

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【想いをあわせ、私たちのありたい未来を創る】

- ・ 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」実現へ、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。
- ・ 組合活動は、自分たちの企業のあり方、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、行動が活動の原点であり、実現に向けたプラットフォームです。その想い、行動を具現化する重点活動に取り組みます。

<第9期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ **【札幌】**企業ビジョン実現と収益構造改善へ、戦略プロジェクトを立ち上げ企業戦略を推進しました。21年度業績は苦戦が続きましたが、アルバイト削減や委託業務内製化をはじめ、販管費削減を全社一丸で進めたことで、過去最悪の赤字を回避しました。
- ・ **【函館】**接客を中心とする業務や組織改正、地域連携施策や外商お取り寄せ機能拡大、コスト効率化に繋げる立体駐車場の解体などの計画を進めました。**【百科】**成長・拡大に向けた新規出店（どさんこプラザ町田店・羽田空港店）や丸井三越からきたキッチン店舗移管、道庁連携施策をはじめとした様々な計画を進めました。
- ・ 最優先とした「雇用の確保・労働条件の維持」へ、春の交渉賃金要求や、賞与の支給水準を維持する労使合意を達成しました
- ・ 重点活動として、労使会議（経営懇話会、安全衛生・時間管理等）を通じ現場課題改善活動や、仕組みづくりを進めました。

<第9期活動の振り返り> ※重点政策を中心に

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<p>① 経営対策活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【札幌】現場実態を踏まえ、戦略推進の取り組み改善を労使で進めました。また、戦略浸透や課題提言の新たな活動として、執行部による「社長インタビュー」をスタートしました。 ・ 【函館】ES改善に向けた現場ヒアリングをもとに、労使で改善の取り組みを推進、一定の改善結果となりました。 ・ 【百科】VOICE や組合役員を通じ、抽出した本社・直営店の課題をもとに、業務コミュニケーション活性化に向けた提言や、労使の取り組み検討を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【札幌】多岐にわたる戦略プロジェクトが推進される中、進捗確認、メンバー共有を行い、さらなる意見集約や労使対話に繋げる活動を、定期開催にはいたりませんでした。 ・ 【函館】ES改善や現場課題に対する労使対話は、定期的に進めることはできたが、抜本的な課題解決や、メンバーがさらに行動変容に繋げるための共有や発信にはいたりませんでした。 ・ 【百科】課題把握や提言を行い、取り組みを協議したが、今期中の新たな取り組み実現にはいたりませんでした。
<p>② 労働福祉活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【札幌】待遇改善へ「メイト扶養家族手当」、キャリア支援や働く環境整備へ「短時間勤務制度」を成案化しました。 ・ また、カスハラガイドラインの運用整備を労使で進めました。 ・ 【函館】キャリア形成や重点戦略推進へ「ステB・C人事制度改定」、ES改善や待遇向上へ「所定労働時間の短縮（休日増、1日勤務時間短縮）」などを成案化しました。 ・ 【百科】人財基盤の強化、将来の働く環境整備へ「定年後再雇用期間（65歳⇒67歳）」などを成案化しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【札幌】グループ共通整備である「ステージB人事賃金制度」は、中長期のキャリアのあり方を踏まえた議論を進める上で、次年度に持ち越し、継続議論となりました。 ・ 【函館】働く環境整備の「ES改善の取り組み」は、抜本的な課題解決には至っておらず、重点取り組みとして次期も進めることとなりました。 ・ 【百科】働く環境整備の「半日有給休暇」などは、店舗拡大後の運営体制整備進捗を踏まえ、継続議論としました。

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

③ VOICE・現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】評議員・職場委員の意見集約を毎月実施、各労使委員会（経営懇話会、安全衛生・時間管理委員会など）を通じた現場課題解決に向けた議論に繋がりました。 ・ 【北海道】メンバーズVOICEでは、2年ぶりにリアル開催で実施、札幌は約4割、函館は5割、百科は7割のメンバーと直接対話を行いました。テーマ別VOICEでは、札幌は若年層ゼネラル対象に、キャリアや育成に関する課題抽出、函館はステージBを対象に、制度改定や現場課題に対する意見集約、改善に繋げる活動を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】評議員・職場委員の意見集約を毎月進める仕組みづくりが進んだが、各役員が役割を踏まえ、主体的に活動へ参画する度合いは、役員によって限定的になりました。現場役員への役割浸透、メンバーへの意見集約するテーマや手法、活動発信の平準化には課題を残しました。 ・ 【北海道】VOICEについては、機能を整理し進めたが、限定VOICEのメンバー浸透や意見集約度合い、テーマ別VOICEは開催が一部に留るなど、重点活動推進として不足感が強く、優先度を高め取り組む必要があります。
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】LINEやYammerでは、週1回「組合活動報告、共済会・自己啓発・福利厚生」などの継続発信を行いました。また、特に札幌は経営対策、函館・百科は教育サポートと連携したメンバーへの情報提供を行いました。 ・ 【札幌・百科】メンバー接点の維持、拡大を目的として、「従業員名簿」の定期発刊を継続して行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】LINEは、本部と連携した友達キャンペーンや独自の取り組みを定期的に実施したが、目標とする600名には届いていません。 ・ 【北海道】組合HPは、VOICEや福利厚生などの発信を行うことはできているが、組合活動全体やメンバーの認知度を上げるための取り組みを進めるまでにはいたっていません。
--	--

⑤ その他分野別活動（社会貢献・メンバー教育サポート・レクリエーション等）

<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】社会貢献では、札幌支援団体「羊ヶ丘養護園」に、子供たちが各自で楽しめるイベント提供など人的支援、函館支援団体「さゆり園」に、プレゼント寄贈を行いました。 ・ 【北海道】教育サポートでは、支部独自セミナーとして、札幌「ホスピタリティ」、函館「よりよい人間関係作りを学ぶ」、百科「道産食を知る・学ぶ」セミナーを開催しました。 ・ また、本部と連携したキャリアライフプラン(40歳・50歳)を開催しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【北海道】レクでは、コロナ禍を踏まえ、会社と連携した団結会は各支部・分会で見送りました。 ・ また、集合を伴わず繋がる仕組みとして「オンラインレク補助」をスタートしましたが、メンバーニーズが低く、利用促進にはいたりませんでした。 ・ 【北海道】教育サポートでは、支部・分会で複数回のセミナーを検討しましたが実施にいたらず、次期へ北海道をテーマにした「著名人の講演会」を検討するまでに留まりました。
---	--

<第9期支部予算について>

費目	予算	実績	執行率
北海道統括支部活動費	8,100,000円	5,241,613円	64.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体では、コロナ影響が続き、メンバー集合や移動を伴う独自の活動（VOICE遠隔地訪問、団結会や視察セミナーなど）計画は、一部中止としました。また、重点活動の取り組みを優先し、教育サポートなど一部活動は次期への計画となりました。 ・ 現場活動費では、札幌で複数回の遠隔地訪問を計画したが、春の交渉時のみとしました。（執行率26.01%▲281,178円） ・ レク費では、各支部・分会でコロナ環境を踏まえ、団結会の計画を中止しました。（執行率0.98%▲1,495,231円） ・ 組合員教育費では、重点活動を優先し一部は計画に留まり、次期への持越しとなりました。（執行率59.52%▲651,768円） 			

北海道統括支部（札幌・函館・百科） 第10期（2022～2024年度）運動方針（案）

<環境認識>

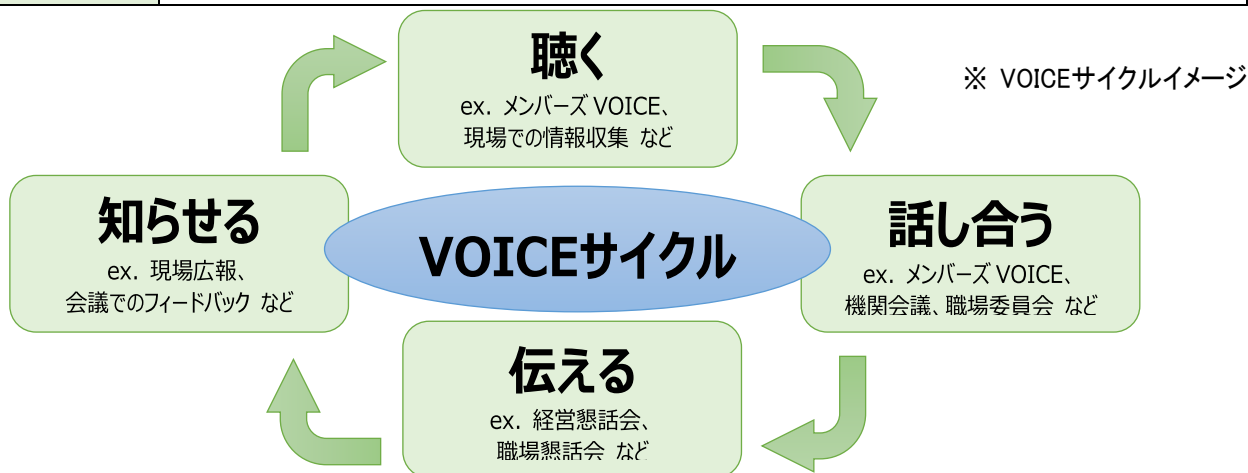
- ・ **【札幌】**企業ビジョン実現、年度計画達成と黒字転換を目指し、全従業員が「おもてなしリーダー」となる戦略をスタートしました。一方、極めて厳しい業績が続く中、改善に向けた事業・収支構造改革のひとつとしてコンタクトセンター（CC）事業などがスタート、働き方は店頭販売を中心とした業務や支援から、テナント伴走や外販、内製化業務、CC運営など多様化が進んでいます。
- ・ **【函館】**3か年計画で掲げる将来店舗の実現、黒字転換を目指し、第一ステップとして組織改正、収支構造や働き方改革等を具現化するべくスタートしました。特に最も重要とする全員の販売意識改革を中心とした、店舗運営や業務の変化が進んでいます。
- ・ **【百科】**中期計画をもとに、各事業や店舗拡大の戦略が推進される中、働くメンバーは約100名に拡大しました。さらなる新規出店が計画されていることや、それらを支える事業基盤整備など、様々な取り組みが推進されるなど、事業環境変化が進んでいます。

<第10期運動方針の考え方>

- ・ 各社が転換期を迎える中、メンバー一人ひとりが企業戦略に対して理解度・納得性を高め、自分たちの企業のあり方、労働条件や働く環境を自らの意志と行動を通じ、主体的に「より良くする」ことが進められるように、組合活動、VOICEサイクルを推進します。
- ・ **【札幌】『未来を拓く、みんなで作る』**…企業維持の前提となる早期黒字化、収益基盤構築が必須であり、達成するための戦略を着実に進め、成果に結びつけていく必要があります。この中で、メンバーの働く環境や働き方は、変化が進んでいます。私たち自身も変化に順応し、自らがキャリアを考え、未来にありたい姿を創造する岐路に立つ、そのサポートとなる活動に取り組みます。
- ・ **【函館】『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』**…企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち取り組むことが重要です。販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を通じ、成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組みます。
- ・ **【百科】『みんなの声を繋げ、未来を切り拓く』**…中期計画で掲げる大きな目標の実現へ、みんなの声を繋ぎ合わせ、「労働条件の向上」、「職場風土の改善」に向けた具体的な労使協議や活動に取り組みます。未来に向けた中期計画の取り組み精度を向上させるための、業務を推進する環境づくりや、コミュニケーションを活性化させる活動に取り組みます。

<VOICEサイクルの取り組み>

聴く	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重点課題をもとに、テーマ別VOICEを定期開催し、メンバー対話、課題解決機能を高めます。 ・ 組合役員の定期ヒアリングを発展するべく、役割の明確化や意見集約を促進するサポートを進めます。
話し合う	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部による課題提起、解決案を議論する場を設定、分野別活動と連携させた具現化を進めます。 ・ 評議員、職場委員による通年協議、現場課題、それぞれの議論を深める場づくりに取り組みます。
伝える	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期開催する各労使協議の中で、課題内容に応じた解決策を労使で議論する場を設定します。 ・ 経営対話や労使協議の場へ、兼任役員の参加を推進し、身近な現場課題解決の促進を進めます。
知らせる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各労使協議で確認する企業戦略、議論される現場課題を定期発信する広報の取り組みを進めます。 ・ 広報紙やHP・動画の機能、内容を整理し、メンバーと双方向対話に繋がる活動報告を毎月行います。



<重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業戦略の理解度・納得性を高め、メンバーが前向きに挑戦するために取り組む ・ メンバーの声や想いを執行委員・評議員・職場委員を通じて集め、経営対話を活性化する
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業戦略動向については、毎月開催する経営懇話会や各労使協議体の中で確認を行い、その取り組み効果や影響度合いをチェックしていきます。確認した内容は、内部会議やVOICEを通じて、メンバー・役員と共有化の頻度を高め、意見集約に繋がります。 ・ 札幌は、経営懇話会の他、「社長インタビュー」の取り組みに加え、経営対話活性化として部門長との取り組みも推進します。 ・ 函館、百科は、経営懇話会を通じて、戦略を進める中の現場運営のギャップ、メンバーの声や想いを意見交換していきます。
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用の確保と労働条件の維持を最優先とした労使協議に取り組む ・ 「誇り」と「自信」が持ち続けられる労働条件、働く環境を描き、実現に向け取り組む
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、極めて厳しい業績動向が続く札幌や函館は、「雇用の確保・労働条件の維持」の労使協議を最優先に取り組めます。 ・ 直近通年協議は、札幌は中長期のキャリア形成に繋げる「ステージB、C・メイト人事賃金制度改定、ネクストキャリア制度導入」、函館は「ES改善の取り組み」、百科は意欲向上や待遇改善に繋げる「賞与、半日有給休暇などの整備」を中心に取り組みます。 ・ さらに、私たちがやりがい、働くことができて良かったと感じ「誇り」と「自信」を持ち続けられる労働条件、働く環境へ、中長期の労働条件ロードマップを策定、メンバーとの合意形成に取り組み、各支部・分会の企業動向踏まえながら労使協議に着手します。
③ VOICE活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重点課題等をもとに、テーマ別 VOICE を定期開催し、メンバー対話、課題解決に取り組む ・ 組合役員によるメンバー対話、意見集約力を高める土台づくりに取り組む
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各支部・分会の重点課題や通年協議をもとに、テーマ別VOICEを定期開催し、メンバー対話、課題解決に取り組めます。 ・ 重点課題に対するVOICE活動では、札幌は執行部による職場風土改善やメンバーのキャリア形成に繋げる「テーマ別活動委員会」と連携したVOICEや、函館は職場区L・書記スタッフによる「店舗運営や業務精度向上」に向けたVOICEを進めます。 ・ 各VOICEや現場活動を通じたメンバー対話、意見集約を促進するための取り組みとして、活動の要となる執行委員、評議員、職場委員、書記スタッフなど、組合役員に対する意識醸成を目的とした教育などを進め、VOICEサイクルの土台づくりを行います。
④ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合活動の見える化を進め、タイムリーに分かりやすく発信する仕組みづくりに取り組む ・ 組合役員全員が「広報担当」となり、現場への周知に取り組み、双方向の対話活動に繋げる
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合活動の見える化へ、ベースとなる活動や諸制度を新たに発信する「組合ハンドブック」、運動方針や活動計画を発信する「IMGUNews」、執行部による「組合活動の定期発信動画」など情報発信に取り組み、メンバー・役員の理解深耕を図ります。 ・ 毎月の活動報告や、各労使協議で確認する企業戦略、議論される現場課題について、定期発信する広報に取り組みます。
⑤ その他分野別活動 <small>(レク・社会貢献、メンバー教育サポート)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・ レク・教育サポートは、メンバーが自主的に参加できる仕組みづくり、機会提供に取り組む ・ 社会貢献は、継続して関係を深めることができる、支援団体との交流活動に取り組む
	<ul style="list-style-type: none"> ・ レク活動は、自主的に職場内コミュニケーションを図る仕組みとして、職場レク補助（2名以上、半期1回利用可）を新設します。 ・ 教育サポート活動は、北海道をテーマに講演会、各支部・分会の人財育成やキャリア形成に繋がるセミナーを中心に開催します。 ・ 社会貢献活動は、継続して札幌「羊ヶ丘擁護園」の人的支援、函館「さゆり園」の寄贈活動を、コロナ状況踏まえ取り組みます。

<第10期支部予算について>

費目	予算	前期実績	前期比
北海道統括支部活動費	8,800,000円	5,241,613円	167.9%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体では、第10期重点ポイントである「VOICEサイクル」実現に向けた、メンバー接点の拡大、それを推進する組合役員の意識醸成など活動を支える取り組み、職場風土向上やメンバーのキャリア形成に繋げるレクやセミナー開催の予算を中心に計画します。 ・ VOICE費は、課題抽出、メンバー同士の対話に繋げるテーマ別VOICEを開催します。（前比419.9%+316,178円） ・ 労働福祉費は、活動の要となる組合役員の意識醸成を目的にセミナーなどを開催します。（前比215.9%+251,500円） ・ レク費は、職場レク補助費を新設し、職場内コミュニケーションを図る機会をつくります。（前比1614.9%+223,731円） ・ 教育サポート費は、北海道講演会、各社の人財育成に繋がるセミナーを中心に開催します。（前比213.4%+1,086,768円） 			

