



# 2022年7月 労使通年協議報告

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

## 【今回の位置づけ】

2022年度の労使通年協議の方向性  
についてご説明いたします。

### 【主な内容】

1. 人事賃金制度
2. 働く環境の整備

**7月16日（土）正午より説明動画を配信予定です。**

**今回はメンバーズVOICEの開催はありません。**

下記QRコードよりアクセスしていただき、必ず動画の視聴を  
していただきますようお願いいたします。

<https://members.imgu.or.jp/ba010/2731>

スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス ⇒

ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁  
パスワード：生年月日（例：20220101）8桁



<イングちゃん>  
IMGU公式マスコット  
キャラクター

ご意見・ご質問などは、巻末ページをご覧ください。  
QRコード・リンクから出席・質問フォームにアクセスできます。

## ＜目次＞ 2022年7月 労使通年協議報告資料

I.	労使通年協議について	
	1. 労使通年協議の考え方	P.3
	2. 2022年度 労使通年協議の流れについて	P.3
	3. 2022年度の通年協議項目について	P.4
II.	ステージB人事制度改定について	
	1. これまでの協議内容について	P.5
	2. 2022年度のステージB人事賃金制度の議論ポイントについて	P.6
III.	60歳以降の制度における検討	
	1. 60歳以降の制度における現状について	P.7
	2. 今年度の60歳以降制度検討の方向性	P.7
	3. 今後の方向性	P.8
IV.	ステージC・メイト社員における検討	
	1. ステージC役割給の検討	P.9
	2. メイト社員制度の検討	P.9
V.	短時間勤務制度の育児事由について	
	1. 短時間勤務制度について	P.10
VI.	グループ共通の協議項目について	
	1. 要保護勤務Cへの所定労働日数低減の導入について	P.11
	2. グループ共通ベースアップ算出式の再検討について	P.11
VII.	働く環境の整備	
	1. 適切な労働時間管理の推進	P.12
	2. 風土改革	P.14
＜参考資料＞		
	・ IMGUホームページリニューアルのお知らせ	P.16

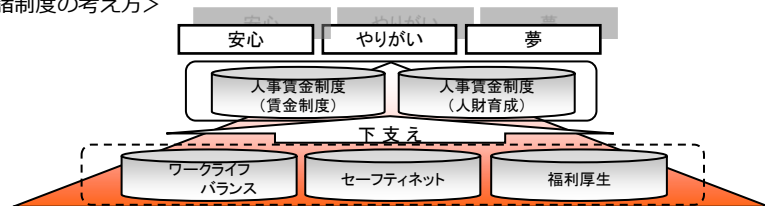
# I. 労使通年協議について

## この章のポイント

○この章では、2022年度の労使通年協議の取り組みについてご報告します。

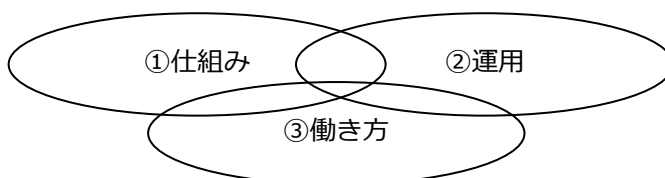
## 1. 労使通年協議の考え方

<組合としての人に関わる諸制度の考え方>



「安心」「やりがい」「夢」	雇用を通じた安心・日々の業務を通じたやりがい・自己実現に向けた夢
「人事賃金制度(賃金制度)」	メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み
「人事賃金制度(人財育成)」	持てる力を最大限発揮できる仕組み
「ワークライフバランス」	仕事と生活の調和
「セーフティネット」	安心して働ける環境
「福利厚生」	働きやすい環境

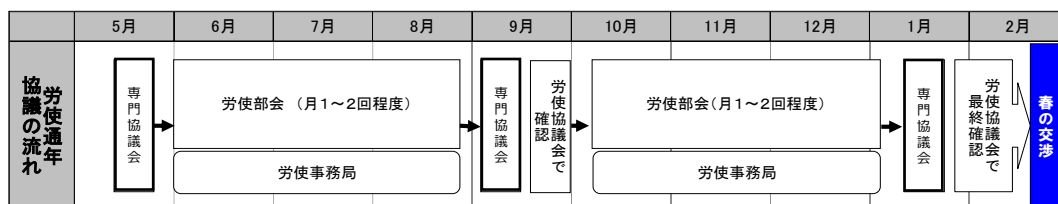
<3つの視点>



- ①仕組み  
メンバーのやりがい・働きがいにつながる仕組みの構築や現行制度の課題解決に向けた仕組みの見直し
- ②運用  
制度の適正な運用に向けた実態の把握と課題への対応
- ③働き方  
働く環境のベースとなる「適正な時間管理」によるメンバーのやりがい・働きがいの向上、「ハラスメントの防止」による働きやすい職場環境の構築

## 2. 2022年度 労使通年協議の流れについて

<労使通年協議の流れ>



- ・労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。
- ・2022年度の労使通年協議においては、制度を中心に検討をおこなう「人事制度部会」に加えて、特に「働く環境の整備」に向けて「働き方部会」を引き続き設置し、仕組みや運用だけでなく「適正な時間管理」についても労使協議をおこなってきました。

### 3. 2022年度の通年協議項目について

- ・2021年度より会社の経営体制が変更になり、新しい中期経営計画も発信され、2022年度は中期経営計画の中で再生フェーズに入ります。
- ・労使通年協議事項については昨年度末に報告している内容から大幅な変更はありませんが、制度改定に向けて中長期の働き方の視点を持ちながら成案化のスケジュールを目指して協議を行ってまいります。

対象の雇用形態	検討項目	7月MVにおける位置づけ
ステージB	ステージB人事制度改定について	報告事項
全員対象	60歳以降雇用者における検討について	
ステージC	ステージC人事賃金制度改定について	
メイト社員	メイト社員人事賃金制度改定について	
全員対象	短時間勤務制度の育児事由について	
全員対象	グループ共通の協議項目について	
全員対象	適正な労働時間管理の推進	
全員対象	風土改革	

## Ⅱ. ステージB人事制度改定について

### この章のポイント

- ステージB人事賃金制度についてこれまでの経緯を報告します。
- 2022年度の人事制度改定のポイントについて報告します。

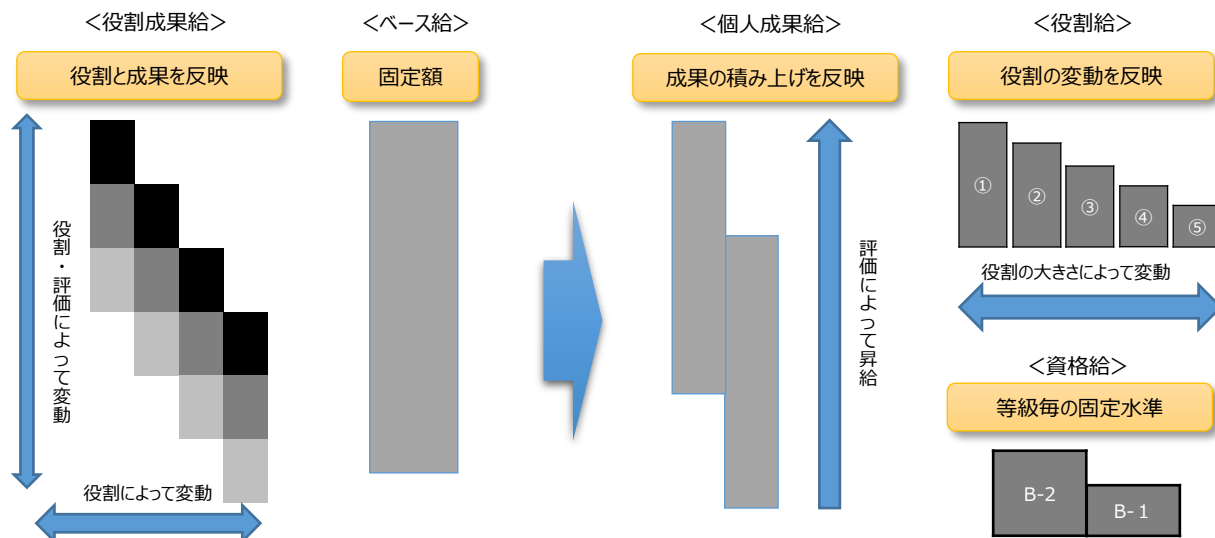
### 1. これまでの協議内容について

#### < 1 > 現在のステージB人事賃金制度の考え方について

- ・2018年度以前のステージB人事賃金制度は役割の変更が処遇に及ぼす影響が強く、役割の変更による成果の積み上げがリセットされる等の課題があり、公平・公正、中長期のやりがいなどの観点から課題があったと言えます。
- ・2018年度より、役割変動と成果の積み上げによる賃金変動をそれぞれ独立して反映できる仕組みに変更いたしました。
- ・具体的には、役割の変更と成果の積み上げで処遇される当時の役割成果給を、役割の変更により決まる役割給と、成果の積み上げで処遇される個人成果給へと分離いたしました。

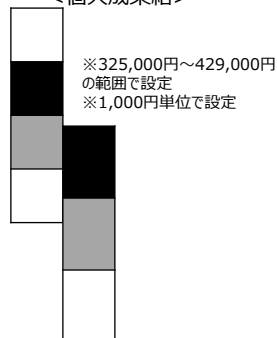
項目	概要
2018年度の制度改定時の目的	①公平・公正 ②チャレンジする風土 ③中長期のやりがい・働きがい ④一定の安心感

#### ※2018年度ステージB人事賃金制度改定イメージ



#### ※ステージB本給構成について

##### <個人成果給>



##### <役割給>

役割	金額
①	80,000円
②	60,000円
③	40,000円
④	20,000円
⑤	10,000円

##### <資格給>

資格	金額
B-2	105,000円
B-1	75,000円

## 2. 2022年度のステージB人事賃金制度の議論ポイントについて

### < 1 >ステージB制度改定の考え方について

- ・今年度のステージB人事制度改定の考え方として制度本来の考え方を運用できる制度のあり方やあるべき運用方法を協議いたします。

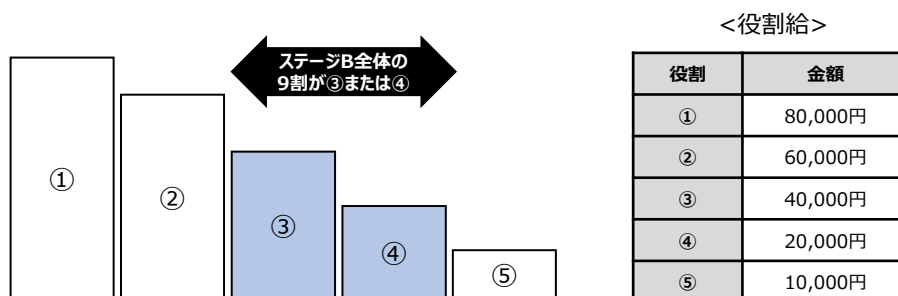
ステージB人事制度本来の考え方	
資格給	・一定のステップが実感できる仕組みとする
役割給	・役割の大きさに応じて設定をする
個人成果給	・成果の積み上げ（毎年の評価反映）により賃金反映

### < 2 >現在のステージB人事賃金制度の課題認識について

概要	具体的な事象
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 賃金変動における影響度からすると役割変動のあり方（運用実態を含む）に課題があると言える。</li> </ul>	⇒（１）役割給分布の集中化について
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 等級（グレード）本来の主旨（成果の積み上げと歩みを感じられる仕組みであること）から、浸透やメンバーにとっての理解のしやすさといった面で課題があると言える。</li> </ul>	⇒（２）個人成果給の認識について

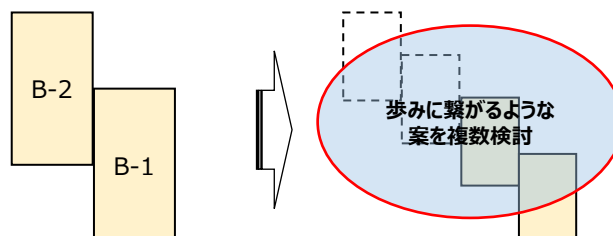
#### （１）役割給分布の集中化について

- ・役割給は担う役割の大きさに伴い役割給の水準が決定いたします。しかしながら、2021年度の役割給の人数分布は③と④に集中していることが現状です。役割の大きさに応じたメリハリが小さく、チャレンジする風土の醸成という本来の制度主旨に対して課題があると言えます。
- ・役割給が集中化することにより業務内容と賃金の納得性が合わないという課題が生じ、一人ひとりの納得性とモチベーションに影響が出ていると言えます。



#### （２）個人成果給の認識について

- ・現状、個人成果給表はB-1とB-2の等級毎に2つ設定されています。
- ・もともと、個人成果給は毎年の評価で積み上げる本給の構成要素である一方で、2つであることでその違いが職位の上下であると認識されやすくなっています。今後は個人成果の積み上げ・制度主旨である「歩み」に繋げる修正が必要であると考えています。



### < 3 >ステージB制度改定のスケジュールイメージについて

- ・ステージBの制度改定は最短で2023年4月からと想定はされますが、制度改定に関わる具体的な設計や運用方法の確認や一人ひとりに与える影響など様々な点を考慮する必要があります。
- ・組合としては、制度の現状等を労使で十分に議論を重ね、スケジュールを決定していきたいと考えています。

### Ⅲ. 60歳以降の制度における検討

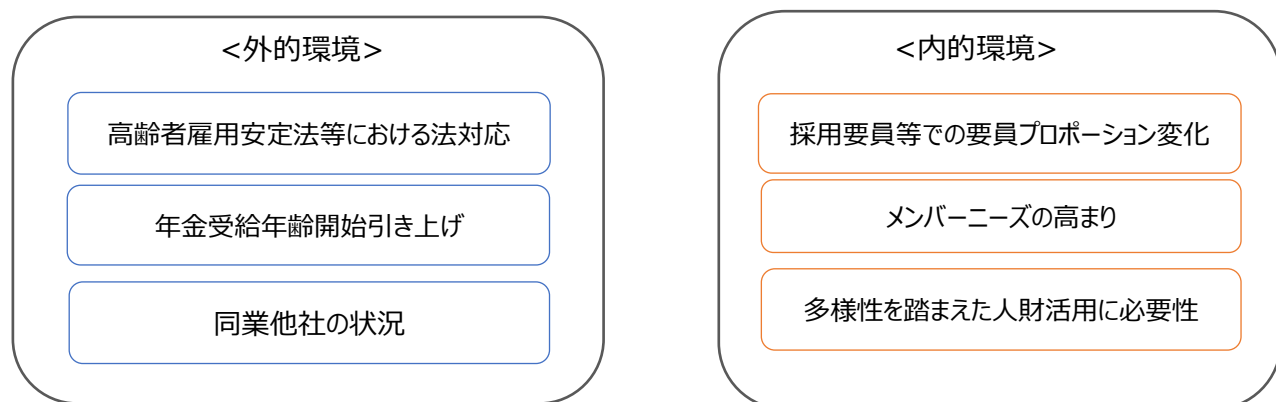
#### この章のポイント

○60歳以降の今年度の検討事項についてご報告いたします。

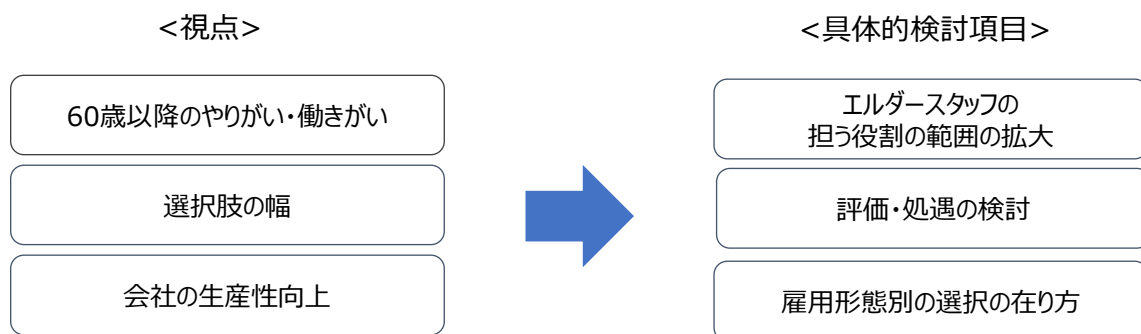
- ・60歳以降の制度における現状について
- ・今年度の60歳以降制度検討の方向性
- ・その他の検討事項

#### 1. 60歳以降の制度における現状について

・60歳以降の制度検討は年金受給年齢引き上げ、法改正等の外部環境、それに伴ったメンバーニーズの高まりや会社の将来を見据えた人財活用の必要性など踏まえると、早急に議論を進めていくことが必要な局面にきていると認識しており、今年度労使で具体的な議論をスタートさせていきます。



#### 2. 今年度の60歳以降制度検討の方向性



・上記視点を持ちながら、今年度は具体的にエルダースタッフの担う役割の範囲をどこまで拡大していくか、現状のエルダースタッフ制度の在り方、それに伴う処遇、評価の在り方も併せて検討していきます。また、雇用形態別の選択肢、60歳以降の個人のキャリア、社命による配置等も労使協議事項として会社と協議を進めていきます。

### 3. その他の検討項目

#### < 1 > 現状の60歳以降における検討

##### ①メイト社員における検討

今後60歳以降の検討をする中で、メイト社員がエルダースタッフになった際は、エリア限定ではなくなる状況は、組合として課題のひとつと捉えています。  
 今後はエルダースタッフの選択肢の幅の在り方として現状を整理しながら検討をしていきます。

##### ②エルダーフェロー社員における検討

エルダーフェローがフェロー社員と昇給・時給水準等変化はあるものの、業務内容に大きな変化が付きづらいという状況に関しても、業務実態、納得性、本人たちのやりがいという観点から引き続き検討をしていきます。

#### < 2 > 65歳以降の制度における検討の方向性について

・高齢者雇用安定法により「65歳～70歳までの就業機会確保」は現在の努力義務から将来義務化されることを見据え、メンバーニーズの高まり、会社の要員を考えると引き続き重要な検討項目と捉え、労使で研究・検討を続けて参ります。

研究・検討のイメージ		
月給制、時給制、業務委託などの働き方	担う業務の範囲	賃金水準

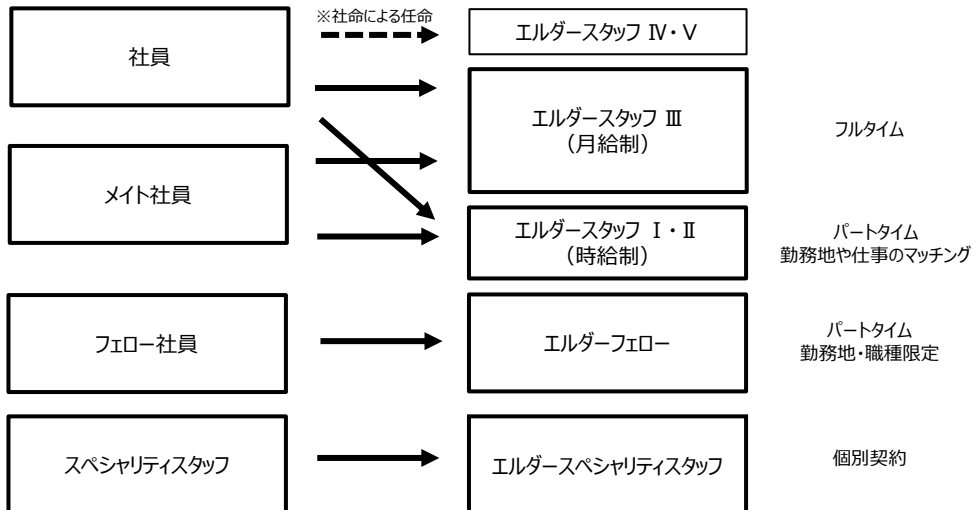
【参考】2022年度 春の交渉議案書より

※参考1 エルダースタッフの要員推計

	①2021年度	②2030年度 (65歳まで)	③2030年度 (70歳まで)
要員構成比	5.8%	18.5%	24.3%

※現在の構成比（①）から既存の制度を2030年度まで継続した場合（②）と70歳まで定年年齢を延長した場合（③）を仮定し算出

※参考2 現在の60歳以降の制度における体系図



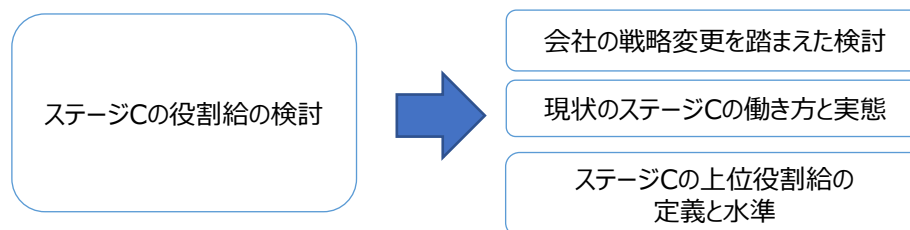
## IV. ステージC・メイト社員における検討

### この章のポイント

- その他の協議・検討事項等についてご説明します。
  - ・ステージC役割給の検討
  - ・メイト社員制度の検討

### 1. ステージC役割給の検討

- ・前回の議案書でもお伝えしていますが、ステージCの役割給の運用やその水準については会社の戦略変更、現状の働き方の実態等を鑑み、引き続き労使で検討します。特に上位役割給の水準とその定義は今後のステージCのモチベーションや目指す姿を描くにあたって重要な視点と考えています。



<参考：現状の役割給>

	水準(円)	定義	制度改定時の対象者
役割給①	40,000	ステージCとして、期待される役割が相対的に大きい	旧シニアスタイリスト等を想定
役割給②	20,000	ステージCとして期待される役割・責任の大きさ、現在のA職相当	原則、ステージC全員を想定
役割給③	10,000	ステージCとしての期待役割	要保護勤務者等を想定

### 2. メイト社員制度の検討

<検討の視点>

会社の戦略変更

中長期のやりがい・働きがい

均衡処遇の観点

#### < 1 >メイト社員の役割給設定の検討

- ・メイト社員に設定されていない役割給に関しても、昨年の制度改定後、メイト社員から頂いている様々な声を基に、ステージCと同様にメイト社員の目指すべき姿や実態を踏まえ、役割給の設定・水準等の在り方を検討していきます。

#### < 2 >メイト社員のコースエリア区分の在り方

- ・メイト社員のコース・エリア区分設定に関しては、均衡処遇の観点、ステージCとの違いという点からも大きな意味があると捉えています。組合としては引き続き、現状の運用とそのエリア範囲等は会社の戦略、メイト社員の働き方の実態を鑑みながら検討していきます。

## V. 短時間勤務制度の育児事由について

### この章のポイント

- 短時間勤務制度の育児事由導入の検討について報告いたします。

### 1. 短時間勤務制度について

#### < 1 >短時間勤務制度検討の目的について

- ・今後、生産年齢人口が減少し労働力不足が更なる問題となることが予想される中で、今までより長く働き続けることができる環境づくりや、企業に属しながら個人が成長できる機会を提供することが益々求められています。
- ・フルタイム勤務社員の短時間勤務制度の現状は育児・介護事由に限られていますが、多様化した価値観への対応も含め従業員の働き方の自由度を拡大する必要があると考え2022年度より短時間勤務制度を導入致しました。
- ・具体的な事由については①介護②私傷病の療養③副業・兼業④修学・資格取得の4事由について導入を行いました。

#### < 2 >育児事由について

- ・短時間勤務制度の育児事由については、(株)三越伊勢丹には特に店頭を中心とした現場への負担が増加することが想定をされたため、2022年度の成案化については見送りました。今年度、引き続きグループ共通のガイドラインの範囲で議論を行ってまいります。

検討のポイント
現在の育児制度との考え方の整理
育児事由導入のニーズと現場への負担とのバランス

#### ※参考：育児事由のグループ共通ガイドライン

対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● アルバイトを除く全従業員で、育児勤務制度の最長期間を超過したもの</li> <li>※対象となる子の年齢は、各社育児勤務制度の上限から小6までの範囲で設定</li> </ul>
適用期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最短1か月、最長1対象家族につき3年（各社設定による。最長は子が小6末日まで）</li> </ul>
取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能</li> </ul>
勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1日あたりの所定労働時間を短縮 （既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社毎に設定）</li> </ul>
申請方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則取得開始日の2カ月前までに申請書を提出</li> <li>● 証明は不要（産前産後休暇取得時に「出産予定日が記載された医師の診断書」を提出済み）</li> </ul>

## Ⅵ. グループ共通の協議項目について

### この章のポイント

- 要保護勤務Cの働き方について議論を行います。
- 2024年度春の交渉以降のグループ共通ベース算出式について議論を行います。

### 1. 要保護勤務Cへの所定労働日数低減の導入について

- ・要保護勤務は会社の安全配慮義務により、産業医の判断により指示される勤務区分です。
- ・要保護者Cについては産業医の判断により、1日の所定労働時間を短縮して働かなければならない勤務区分となります。
- ・産業医の判断による必要性や既存の要保護制度の課題の観点から、現在の要保護勤務Cの制度の中に、所定労働日数の低減を加えることをグループで協議を行っております。
- ・スケジュールとしては2022年10月からの運用開始を目指して協議を始めていきます。

※参考 現在の要保護勤務区分

区分	勤務時間	業務
要保護者A	通常業務	過激な業務を禁止し軽易な業務を考慮する。
要保護者B	時間外・休日勤務の禁止	※同上
要保護者C	勤務時間の短縮	※同上

### 2. グループ共通ベースアップ算出式の再検討について

#### < 1 > ベースアップの基本的な考え方について

- ・社員・メイト社員のベースアップについては、毎年春の交渉にてグループ共通ベースアップ算出式に基づいて要求を行っております。
- ・ベースアップ算出式は暦年の物価上昇率からそのベースアップ額が算出される考え方となっております。

※参考 2021年暦年の物価上昇率

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.4	▲ 1.1	▲ 0.8	▲ 0.5	▲ 0.3	▲ 0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	▲ 0.4

見做し値 (8月～10月平均)

#### < 2 > グループ共通ベースアップ算出式の再検討について

- ・現在のベースアップ算出式の適用期間は2023年度春の交渉時点までとなっております。
- ・2024年度以降のベースアップ算出式については、既存の考え方を継続することも含めてグループ共通で協議が行われています。

※参考/現状のグループ共通ベースアップ算出ルール

#### < ベースアップ算出式 >

- ・基準となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000円とする
- ・ベースアップ額上限は1,000円。(500円単位とする。)
- ・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。  
(「1月～10月までの物価上昇率合計」+「見做し物価上昇率(11月、12月分)」×2ヶ月) ÷ 12
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースアップの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。  
※ベースアップの構成要素…物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

#### 【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・今回決定した制度の有効期間は3年間とする。(基礎額は変更しない)
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
  - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ②想定外の大規模な物価上昇
  - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額 × 係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	-	-	1,000円

## VII. 働く環境の整備

### この章のポイント

働く環境の整備の取組みとして、2022年度は以下の項目を検討していきます。

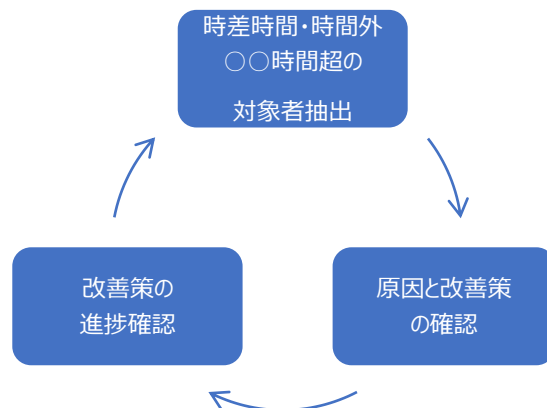
- ①適切な労働時間管理の推進
- ②風土改革

### 1. 適切な労働時間管理の推進

#### < 1 > 労働時間管理の状況確認の取組み

##### ① 2021年度の取組み

- ・ 昨年度は、時間外実績や休日勤務、時差時間等の勤怠実績データを抽出する基準を全所属共通化し、一定以上の長時間労働が生じている対象には、所属・人事部・労働組合の3者で、**実態と原因の確認→改善にむけた取組み→改善の進捗確認**のサイクルで改善の働きかけを行いました。
- ・ 時差時間や休日勤務が発生する理由には、以下に記載されるような事象が多く、時間管理ルールへの運用に課題があります。
- ・ 2021年度は時間外勤務が前年比で微増、年次有給休暇の日数や55%以上取得者は2019年度比でマイナスしました。時差時間についても、長時間の時差時間のあった人数は減少したものの、平均では2019・2020年度に対して増加しました。

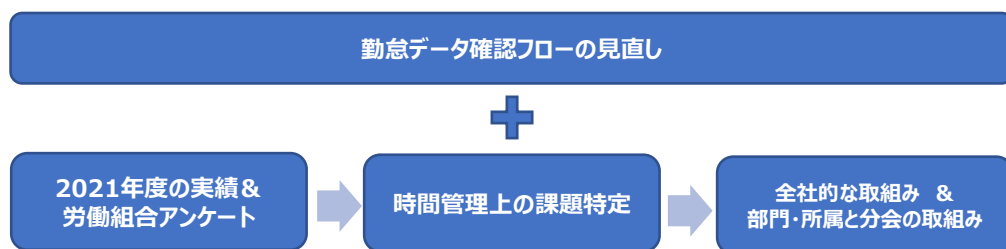


##### ■ 時差時間や休日勤務が長時間発生する主な理由

- ・ 繁忙期であっても仕事の見直しがされないなか一定の時間外勤務の目標が示されている。
- ・ 時間外勤務の目標が示されるため時間外勤務の申請はしていない。
- ・ 上長との間で時間外勤務の発生や対応の是非について相談をしていない。
- ・ 休日に少しでもメールチェックをしたが、その後ログオフを忘れてため、数時間の休日勤務になってしまった。
- ・ 休日や業務時間外に自己啓発をしていた。

##### ② 2022年度の取組み

- ・ 時間外勤務や時差時間・休日勤務・未打刻の発生状況を当月中に所属への共有や、後日の勤務記録修正件数を共有することで、業務調整等や正しい勤怠管理を促します。
- ・ 前年度の所属へのヒアリングや定量情報、労働組合のアンケート等により、職場における時間管理の課題を総括します。
- ・ 全社的な取組みに加え、部門や所属と労働組合の各分会と連携した時間管理の適正化に取組みます。



##### ■ 働き方ハンドブックの発刊（労働組合の取組み）

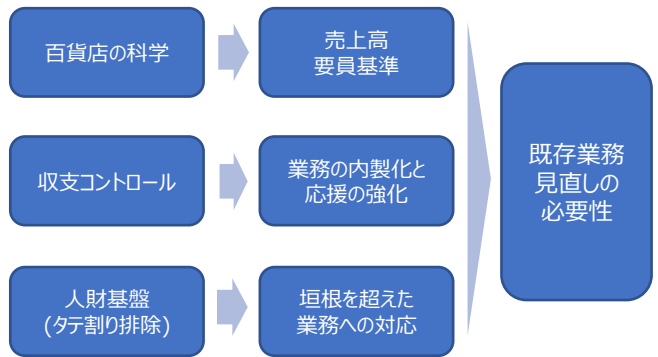
社会的な労働時間管理や職場風土改革など、「働きやすさ」への関心の高まりをふまえ、働く環境に関するルールの浸透や実践を目的に、「労働時間管理」や「ハラスメントの撲滅」、「対話する職場風土の醸成」などについて分かりやすく解説したハンドブックを発刊しました。右のQRコードから入手してご利用ください。



## <2> 業務改革の取組み（職場における業務の効率化推進の取組み）

### ① 現状の課題

- 前項の「時間管理の状況確認の取組み」における対象者へのヒアリングでは「**繁忙期であっても仕事の見直しがされないなか一定の時間外勤務の目標が示されている**」といった回答が数多く寄せられています。
- 2022年5月の中期経営計画の「百貨店の科学」では「**売上高要員基準**」が示されている通り、**店舗では限られた人員での運営が求められています**。また、「**収支構造コントロール**」「**人財基盤**」では、「外部委託経費の削減」や「タテ割り意識なく協働しながら、貢献する事にやりがいと誇りを持てる風土を醸成」が示されており、**内製化による応援の強化や所属の垣根を超えた様々な業務への対応が求められる**ことが想定されます。



### ② 2022年度の取組み

- 「時間管理の状況確認の取組み」のヒアリング内容や、労働組合のアンケート調査を通じて、**職場における長時間労働の要因となる業務上の課題**を把握します。
- 職場における**業務改善（仕事の改廃等の効率化）の取組みの必要性、成果につながっている職場事例共有**など、職場における業務改善の取組みを推進します。



## <3> ワークモデルに応じた各種制度への対応

### ① 2021年度の取組み

- 現在は新型コロナウイルスの影響により時限的に在宅勤務を増加させていることから、上記の制度運用を**コロナ対策による出勤制限の必要がなくなるまで**見合わせていました。
- 三越伊勢丹の主たる働き方は収益の源泉となる店頭業務とその支援業務であることや、店頭との連携した働き方が求められること、これまでのメリットや課題を考慮し、**在宅勤務の実施は基本的に月8回までの範囲**としました。（通常申請・個人申請）
- 部門や所属の特性に応じ、**在宅勤務中心の方が総合的に生産性（人的生産性・場の生産性）が高いと判断される場合のみ、月9回以上の在宅勤務を所属単位で可能**としました。（特別申請・所属申請）

#### ■ 在宅勤務運用の現状と今後

	これまで（コロナ対策中）の在宅勤務		2022年7月以降	
	個人申請	所属申請	個人申請（通常申請）	所属申請（特別申請）
実施回数	原則4週8回までを <b>出勤制限のため4週12回まで可</b>		月8回まで	<b>月9回以上可能</b>
通勤費	通常の基準で支給		通常の基準で支給	<b>都度精算</b>
受付	4・6・9月受付※		毎月受付	4・6・9月受付

#### コロナ対策終了後の在宅勤務の対象・申請方法・申請単位

- ◆ 対象者：必要ツールを所持し、本来業務を自宅でも実施可能な従業員 ※雇用形態のみによる実施可否判断とはしない。
- ◆ 申請方法：所属単位で取りまとめた上での申請とし、月8回在宅勤務が可能な個人（通常）申請と、回数上限の無い所属（特別）申請とする。
- ◆ 申請単位：本人同意と意思確認を前提に、所属長が判断し所属から会社に申請する。（現状と変更なし）

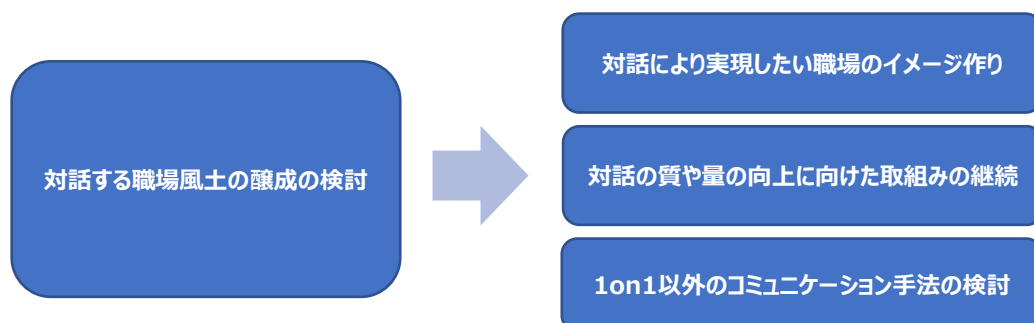
### ② 2022年7月以降の運用について

- 新型コロナウイルス感染の状況をふまえ、スタッフ部門における出社率が最大80%まで拡大されました。
- このことを受けて在宅勤務2022年7月以降の在宅勤務は個人申請（通常申請）の場合、月8回を上限とし、9回以上実施する場合には所属申請（特別申請）を必要とすることを確認しました。
- 特別申請により**月9回以上の在宅勤務が判断された場合、通勤費は定期券購入代金の支給から都度精算となります**。

## 2. 風土改革

### < 1 > 現状の課題

- 1on1ミーティングの実施率は上がってきているものの、その目的を理解せずにその場での話題に終始してしまい、次の行動に繋がる対話になっていない状況も見受けられます。
- 結果として1on1ミーティングを実施することが目的となってしまう、課題解決や中長期的な成長にまで話が至らず、気づきや行動変革につながりづらい状況となっています。
- 部下の人数が多いことや、実施場所の制約などで、1on1ミーティング等の対話手法が実施出来ない、もしくは頻度が少ない所属については、部下の「気づき」の実感度にもバラツキが発生しています。



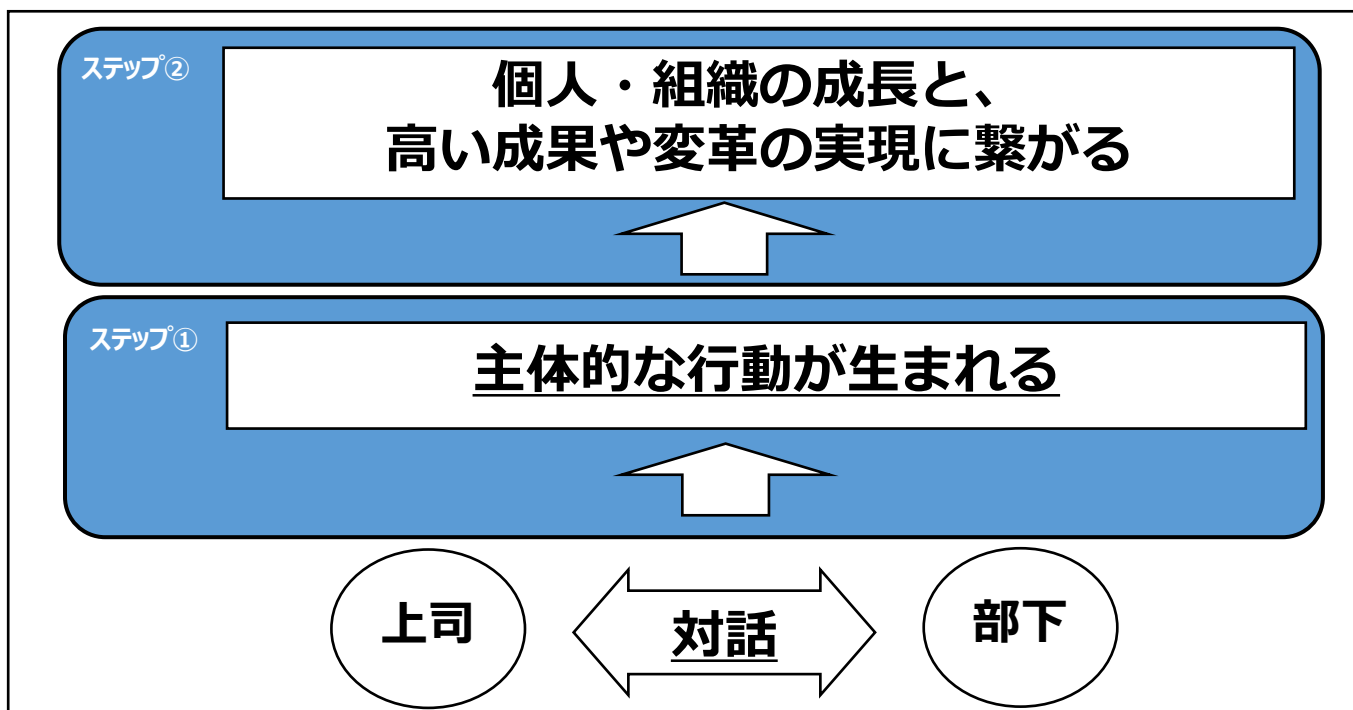
### < 2 > 対話により実現したい職場のイメージ作りについて

対話を実施することが目的とならない為にも、対話により実現したい職場のイメージを共通化することにより、「対話を通じて主体的に考える」ことや、その結果として「高い成果や組織の変革を実現させる」目的を浸透させることが必要であると考えています。

#### ● 実施の目的

- 全ての従業員に対し、対話する職場風土の醸成の目的を理解してもらい、前向きな参画につなげていきます。
- 対話する職場風土醸成の目指すべき姿と現状を明らかにすることで、必要な取組みを具体化していきます。

#### ■ 対話する職場風土醸成のステップ



### < 3 > 対話の質や量の向上に向けた取り組み

メンバーの気づきや行動変革のバラツキを改善していく為、対話の量と質の向上に向けた取り組みを労使で検討していきます。

#### ① 対話の質の向上

- 1on1カレンダー（時期に合わせた共通テーマの設定）の導入・活用を行います。
- 労働組合に寄せられる職場からの相談内容を元に対話好事例を定期紹介していきます。

#### ② 対話の量（人数・頻度）の向上

- 部下人数の多い組織に向けては、1on1以外の対話手法の検討や提示を行っていきます。
- 業務との両立に関する好事例の共有を行っていきます。

### < 4 > 1on1以外のコミュニケーション手法の検討

目的は「対話職場風土の醸成」であり、その視点を持ちながら、部下の人数が多い事や、実施場所の制約などで1on1ミーティングの実施が困難な職場に向けて、1on1ミーティング以外の手法についても労使で検討を行います。

三越伊勢丹グループ労働組合

# IMGU-組合ホームページ リニューアルいたしました♡

更に見やすく、使いやすい  
HPを目指しました～♪♪

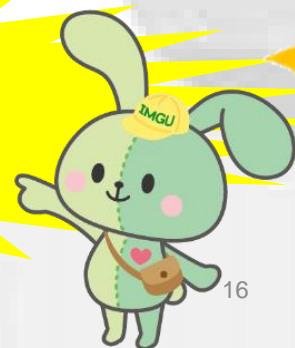
一番の違いは？  
組合員メンバーの  
ログイン方法が  
変わります！

ID：企業コード＋社員コード  
（2桁＋8桁）  
PW：生年月日（西暦）



〈メンバー向けTOP画面例〉

ログイン後は…なんと！  
ご自身の所属企業TOPページに  
直結します



# 三越伊勢丹支部 労使通年協議報告 意見・質問シート

【WEB版 意見質問シートはこちらから】  
※出欠はとりませんが、ぜひご意見はお寄せください。



【WEB 意見質問シートはこちらから】

スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス

⇒ <https://forms.office.com/r/fsMN5avj99>



上記のフォームが使えない、または匿名でご質問・ご意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご提出ください。  
【提出方法】① 送達(H&ビル労働組合 三越伊勢丹支部宛) ② 担当執行委員に手渡し

出席日 / 店・事業部 所属名 内線  
社員・メイト社員・フレ社員・特別社員  
お名前 雇用形態：ILタースタッフ・ILターフェロー・スペシャリストスタッフ・ILタースペシャリストスタッフ  
フィードバックを... 希望する ・ 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

## ■ 通年協議項目の中身について

1. 人事制度について 2. 働き方について

## ■ 動画視聴について

労働組合の情報はこちらから。  
共済会のお得な情報もあります！

HPの更新をお知らせします。  
ぜひご登録ください！

### 労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁  
パスワード：生年月日（例：20220101）8桁



### 労働組合LINE@

