の育児参画

公認会計士。各社に応じた
ダイバーシティやワークラ
イフバランス、働き方改革
に関する企業コンサルティ
ング、職場に効果的な研修
ワークショップ構築・提案を
されています。
三越伊勢丹では2017年
度、2018年度に三越伊
勢丹グループ労働組合主
催のミドルライフサポート
研修「40歳からの戦略的
ライフデザイン」講師をご
担当いただきました。



塚越先生のご活躍を
もっと知りたい方は
こちらへ

『時代・世代の違い』アンケート結果報告

p2

塚越先生との座談会の様子のご紹介

p3

脳のスキーマとアンコンシャスバイアス

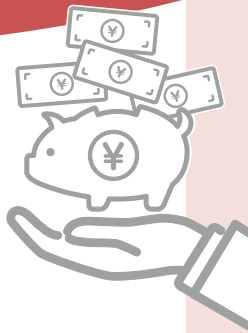
p6

メンバーから塚越先生へ質問

p9

特集2 マネーについて考える

お金は「使いながら貯めていくもの」です。未来の人生
を考えるなら、将来を見据えて計画性を持ち、準備して
いく必要があります。



株式会社
LOVE ALL ONE
ファイナンシャル
プランナー
中野 里美 先生

大学卒業後、生命保険会社に2年勤務。
会社にとって都合の良い商品を販売する姿勢に
疑問を持ち、独立系FP会社に転職。
企業・組合・共済会が主催するセミナーの講師や相
談会の相談員として、「聞いたらすぐ実践でき
る事」「知ればすぐに改善できる事」を分かりや
すくお伝えしています。

確定拠出型年金(DC)とは?

p11

マッチング拠出制度のメリットと注意点は?

p12

もっと詳しく教えて! 中野先生

p13

【お悩み解決Q&A注目ランキング】

※10月31日時点

- 1位 賞与評価と本給評価の
違いってなんですか?
(vol.4)
- 2位 お休みの種類って?
(vol.12)
- 3位 面談って何のためにするの?
(vol.6)



詳しくは
組合のHPで

本号の感想をぜひお聞かせ下さい!

今後の企画立案
の参考にさせていただきます。アンケートフォームは右
のリンクをタッチ、またはQRコードよりお入りください。
(アンケートフォームは2021年2月末クローズ予定です)



労働組合
ホームページ

〈ユーザー名〉
従業員コード10桁
〈パスワード〉
im (全て半角小文字)



労働組合
LINE@



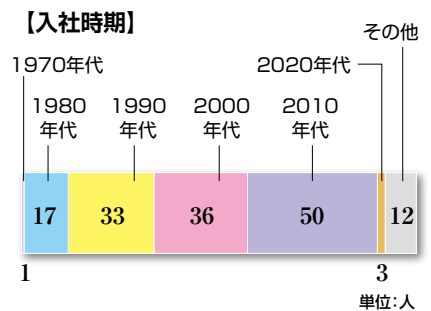
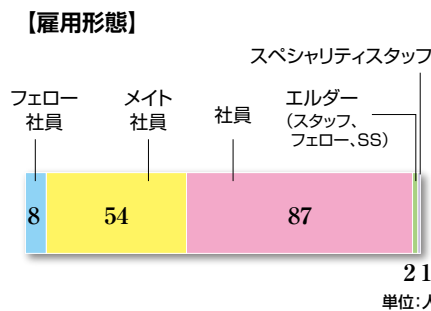
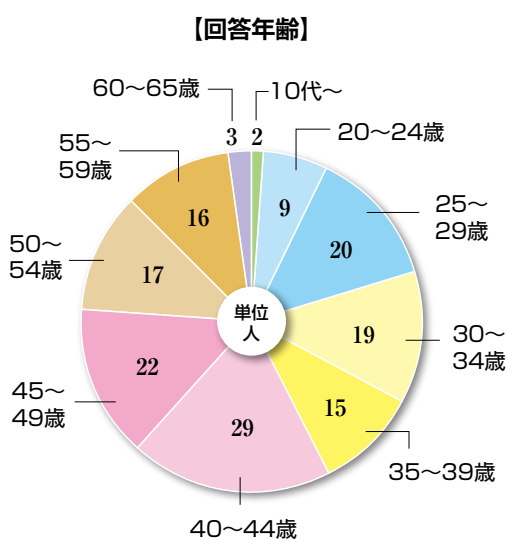
時代・世代の違いについて 考えてみよう



中長期的に人口動態の変化(少子高齢化、日本総人口の減少が進んでいること等)は予測されており、企業が発展を続けていくためには社会環境に対応する必要があります。特に総人口の減少への対応として様々な人材の活用をすること＝ダイバーシティの推進が求められており、結果として企業の発展や社会貢献に繋がります。

今回本誌では様々な年代が同じ仲間として働いているなか、時代・世代の“違い”を感じることを、“違い”を興味深く捉えることで何が生まれるのか?を切り口に、ダイバーシティ推進の観点で取材や対談会を行いました。

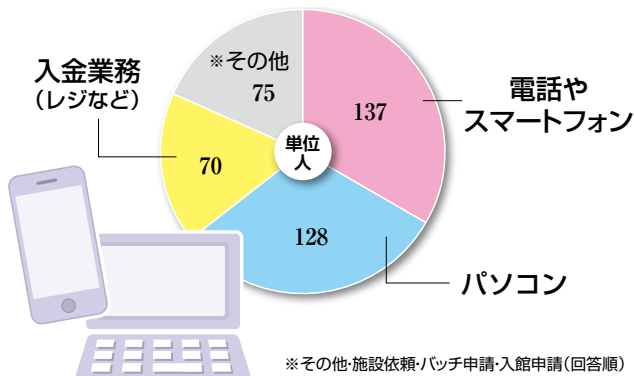
『時代・世代の違い』アンケート結果



今回の企画にともないメンバー同士の対談実施の前に、メンバーが感じる『時代・世代の違い』について事前アンケートを実施いたしました。組合ホームページ、Yammerでアンケートの依頼をしたところ、152名のメンバーにご回答いただきました。(年代別では40代が51名、次いで30代34名、50代33名、20代29名。)

..... <アンケート結果> 5つの質問の中で時代の変化を感じる項目の上位3つを選択していただきました。..... それぞれの項目でいただいた代表的なコメントを紹介いたします。

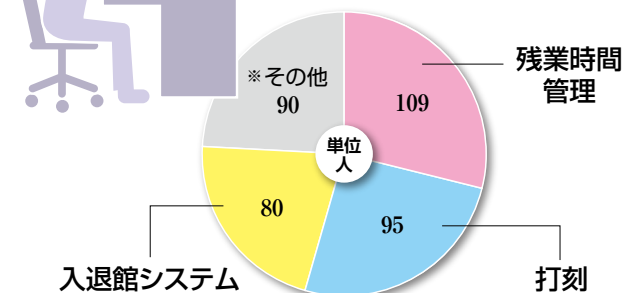
Q1 職場のデジタル化編



「業務スマホが貸与されて売上速報や社内メールがタイムリーに見られるようになった」「オフィス365の普及やタブレット導入、会議もリモート形式で普通に行われている」等。入金業務に関しては「現金からカード入金、サインレスが主流になりました」「複写伝票が減って捺印業務も少なくなった」等。デジタル化が進んで仕事の進め方や働き方そのものもだいぶ変わってきたかと思います。

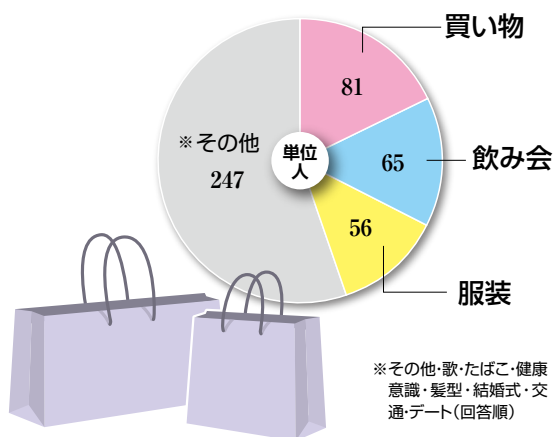
Q2 時間管理編

「適正な打刻や時間外勤務ができていないことがあった」「入退館システムの導入や打刻のルールが徹底されてきている」「Time3の導入でシフト管理や修正が簡単になった」「以前より休みやすくなった」等。社内システムや時代の変化とともに皆さん自身の労務管理に対する意識の高まりを感じます。



アンケート結果に基づいて組合役員で座談会を行いました。その中で特に話題になった「プライベート編」「商品管理編」「職場のコミュニケーション編」については、座談会の様子とアンケート結果報告を合わせてご紹介します。
 (株)東レ経営研究所チーフコンサルタントの塚越先生もご参加いただき、ダイバーシティを推進していくにあたっての科学的な見解をいただきました。内容につきましては6ページ以降でご紹介します。

Q3 プライベート編



買い物ではどの年代でも「ネットでの購入が主流になっている」というコメントが多数。なかには「ブランド志向ではなくなった」等。飲み会に関しては「誘われたら行くのが当たり前」と思っていた時代から、今は「プライベート重視」「仕事とプライベートを切り離したい」という時代になってきています。たばこに関しては「電子たばこの普及」「昔はどこでもたばこが吸えた」と聞いて驚きました。健康意識に関しては「オーガニックや無農薬に対するこだわり」「ジム・ランニング・筋トレをする人が増えてきた」等。また「多様な働き方」「外国籍の雇用」「ジェンダーへの理解」「男性育児休暇取得率」「子育ての違い」等。時代の変化を感じる様々なコメントが寄せられていました。



国岡 真哉
労働組合専従
ダイバーシティ推進・
広報・働き方を
担当しています。

国岡 プライベート編では、飲み会に関する声が様々な年代から声がかけていました。事前アンケートの40代以降からは「飲み会はほぼ強制参加だったが今は本当に少ない」「“飲みにケーション”は今では死語かもしれない」等コメントがありました。皆さん当時は飲み会に誘われたらイヤでも行くものと思っていたのですか？

白井 確かにベテランと若手が一緒に飲みに行く機会が少なくなっているように感じます。昔は上司や先輩に毎日のように飲み連れに連れて行ってもらったものですが、今は若い人達は誘われても普通に断ると聞きますよね(笑)。また、後輩の女性を飲み会に誘うことなどがあれば、相手の気持ちを考えてハラメントにならないように気をつけることも必要な時代になりました。



白井 秀典
法人事業第二営業部



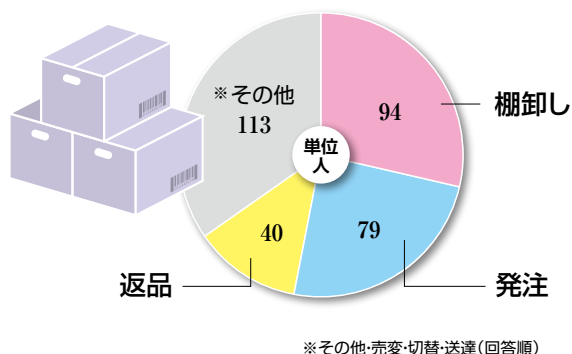
大矢 朋
新宿本店
スペシャリティストア営業部
丸の内サローネ
(2020年9月時点)

大矢 今までは1対1で向き合って話したり飲みに行ったりしてコミュニケーションをとっていましたが、今は自分も後輩とのやりとりはLINEが普通になっていて、顔を突き合わせて本音で話すことは若い世代ではなくなっていると思います。

奥田 確かにデジタル化が進んで便利になったがコミュニケーションの取り方やプライベートな話を直接話す機会が少なくなっていますね。

Q4 商品管理編

棚卸しに関しては「半年に1度全員出勤しての一大イベント」「昔は店休日に1日かけて伝票も手書きだった」「棚卸の日は閉店時間が早かったり開店前にやっていた時もあった」等。また、発注・返品に関しては「発注は紙伝票をFAXしていた」「複写返票を使っていた」「今はPC発注が主流」「自主編集のお買場が減り業務が軽減した」等。その当手を思い出し懐かしむコメントもありました。





国岡 商品管理編では、ヤング世代は「変化を感じていない」と回答の人がいるなかで、棚卸に関しては20代の人でも変化を感じている人が多いようです。特に30代以降の年代からコメントがたくさんありましたが、以前はどんなやり方をしていたのですか？

池上 HHT導入前は、自分達で数えて数量を手書きしていました。当日は基本全員出勤して閉店後に棚卸をして終わったら大人数で飲みに行く！みたいなのが毎回恒例になっていたのを思い出します。当時は従業員がたくさんいたので来ていたと思いますが、効率を考えると間違いなく今の方が良いと思います。

平林 当時は電話室を担当していましたが、店頭以外の人でも事前棚卸を手伝っていました。日頃関わりのない誂え前の呉服の商品の付立をしたのを思い出します。今もあるかもしれませんが棚卸担当とか本部とか入社3年目位で担当になって責任感というか、自分自身の成長を感じていたと思います。



坂田 棚卸は事前の準備も大変でしたけど、皆で協力して行なうことで一体感がありましたね。

大矢 今お話を聞いて、世代の違いって同期の人数の違いもあるのかもと思います。自分が入社した時は同じお買場に同期がいまいませんでしたが年上の世代は同期がたくさんいたことで、仲間意識が高かったのではと思います。

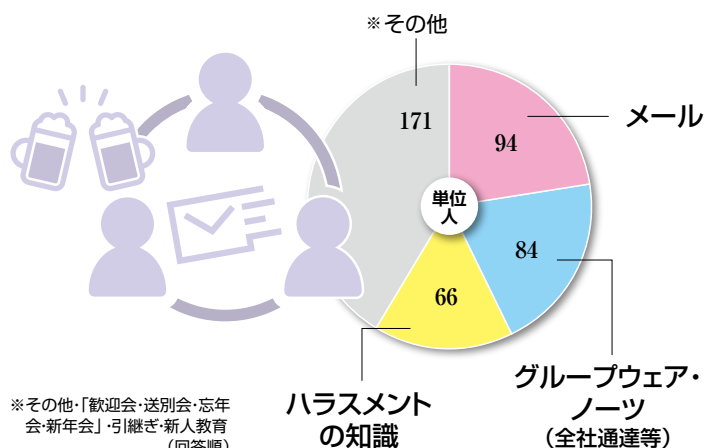


国岡 その視点、するどいですね。ではコミュニケーションのとりかたで、先輩、後輩で何か感じていることってありますか？例えば、今はやっていないけど昔は普通にやっていたこと、先輩、後輩の伝統的な事などいかがですか？

大矢 新入社員がエレベーターボタンを押すのは当たり前と思っていました。今でも後輩がいても自分が普通にボタンを押している。それを後輩にやってもらおうとも思わないし、今もそれが普通だと思っている。



Q5 職場のコミュニケーション編



「ヤマーやチームズを活用して共有できるようになってコミュニケーションがとりやすくなった」一方で「デジタル化が進み情報発信が一方通行に感じる」等。またハラスメントに関しては「入社した頃は概念がなかった」

「ハラスメントに対する意識が高くなり相談をしやすい環境になってきたと思う」

職場のコミュニケーションに関しても、時代や世代による違いを感じることもあるのかと思います。



池上 芽
労働組合専従
本部ダイバーシティ推進・
働き方を
担当しています。

池上 自分が新入社員の時は当たり前のように休憩の時は先輩のお茶とお箸を用意したり、先輩より先に食べ始めたらダメだったり、たばこを吸う先輩がいたら先輩より先に食べ終わって灰皿を用意しておいたり…。

平林 1990年代後半頃から雇用形態が増えて、自分よりも年上の新社員が入ってきた頃から良い意味で先輩、後輩のマナーも変わってきたのかもしれないです。

藤野 先輩が自分より年下の人がいるというのを入社前に人事から言われて、同期が18歳と聞いて一瞬焦りましたが、そういうこともあるのだと特に抵抗はなかったです。

大矢 私が入社した頃は、休憩の時に社食で先輩の席取りをしていましたが、自分はそうしてもらったことはないし、してほしいとも思わないです。

坂田 30代はちょうどそういった変化の狭間なのか、事前アンケートの結果でも「時代の違いを感じない」というコメントもありました。コミュニケーションの話は、さっきの飲み会の話にも繋がるかもしれませんね…。

白井 自分が入社した当初は、体育会気質の職場で、上司や先輩からは時には厳しいご指導を頂きながらのコミュニケーションでした。自分が中堅からベテランに差し掛かる中であって、最近では若い世代との間にそのようなコミュニケーションは取りづらくなっていると感じています。例えば自分が若手だった頃は「先輩の背中を見て育っていく…」みたいな時代ですね。

また、IT技術やデジタルツールの進化により、最近ではFace to Faceで話す機会も少なくなり、SNSなどを通じた会話が主流になりつつあり、お客さまとの商談も含めてコミュニケーションが無機質になっているとも感じています。IT技術の発達ということでは、情報共有やマニュアル化など、営業スキルや業務スキルの平準化がなされつつあり、以前ほどに先輩社員と若手社員の間には業務の熟練度やスキルの差がなくなってきたことや先輩に聞かなくてわかることも多くなり、現在のコミュニケーションの状況に影響しているのかもしれないと感じています。



藤野 宏美
銀座店
総務・総務業務部
店内案内
(2020年10月より)



平林 美香
新宿本店
外部CS担当
サロン・ラウンジ・TANSEI



坂田 明子
労働組合専従
ダイバーシティ推進・広報を
担当しています。

塚越先生、座談会に参加されてみえる時代・世代の違いについて科学的な見解を教えてください。

そうですね、まずは
**社会環境の変化と「脳のスキーマ」の
関係についてお話をしたいと思います。**



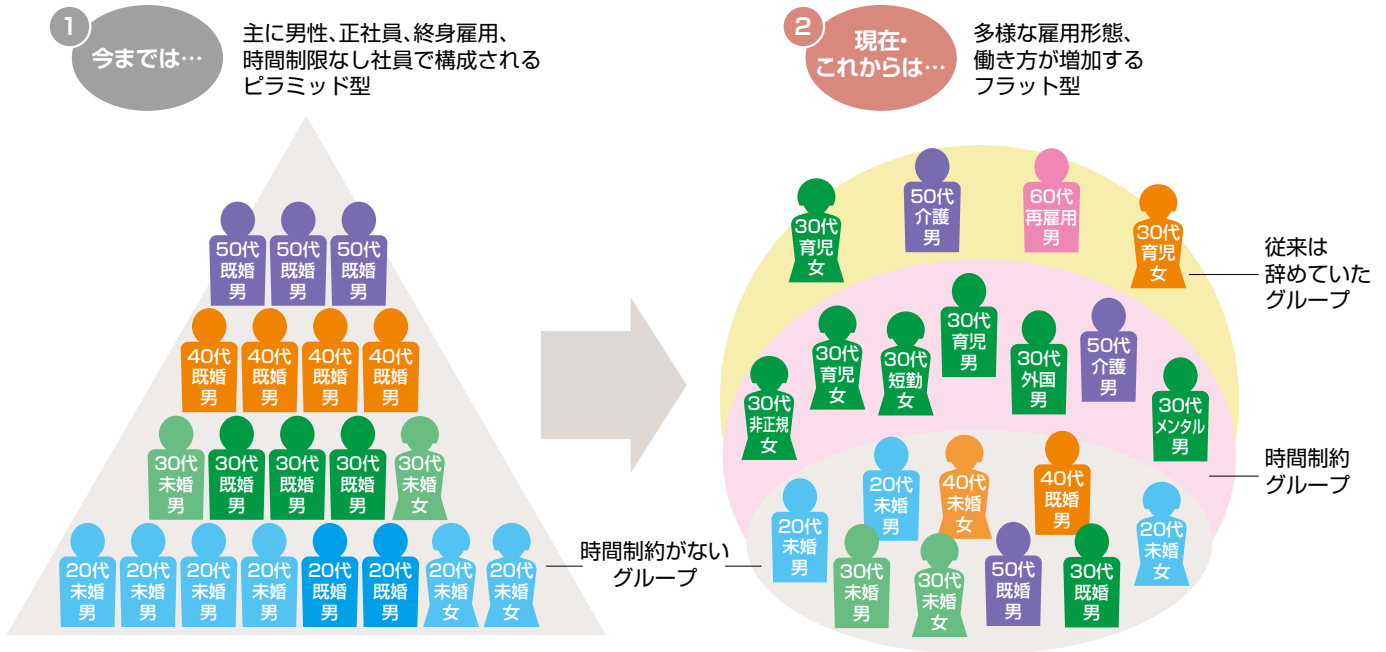
(株)東レ経営研究所
チーフコンサルタント
塚越 学 先生

★プロフィールは表紙をご覧ください。

脳のスキーマとアンコンシャスバイアス

私たちは、生まれ育ってきた環境・時代背景の違いもありますし、全員同じ親、同じ友達を持っていません。生きてきた環境・経験は違いますので一人ひとりが感じ方・考え方が異なります。この“違い”を楽しむことで心が豊かにもなりますし、一方で“違い”によって悩むこともあると思います。感じ方・考え方のギャップが生まれる正体と前向きに捉える方法を解説します。

まず時代背景から、環境の違いは何があるのかから入りましょう。



従来までは企業は新卒一括大量採用をし、新卒で入社をすると定年までの終身雇用が多く、教育体系やロールモデル(※)が分かりやすかった時代でした。左の図の様に、分かりやすい階段式の階級の企業が多く、社内皆で同じ様な環境で長く仕事をしてきた人達は、例えば“新人は礼儀正しくあるべき”“職場にプライベートを持ち込んではいけない”など暗黙のルールが頭の中で出来上がっています。

一方、上図の右のように働く人が多様になり組織がフラット型になっていくと、一人ひとり異なった環境で仕事をしているので暗黙のルールそのものがなくなっていきます。つまり企業の環境が変化すると一人ひとり持っている“あるべきもの”も変化するということになります。

※ロールモデルとは…具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材。「○○のようになりたい」という憧れ。

誰もが持っている脳のスキーマとは何か？

脳はサボりたがり!?

日々、脳は毎日大量の情報に触れており、すべてを詳細に処理していると脳がすぐに疲労してしまいます。そこで脳は、【今まで得てきた知見・経験】＝【スキーマ】でステレオタイプ的なモノの当てはめをすることで、楽をしよう、サボろうとするのです。これがいわゆる相手を知る前に経験則で話をするクセです。ただ、全てが悪いわけではなく、スキーマがあれば物事の判断スピードは上がります。

スキーマ＝頭の中に蓄積された知識の枠組みのこと

| | |
|------------|--|
| スキーマのメリット | 蓄積された知識を基に判断をすることで、判断スピードをあげることができ、多くの判断処理ができます。 |
| スキーマのデメリット | ステレオタイプに当てはめてしまう為、判断ミスだけではなく、差別や偏見にまで発展する可能性もあります。 |

暗黙のルールがある人達と、そうではない人達の認識の違いとは？

| | 環境 | 脳内 | 例えば… |
|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|--|
| 1 今までは… | 上司と同僚と 職場で一緒に過ごす 時間が長かった | スキーマが類似 省略部分をほぼ正確に 補完できる | あの案件→A社のBプロジェクト 急ぎで→上司が言うときは2~3日 フォロー→先方の担当者に電話をいれて次の 打ち合わせを決めて |
| 2 現在 これからは… | 上司や同僚の 勤務条件、場所、時間 が多様 | スキーマが相違 省略部分を 補完できなくなる | あの案件→A社?C社?内部? 急ぎで→明日?今日?3日以内? フォロー→お礼状?スケジュール? |

なるほど。スキーマが似ていないとギャップやズレを感じる要因になるのですね。皆が同じ経験をしているわけではないので、そこでコミュニケーションのズレがおきてしまうんですね。

スキーマによって「〇〇の人は〇〇だ」というステレオタイプ的な推論だけではなく、「〇〇でなければならない」という規範や「〇〇であってほしい」という期待が生じます。典型的なものというと男らしさや女らしさ、「女性は〇〇であるべき」「それでも男なのか？」等ですね。

ある意味束縛に近く、多様性促進(女性・高齢者・障がい者・LGBTなど)を妨げるだけでなく、セクハラ、マタハラ、パタハラなど様々なハラスメントの要因にもなるため留意が必要です。

事前のアンケートで30代前半以下が世代のギャップを感じると多くでなかったのは、御社は40代以上がスキーマに頼らない会話を心掛けている方が多くいるのかもしれないですね。

アンコンシャスバイアスとの付き合い方

6ページに記載した通り、社内の人材は多様化しています。例えば育児や介護に携わる方以外にも、中途入社の方、外国籍の方、派遣の方等多様な立場の方々方が在籍しています。ダイバーシティを推進する上で、従来のキャリアやロールモデルへの当てはめや思い込み、つまり「無意識の偏見」は障害になりうるので付き合うコツは大事と考えられます。

ダイバーシティを阻む「無意識の偏見」との付き合い方

・「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」は、脳の特性であるため、無くすことはできない。まず、無意識を自覚することが大切

・決めつけの言葉に注意する

例) 間違いなく、~に決まっている、~としか思えない、~に違いない、~のはず(はない)、
ぜんぜん~できない、~ではあり得ない、たいてい、みんな、普通、きっと、当然、絶対、
意外と~だ、やっぱり、どうせ、など

バイアスが
大きく潜んでいる
リスクが高い

・何か言動を起こすとき、一息おいてバイアスを意識する、相手の立場に立ってみる、など多様な視点で検討する癖をつける

・職場メンバー同士でバイアスを指摘しあえる関係を作る

対談の4ページの中で大矢さんの話(エレベータのボタンについて)が出ていましたね。今まで自分自身で“当たり前”と思っていたことが、多様な価値観を当てはめて客観的に見ると、大事なことではないことが分かりました。つまり、上の世代から下の世代へ踏襲されていかないうちで“必要がなかったこと”と気づけたことは、アンコンシャスバイアスとうまく付き合えた事例と考えられますね。

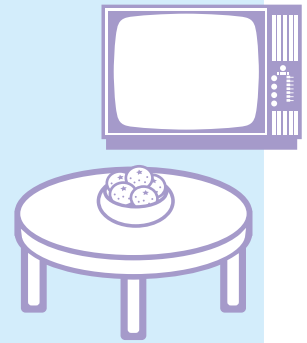
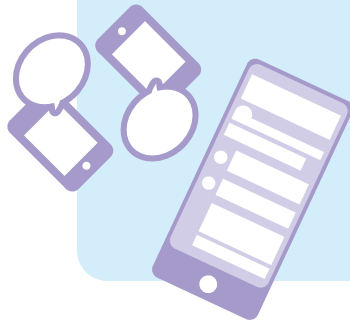
『ギャップは絶対にあるものだから楽しい!』と思う為には??

昔はテレビは一家に一台しかない家庭が多く、決まって家族揃って一家団欒でみるものでした。お父さん、お母さん、兄弟数人で一つの番組を見る。他の家庭もだいたいそうでしたから、色んな年代のコミュニティで一つのを共有することが、子供の頃から家庭の中で自然と行われていたので、社会人になっても色んな年代の方と共通のことができるのが自然と馴染んでいくことができました。

ところが今は違いますね。家庭によってはテレビは一人一台であったり、テレビがなくてもスマホやパソコンの普及により一人一台デバイスを持っている時代です。そうすると一人ずつ持っている情報は違います。家庭の中から個の時代であり、情報を得る手段で形成

されるコミュニティの形が昔とは違います。社会人になった時に色んな年代の方とずっと馴染みにくいと感じる20代はこういった背景もあるのかもしれませんが、しかし、これはイノベーションを起こすには大チャンスなのです。昔の様に、同じ情報をみてたのであれば同じ話題として共有する、これも一つ面白かったこととは思いますが、個々が違う情報を持っているということはお互いの情報を交換しあうことで新しいイノベーションが生まれやすくなります。

ダイバーシティはお互いを知ること、会話をすることで新しい気づきが生まれますよ。



今後のロールモデルのヒントは?



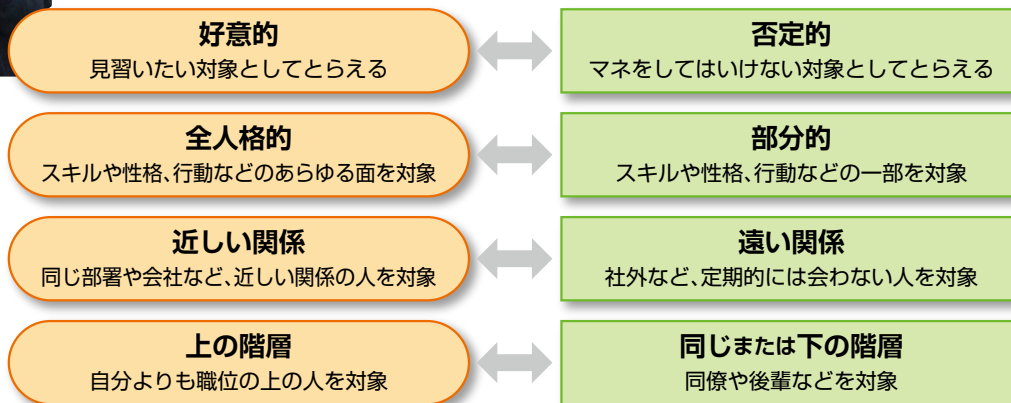
企業の環境でいうと、ロールモデルが変わってきています。今まではキャリアのあゆみが分かりやすかった分、私たちが一人ひとりロールモデルを考えるためのヒントはありますか?

様々なキャリア段階におけるロールモデルの切り口

米フェアフィールド大学ビジネススクールのドナルド・E・ギブソン教授の調査

〈左図1〉

〈右図2〉



キャリアのロールモデルは、無意識に左図1の様な“全人格的”で何にも優れており、“身近にいる先輩”で“自分より職位が上の人”を想像しがちです。そんな神様のような人はそういないのですが、「この職場には自分のロールモデルになる人はいない」と20代の方の退職や転職のきっかけになってしまう傾向があります。だいたい30代になった頃からそんな神様みたいな人はいない…と気づいてくるのではないのでしょうか。

自分のロールモデルは多様な切り口(右図2)から自分で作っていくものです。例えば、“否定的”は反面教師として、“部分的”は、「この人のここはダメだけど、ここは良いからそれを真似しよう」というパーツモデルをイメージください。“遠い関係”でいうと、歴史上の人物、スポーツ選手でもロールモデルのヒントになります。新人がデジタルデバイスが得意であれば、その分野のロールモデルになりえます。他人に完璧を求めると勝手に失望してしまう一因となりますが、このように良いところ取りできれば誰もがロールモデルとなつてどの職場でも楽しくなるでしょう。そして、自分自身でロールモデルを築いていければ、人生をより豊かにしていけるのではないのでしょうか。



メンバーから塚越先生へ質問

大矢 先輩、後輩の体育会系の中で新入社員として育てられてきて、年齢や経験のギャップを感じて、自分が育ってきた体育会系のやり方が全く通じないと感じています。そこをどうやってチームを引っ張って行ったらいいか。世代の違いというよりダイバーシティの視点かもしれないが、年上の人からは今の人は!と言われることもあり30代は社内で狭間の世代なのかと思うが、年上の人と上手く接するポイントやコツがあったら教えてください。

塚越先生 ダイバーシティは「一人ひとりに関心をもって一人ひとりが何を考えてどこが“やる気スイッチ”なのかを把握していく」というのが基本。例えば「自分より20歳年上の人に対して、きっとこんな考え方だろう」とか「自分の親と同じ世代だからこんな考え方をするのは?」というバイアスが邪魔をして、結果その人本来の姿が見えなくなることがあります。それであればその人の関心やその人の“やる気スイッチ”がどこなのか見つけてみたらどうでしょうか?

大矢 先生、“やる気スイッチ”って例えばどんな時に入るのか教えてください。

塚越先生 はい、“やる気スイッチ”って人によって入り方が様々で、例えばゼロから1を創造したり新しいモノやコトをつくる時にスイッチが入ってもすごく力を発揮する人もいれば、一定の管理下で安心してパフォーマンスを出せる時にスイッチが入る人、専門性を深堀していく時に集中できてスイッチが入る人、人のためならいくらかでも頑張ろうとしてスイッチが入る人など様々です。

“やる気スイッチ”の入り方は年齢や役職に関係なく一人ひとりの個性です。にもかかわらず、年上だから上司だからしっかりしてほしいと思うのもバイアスです。バイアスに縛られず“やる気スイッチ”が何かを知るには、公私問わず話せる環境が必要です。そのときLINEのような文字情報だけのやり取りでは難しいでしょう。人間は文字情報だけでなく姿勢や表情、声のトーンなど多くの情報から人を理解しようとします。よって、相手を知りたい時には、対面、それが無理ならオンライン会議で互いの表情が見える方がいいですね。1対1で話す「1on1ミーティング」が注目されているのも、朝礼のような1対10よりも、1対1の方が情報量も多く信頼関係が築きやすいからです。

大矢 「1on1ミーティング」って会社でも始まりましたが日頃のコミュニケーションの取り方にも繋がりますね。「1on1ミーティング」は業務的にやられるとなんだか面談が増えただけのような感じがしますが、相手の本来の姿を理解する。お互いに気づきあう事が本当に大事だと思いました。



大矢 朋

世代の違いはその年代の生き方や環境によって蓄積されていくということが分かりました。

世代の違いに加えて、現在は様々な雇用形態の方がいたり年上の部下がいたりするので、まさにダイバーシティというところにたどり着くのだと思いました。

今までの(上の世代の)体育会系、先輩後輩のあり方は通用しない。相手の本当の姿を理解すること、お互いに気づきあうことでより良い関係性が築けるということをこれから意識していきます!



白井 秀典さん

昨今のコロナ禍にあって、コミュニケーションの取り方が難しくなっている中で、10月末に法人事業部の事務所が移転になり、今後は事務所出社からモバイルワークがメインの勤務スタイルへ変更になりました。

また、以前より組織や世代を超えてのコミュニケーションの取り方について課題感を感じていたところでもあったので、今回の会談を通じて今後のコミュニケーションのあり方について深掘りすることができたことは、とても有意義な機会となりました。



平林 美香さん

私自身もそうでしたが、エレベーターのボタンを押して待ってあげるなどは、今後三越伊勢丹以外でもきっと社会に出ても役立つという思いが強かったと感じています。でも、今はエレベーターを待ってあげるとか、そもそもリモートが多くてそんな場面も少なくなるし、文化もなくなりつつあるんでしょうね～と思います。

日々変わっていく認識や時代の流れで、過去の習慣や風習もほとんどが人としての教育がベースにあったのではないかと思い出しています。



吉田 厳介さん

時代と共にデジタルツールが発展し関係を構築する為の接点が減っている実感はあります。ただ、良い関係を作れない事が「飲み会の減少」に大きく関係するという事には疑問を感じます。若者が「メリット」を感じないと断ることが多いのは確かですが、そこに「嫌な事(デメリット)」を感じているのも事実ですよ。

社内でももっと、同趣味を持った人が集まるコミュニティを作るなども良さそうです！お酒の力を借りずとも普段からありのままに接する事が出来るのが一番と思います。



室井 正美さん

印象的だったのは、タバコのお話です。喫煙が当たり前だった風景が法改正を繰り返し今は大きく制限をされています。個人のマナー、モラルからの強制力を持つ法的な措置で分煙、屋外の喫煙禁止、喫煙エリアの縮小に至る現在。強制力を行使する事で守られる健康。

強制力なんか無くても、思いやり、関わり合い、助け合い営んで行けたらいいのにと思いました。



藤野 宏美さん

時代・世代によって個々の感じ方が違うことは理解しているながらも、その溝を埋めることは難しいなと改めて感じました。

“対話が大事”としながらも、年代によって捉え方が違うことを実感しました。“面と向かった対話”を得意とする方、“SNSを取り入れた対話”を得意とする方など…。お互いに自分なりの“対話の仕方”を相手に押し付けることなく、その時その場にあったコミュニケーションの在り方を探っていきます。

最後に

『ダイバーシティ推進の基本は、一人ひとりお互いを知り合うこと』

関心ごと、やる気スイッチはどこにあるのか等、

公私ともに話し合う機会をつくり、お互いの考え方を把握していきましょう。

特集2 マネーについて考える

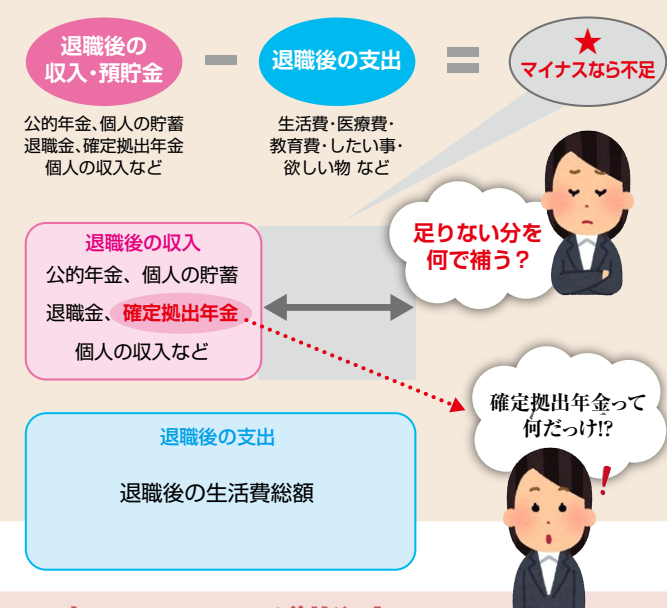


人々の生活に様々な変化をもたらす社会情勢。多くの生活様式がこれまでとは変わろうとしています。私たちの生活に欠かせないお金もその一つです。お金を貯めることのできるチャンスはそう多くはありません。お金は「使いながら貯めていくもの」です。未来の人生を考えるなら、将来を見据えて計画性を持ち、準備していく必要があります。図1を使って老後に必要なお金をイメージしてみましょう。

退職後の収入-退職後の支出=★

★がマイナスになるなら、この不足部分を自分で補わないといけません。
 人生をどう生きていくかを選択するのは自分自身です。お金と向き合うことで、今後の安心に繋がります。様々な情報をリサーチし、検討してみたいでしょうか。
 現在、社員とメイト社員は企業型確定拠出年金に加入しています。※一部の方を除きます。
 今の生活水準を保ちながら老後に備えるなら、確定拠出年金を有効に活用することも!!

図1 老後に必要なお金を考える



確定拠出年金と確定拠出年金(DC)マッチング拠出

三越伊勢丹で導入が決定した任意で申込む『確定拠出年金(DC)マッチング拠出』は、今年11月下旬に募集開始の通達が出され、2021年1月施行、2月給与天引きスタートとなる予定です。

そもそも確定拠出年金とは?

毎年共済会で開催するファイナンシャル相談会の講師 (株) LOVE ALL ONE 中野里美先生に『確定拠出年金』と『確定拠出年金(DC)マッチング拠出』についてポイントを伺いました。

確定拠出年金(DC)とは?

「確定拠出年金(defined contribution pension plan)」とは、事業主や加入者が掛金を拠出し、加入者自らがその資産を運用、その運用の成果により将来の受取額が決まる制度です(三越伊勢丹の社員とメイト社員は、企業型に加入しているので掛金は会社が拠出しています)。

【確定拠出年金の種類】

| | 企業型 | 個人型 |
|----------|------------|--|
| 愛称 | 確定拠出年金(DC) | iDeCo (イデコ) (individual-type Defined Contribution pension plan) |
| 掛金を拠出する人 | 事業主(会社) | 加入者 |
| 運用する人 | 加入者 | |



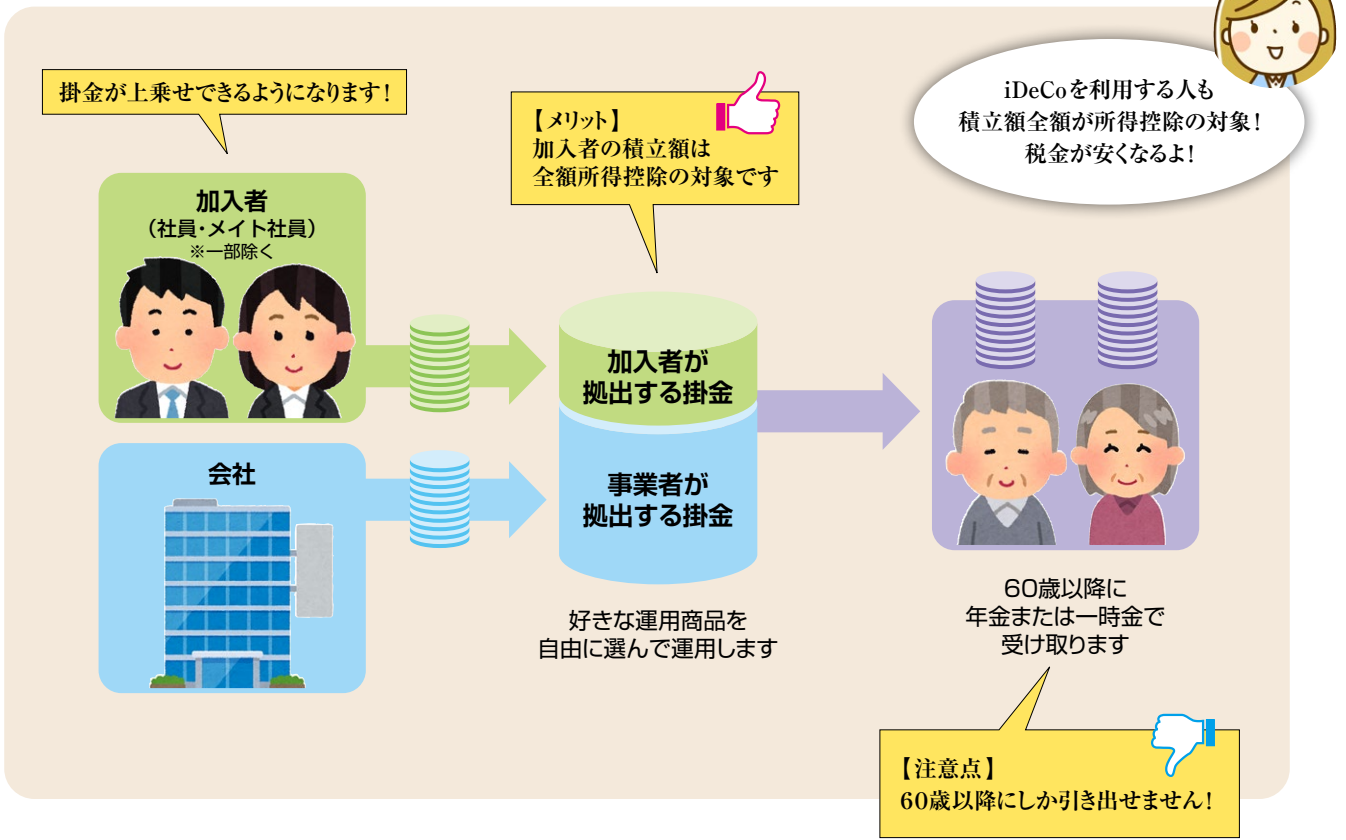
(株) LOVE ALL ONE
 ファイナンシャルプランナー
 中野里美先生

★プロフィールは表紙をご覧ください。

企業型確定拠出年金に加入していない雇用形態の人は、iDeCo (個人型)が利用できるよ! 詳細についてはインターネットで検索してみてね!

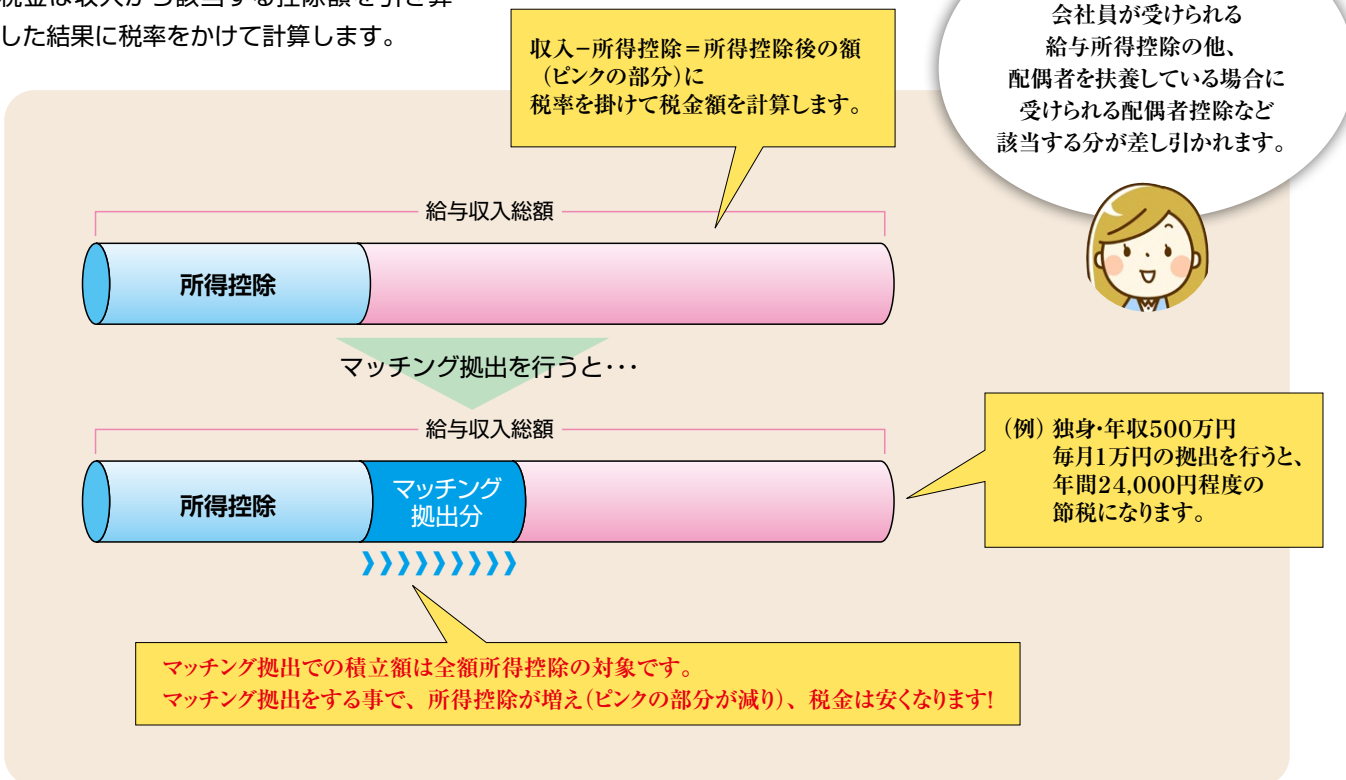
マッチング拠出制度のメリットと注意点は？

マッチング拠出とは、会社が拠出する掛金に加え、個人のお金を給与天引きで積み増せる制度。加入者の拠出額は全額所得控除となる点が最大のメリットで、税制優遇を受けながら老後資金の準備ができます。



ここで知りたい! 税金の仕組み

税金は収入から該当する控除額を引き算した結果に税率をかけて計算します。





Q— いくらまで給与から
拠出する事ができますか？



A 会社拠出額と同額まで可能で
す(DC会社拠出金を超えての
拠出はできません)。
また掛金の総額は55,000円以内
で、拠出金額は1円単位です。

Q— まとまったお金がありますが、
入金できますか？



A 一時入金は出来ません。

ココで豆知識♪♪

まとまったお金の貯蓄なら
『UAゼンセン年金共済・積立共済』
を利用しては？
詳細は次ページで
確認いただけます。

Q— 中途退職後はどうなりますか？



A 進路によって違ってきます。
① 転職先に企業型確定拠出年
金がある場合
→ 転職先の会社の企業型確定拠出年
金に移換できます。
② 転職先に企業型確定拠出年金がな
い・自営業者・パートタイマー・専業主婦(主夫)・
無職になる場合

→ iDeCo^{*1}に移換します。ご自身で手続きを行
います。6か月手続きを行わないと国民年金基
金連合会に自動移換されます。
手数料、運用面でかなりデメリット^{*2}が多いの
で必ずiDeCo^{*1}に移換してください。

^{*1} iDeCo…個人型確定拠出年金
^{*2} 自動移換のデメリット…別途手数料がかかる・加入期間
に算入されない・資産が運用できない

Q— 積立額の変更はできますか？



A 拠出額をゼロにしたい場合は
毎月15日までに提出すれば
変更できます。
また積立額の変更は年に一回可能で
す(12月16日～1月15日)。

Q— 積立額の変更の際の手数料は
かかりますか？

A 手数料はかからず変更できま
す。

Q— どうしてもお金が
必要となった場合や、
中途退職の場合に引き出しは
可能ですか？



A 出来ません。
なぜなら原則60歳に到達し
た場合に受給することができる仕組
みだからです。

ココで豆知識♪♪

60歳まで引き出せないとはいえ、
積立額の変更は可能。
独身の方、夫婦共働きの方は
できる限り行う事をお勧めします。
住宅ローン開始、教育費負担増の時期は
拠出額を減らせばOK!

Q— 定年退職後はどうなりますか？



A 60～70歳(2022年4月以
降は75歳)までの間に受け取
りを開始します。一時金、年金受け
取りが選択できます。

会社のパソコンを使って「確定拠出年金」を検索するには!

OAアプリケーション→Office365→業務ポータル→労務厚生ナビ
→〈豆知識〉確定拠出年金とは? → 173 確定拠出年金規約

175 三菱UFJ信託銀行(旧DCJ)からお知らせ

会社員はなかなか節税ができませんが、
将来のためのマッチング拠出分は全額所
得控除の対象で、大きな節税になります。
毎年12月に翌年のライフプラン・貯蓄計画
を考えると良いですね!



その他

UA ゼンセン年金共済・積立共済

(一例) 一時払で10万円を入金した場合、5年後には10万4,200円に増えます。※月払いのご加入が必須です。
(2020年募集版 年金共済・積立共済パンフレットより。将来の予定利率は変更される場合があります。)

- ・13か月継続加入で元本保証!
 - ・積立途中でも脱退して一時金として受け取れます。
- 『UA ゼンセン年金共済・積立共済』は共済会での取扱いのため、下記リンクから詳細をご確認いただけます。



- ◆ユーザー名：企業コード2ケタ+社員番号8ケタ
- ◆パスワード：im (半角小文字)

現在2020年秋募集を受け付けています。
新規・増口は12月11日(金) H&I共済会事務所必着です!

老後だけではなく
教育費にも使えるわ♪



ご不明な点は、三越伊勢丹グループ共済会まで TEL.03-5273-5139 窓口営業：10:00～18:00 (月～土)
お問い合わせください。

ベネフィット・ステーション



福利厚生のひとつに三越伊勢丹グループ共済会が契約しているベネフィット・ステーションがあります。

様々なメニューが会員特別価格でお得に利用できます。「会員カードが見つからない」「パスワードって何だっけ?」という方も大丈夫。自分に合うお得があるかもしれませんよ♪

【ベネフィット・ステーション 秋のプレゼントキャンペーン】〈ご案内はこちら〉

★お申込み締め切りは12月10日(木)

三越伊勢丹グループ共済会員の皆様限定で秋のプレゼントキャンペーンを実施中です。
是非奮ってお申込みください。



【最新情報】

下記リンクから
ご確認いただけます。



【会員番号やパスワードが分からない時】

下記のベネフィット・ステーション、カスタマーセンターにご自身でお問合せください。
(0800-9192-919)

またベネフィット・ステーションホームページからの問い合わせも可能です。
パスワードの初期設定は、西暦の生年月日(8桁)です。
(例:1990年1月1日⇒19900101)

最後に

みなさんは電子マネーって使っていますか? まだ電子マネーを使っていない人でも、最近よく耳にする「マイナポイント」は気になりますよね。
そこで中野先生に「マイナポイント」のことも聞いてみました。



「マイナンバーカードを使って予約・申込を行い、選んだキャッシュレス決済サービスでチャージや買い物をする
と、チャージ額または利用金額の25%・最大5,000円分のマイナポイントがもらえます。

選べるキャッシュレス決済サービスにはSuicaやPASM0など交通系ICカードからOO Pay、クレジットカードなど様々。使いやすいものを選びます。

但し、まずはマイナンバーカードの取得が必要です。マイナンバーカードを受取るまでには概ね1か月程度かかるようですが、マイナポイントの申請期限は2021年3月末まで。早めに申請して、マイナポイントを受け取ってください!」

どんな手続きも面倒に思えて後回しになりがち。コツコツやることでお得に繋がることがあるのかも。
「やってみようかな!」と思った人は、まずマイナンバーカードを申請したかの確認を…ですね♪♪