

第9期(2021) 活動経過報告
第10期(2022-23) 運動方針

三越伊勢丹グループ労働組合
第10期 定期本部大会議案書
(案)

2022年10月6日(木)

三越伊勢丹グループ労働組合 定期本部大会



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

■三越伊勢丹グループ労働組合ホームページ

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

ID : 企業コード(2桁)+社員コード(8桁)

PW : 生年月日(西暦社員コード(10桁))

(全て半角小文字)



■三越伊勢丹グループ労働組合 LINE@



■三越伊勢丹グループ労働組合 Twitter



第 10 期（2022-23 年度）定期本部大会 議事日程（案）

1. 開会宣言
2. 議長団選出・登壇
3. 書記任命
4. 議事運営委員選出
5. 成立確認・資格審査報告
6. 議事日程発表・承認
7. 議事開始宣言
8. 提案

第 1 号議案「監査報告の件」

第 2 号議案「第 9 期(2021 年度)活動報告に関する件」

第 3 号議案「第 9 期(2021 年度)決算報告および剰余金処分(案)に関する件」

第 4 号議案「第 10 期(2022-23 年度)運動方針(案)に関する件」

第 5 号議案「第 10 期(2022-23 年度)予算(案)に関する件」

第 6 号議案「労働福祉ビジョン策定の進捗状況に関する件」

第 7 号議案「組合同規約改訂(案)の件」

第 8 号議案「組合同規約改訂の承認に関する件」

第 9 号議案「本部評議員の互選に関する件」

第 10 号議案「選挙管理委員の指名に関する件」

第 11 号議案「第 9 期活動表彰の件」

9. 質疑応答
10. 修正提案・質疑応答
11. 採決
12. 議事終了宣言・議長団降壇
13. 退任役員挨拶
14. 本部執行委員長挨拶
15. 閉会宣言

第10期（2022-23年度）定期本部大会 議案書（案） 目次

1. 議事日程

2. 第10期 経過報告

本部	1
三越伊勢丹支部	5
北海道統括支部	7
仙台三越支部	9
新潟三越伊勢丹支部	11
静岡伊勢丹支部	13
名古屋三越支部	15
広島三越支部	17
高松三越支部	19
松山三越支部	21
岩田屋三越支部	23
エムアイフードスタイル支部	25
エムアイカード支部	27
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部	29
三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部	31
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部	33
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部	35
三越伊勢丹ニッコウトラベル支部	37
関連グループ支部Ⅰ	39
関連グループ支部Ⅱ	41

3. 第10期 運動方針(案)

本部	43
三越伊勢丹支部	51
北海道統括支部	53
仙台三越支部	55
新潟三越伊勢丹支部	57
静岡伊勢丹支部	59
名古屋三越支部	61
広島三越支部	63
高松三越支部	65
松山三越支部	67
岩田屋三越支部	69
エムアイフードスタイル支部	71
エムアイカード支部	73
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部	75
三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部	77
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部	79
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部	81
三越伊勢丹ニッコウトラベル支部	83
関連グループ支部Ⅰ	85
関連グループ支部Ⅱ	87
三越伊勢丹ニッコウトラベル支部	89

4. 労働福祉ビジョン策定の進捗状況に関する件

91

第9期(2021)

活動經過報告

本部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期の主なトピックス>

新型コロナウイルスによる社会への影響

- ・ 新型コロナウイルス感染症については、ワクチン接種の進行により感染者数が減少したり、変異株の影響により感染者数が急増したりと、一進一退の状況が続きました。感染拡大により、企業の経済活動や個人の消費活動が制限されるなどの影響を受けた一方で、最近では感染者数が増加傾向にあっても行動制限をおこなわない、社会経済活動の正常化にむけた動きがみられます。

グループ業績

- ・ 2022年3月期決算については、新型コロナウイルスの影響が想定以上に長引いたものの、各社においてマルチタスクな働き方や業務の内製化をはじめとした経費コントロールをさらに進めたことで、連結業績では、営業利益段階で3期ぶりに黒字へと転換しました。
- ・ この先は、本3か年計画の「再生フェーズ」から次期3か年計画の「展開フェーズ」へと発展させるべく、まずは営業利益を2019年度水準まで回復させ、2024年度には統合後最高益（350億）を目指します。

事業会社トピックス

- ・ 2021年10月、松山三越が、新たなコンテンツの拡充やリモートショッピングなどを提供するデジタルサロンを設置した、百貨店とテナントショップのハイブリッド店舗としてリニューアルオープンしました。
- ・ また、2022年4月には三越徳島店（高松三越）、三越豊田店（名古屋三越）が、6月には三越利府店（仙台三越）がそれぞれオープンし、母店と連携した顧客接点のさらなる拡大とネットワーク拠点の確立にむけた取り組みを推進しています。
- ・ さらには、2022年6月、エムアイフードスタイルの株式を丸の内キャピタルから再取得し、子会社化しました。IMFSの保有する店舗網は、「高感度上質戦略」における拠点ネットワーク構築に寄与するものと考えられます。

<第9期運動方針の考え方> ※再掲

【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応的労使協議から、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期全体の振り返り>

- ・ 第9期の1年間、新型コロナウイルスの感染状況をはじめとした社会状況は目まぐるしく変わり、期初に想定していた特にリアルでの活動の制限を余儀なくされた時期もありましたが、そのなかでもこれまでの経験を活かし、さまざまな活動を推進することができました。
- ・ なかでも、支部統括担当を設けたことにより、定期的なミーティング実施による課題の共有化など、本支部間の連携をこれまで以上に強化することや、本部と各支部兼任執行委員とのディスカッションをおこなうことで、支部の労使協議や現場活動の活性化にもつながり、第10期活動へのさらなる発展も見込まれます。
- ・ また、HPの改修をはじめ、公式マスコットキャラクター・インちゃんの活躍により、広報活動としての発信力強化にくわえ、兼任役員によるメンバー接点をより充実させることにも各支部が取り組むことで、より発信力を高めることにもつながりました。
- ・ メンバーや兼任役員も含めたALLメンバーによる主体的な活動への参画を目指した第9期、その浸透度は着実に深まったものと捉えています。

<第9期分野別活動ごとの振り返り>

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
<p>① 労働福祉活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 賞与交渉フローの見直しに伴い、年間交渉から半期交渉とし、業績結果を踏まえた賞与要求をおこなった。また、社員ステージBのコース設定の再整理、60歳以降のストック有休制度のグループ指針の策定をおこなった。 また、前期に労使合意している新たな短時間勤務制度、カムバック再雇用制度の導入、制服の更衣時間及び移動時間の労働時間化に向けた発信をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降の活躍促進に向けた取り組みについて、具体的な議論には至っておらず課題を残した。グループ各支部の状況を踏まえた検討が必要。 グループガイドラインに基づく制度導入に向けた各支部へのサポート体制には課題が残った。 働き方の選択肢の拡大に向けた短時間正社員制度については今後検討をおこなう。
<p>② 経営対策活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> HDS経営懇話会について、チェック機能の強化だけでなく、事前（議題・質問設定）および事後（各支部経営対策との連携）についても充実させ、パイプ機能の強化をはかった。 支部経営懇話会の充実にむけ、問題解決・財務分析などの勉強会をおこなったほか、各社の方針・財務状況の理解浸透などのため、「中計・財務確認合宿」を支部単位で実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> HDS経営懇話会の内容の各支部執行部への情報共有（グループ全体の把握）には課題が残った。グループを踏まえた各支部の議論深耕が必要。 現場活動と連動した各支部職場懇話会の実施については課題が残った。メンバーの改善実感につながりつつ、現実的な開催単位や開催頻度など継続可能な取り組みが必要。
<p>③ 現場活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 毎月の書記長会議での働きかけなどにより、兼任執行委員によるVOICE運営や、評議員・職場委員との連携など、各支部の現場活動を前進させることができた。 また、各支部兼任執行委員と本部とのディスカッション実施により、課題解消と意識醸成をはかることもでき、兼任役員の主体性を引き出すことにもつながった。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動が全般的に支部主体となり、本部の関与・サポートといった点では課題を残した。 具体的には、役員それぞれの役割をあらためて周知し、現場活動において何をすべきかを再度認識させることや、各支部の動画配信（月イチ動画）の効果的な活用について、本部としての方針を示すことができなかった。
<p>④ 広報活動</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 活動を支える発信力の土台づくりとして目標としたインフラ整備は、新HPリリース、LINE機能拡充、Twitter投稿の仕組みづくり、デジタルサインージ新規設置等を完了した。 情報発信の充実化や、イングちゃんをつづじたIMGUのプレゼン向上として、HP発信内容の拡充、LINE発信内容の改善、広報キャンペーン施策（ステッカーやスタンプ）等、新たな取り組みを進められた。 	<ul style="list-style-type: none"> HP閲覧数やLINE友達数のさらなる向上、支部が広報ツールを活用し発信力をさらに高める取り組み（支部毎の広報優先順位や効果性を踏まえた取り組みステップ提示等）は、道半ばとなり課題を残した。 特に支部広報活動サポートは、支部ごとの広報活動における個別課題把握が必要であると捉え、広報活動実態のヒアリングを進めたが、その課題解決にむけた取り組みを進めるまでにはいたらなかった。

<第9期分野別活動ごとの振り返り>

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
<p>⑤ ダイバーシティ推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児介護休業法の改正を受け、育児サポート百科は男性目線の内容を充実させ発刊した。介護サポート百科の更新を受け、介護の基礎情報の動画を更新・発信した。 ・ 介護相談会を年2回開催、計43名が参加し個別の課題解決と、相談内容からメンバーの課題の傾向を把握した。 ・ 各支部サポートの取り組みとして、介護や疾病の相談シートを作成し役員勉強会で活用方法を共有した。また各支部の育児VOICEの実施状況に応じサポートに取り組んだ。 ・ 調査研究活動として、内外含めた定期的な勉強会を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティ推進の考え方や行動基準は策定に着手したものの、発信には至らなかった。 ・ 各種情報ツールの周知については、周知方法の検討はできたものの、実施は10期に送ることとなった。 ・ 育児・介護・疾病等の“相談窓口となる各支部役員”むけの勉強会の取り組みは、継続的な機会提供や進化の必要性がある。 ・ 育児介護以外の新たな分野に関する調査研究の内容を今後の取り組みに反映する方法の具体化ができなかった。
<p>⑥ 社会貢献活動</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉・資源環境保護・アフターコロナを切り口に、IMGUとして対処すべき課題として支援団体の選定とIMGUとしての取り組みを検討することができた。 ・ 東北支援活動は現地訪問が困難な2021年秋にはオンラインマラソン大会（21名参加）、コロナが緩和された2022年春には今後の東北支援を考えるツアー（20名参加）を実施し、次期への活動プランの策定に繋げることができた。 ・ 愛の募金活動は、キャッシュレス募金を選択肢の1つと位置づけ、募金袋や辻立ちでの募金を中心としたところ、2021年冬以降はコロナ前の水準まで募金金額が回復した。 ※（冬：¥851,558 ・ 夏：¥725,607） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本部支援団体の選定は実現したものの、団体と連携した具体的な活動は第10期から実施となった。 ・ 本部支援団体の活動の実施の遅れに伴い、SDGsを切り口に活動をメンバーへ発信することはできなかった。 ・ 愛の募金のキャッシュレスは、周知を強化し新規参加者は増えたものの手続きの煩雑さなどから定着には至らなかった。 ・ 様々な活動において、より多くのメンバーに参加してもらうための情報発信のあり方や、一度参加したメンバーとの関係性の構築等を強化していく必要がある。
<p>⑦ 教育サポート活動</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合活動全体のバランスやあり方をふまえ、新たなユニオンプランの体系を策定した。 ・ 40・50歳のキャリアライフプランセミナーを首都圏・地域でオンライン開催し、333名が参加。 ・ 52～58歳対象のシニアライフプランセミナーを集合とオンラインを組み合わせ実施し、768名が参加。 ・ 新たなユニオンプラン体系策定の構想から、30歳教育を三越伊勢丹支部先行で開催し、127名が参加。 ・ 人生を豊かにするための教育プログラムとしてライフプランをスタートし、マネーリテラシー向上講座（全10回）とデジタルコミュニケーション講座を作成・発信した。 ・ 自己啓発支援制度をメールでも申請できるようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレッシュプランは既存のカリキュラム共有に止まり、組合に対する親しみやすさなど、カリキュラムの深化にはいたらなかった。 ・ キャリアライフプランセミナーやシニアライフプランセミナーのマネープランに対するニーズが多様化しており、多様化するニーズへの対応が課題。 ・ また、今後にはフェロー社員など誰でも参加できるセミナーの検討が必要。 ・ ライフプランではもう1つのテーマである「SDGs」は企画の策定にとどまり、発信にはいたらなかった。 ・ 全般的には企画・発信したメニューの魅力や重要性をメンバーに伝え、参加してもらうための取り組みが不足した。

<第9期分野別活動ごとの振り返り>

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
<p>⑧ 政策・政治活動</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「かわいたかのり」議員の支援活動をつじ政治活動の必要性を一定程度浸透させることができた。 ・ 拉致被害者問題、国政選挙の仕組みなど、政治に関するトピックスを取りあげた勉強会を本部機関会議内で実施し、専従役員を中心に政治リテラシーの向上をはかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合が政治活動に取り組む必要性について、組合役員のみならず、メンバーに対する教宣活動まではいたらなかった。 ・ また、身近な政治の話題に対しても、より関心をもってもらえるよう働きかけることまで着手できなかった。
<p>⑨ 組織政策・人材育成</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規専従者を対象としたビギナー教育は、研修動画として使用できるよう整理することができた。 ・ 各支部書記長を対象としたアドバンス教育では、他労組事例研究やロジカルシンキングなど、充実させられた。 ・ 専従2年目以降を対象に、ミドル教育を新設し、現場対応を強化していくうえでトレーニングが必要なカリキュラムを実施することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各支部の人財育成へのサポートについては、事例共有にとどまり、具体的なサポートの検討には至らなかった。 ・ 支部二役を対象としたアドバンス教育の外部受講については、外部主催のカリキュラムの告知に努めたものの新規受講者は伸び悩んだ。

三越伊勢丹支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

- ・ 【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、身近な労使関係、職場懇話会の強化
- ・ 【労働福祉活動】・①経営体制の変更により変化する部分と変わらず継続する部分の両軸を持った労使協議
- ・ ②業績に応じた雇用への安心感への取り組み
- ・ 【現場活動活性化】・現場活動の可視化、標準化、声を集めるだけではなく、その先の課題解決アクション実行、フィードバック
- ・ 【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の理解促進と寄り添い、コミュニケーション深化

＜第9期のトピックスと全体の振り返り＞

- ・ 第9期も引き続き新型コロナウイルスの影響が継続する中、経営体制変更に伴う戦略変更・組織や方針の変化等を踏まえ、メンバーにとっても大きなマインド変化が必要とされる1年となりました。
 - ・ また、Withコロナの中での商売も2年目となり日々のメンバーの頑張り、個人外商強化、収支構造改革の取り組み等もあり、21年度業績は三越伊勢丹単体でも3期ぶりの営業黒字となりました。
- そのような状況を踏まえ、組合としては現場活動とさまざまなレベルでの経営との対話活動、業績に応じた賞与協議・戦略変更を踏まえた労使協議等の活動を通じ、特に「メンバーにとっての納得性の向上」を重視した活動に取り組んできました。

＜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
① 労働福祉活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社業績を踏まえた都度の賞与協議、21年度業績黒字に対する賞与回復の交渉、要求をおこなった。 ・ フェロー社員人事制度改定、会社戦略変更に伴う改定に加え、長期のやりがいに繋がる昇給表の見直し、職種給結合に伴うフェロー社員テーマ別ボイス実施等、納得度向上を重視した取り組み、メンバーとのやり取りの強化。 ・ メイト社員ネクストキャリア導入によりメイト社員のキャリア選択の幅を拡大、ステージB人事賃金制度に向けた議論ポイント整理。 ・ 制服の更衣時間の労働時間化の成案化。 ・ 時間管理の確認ポイントを労使標準化し、確認フローを確立。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳以降の制度に関しては、会社の現状、今後の協議ポイントの整理はできたが、具体的な議論を進めるには至らず。 ・ ステージCの役割給の運用拡大、メイト社員の役割給設定に関しては、会社の戦略変更、組織役割の見直しもあり、今年度は具体的な協議に繋げることができなかった。 ・ 働き方の職場風土改善の取り組みでは「1on1」定着に加え、1on1以外の対話ツールの検討は具体的な提案・実施も含めその取り組み・協議は引き続き協議を継続していく。 ・ 時間管理確認も具体的な改善の打ち手や効果にはその検証も含め取り組みは次年度以降も継続していく。
② 経営対策活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動と経営対策活動との連動、職場の身近な課題に対して、店・営業部単位で職場懇話会の実施頻度・実施単位、兼任執行委員と連動した経営懇話会の議題設定により、現場実態を踏まえた会社との対話実現。 ・ 支店を中心とした社内外出向に関する対応、会社の説明プロセスの確認等を行うことで、該当者の納得性や不安の解消につなげていくことができた。 ・ 構造改革への対応（サテライト・丸の内サローネ・厚木スタジオ）はメンバーの声に基づいた労使協議に取り組み。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場懇話会における更なる議論の活性化（戦略に基づいた実効性向上の取り組み）や開催単位・開催頻度の向上には課題が残った。 ・ 各店の職場懇話会と経営懇話会との連動の取り組み。 ・ 経営懇話会のやり取りや内容に対してのメンバー共有の手法の検討。 ・ 経営戦略に基づいた実行への現場の受け止め、取り組むうえでの課題やポイント等を日々の組合活動で収集するフローの整備は継続して取り組む。

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 各分会の活動方針を現場役員と供に作成したことで兼任役員との現場活動の課題・打ち手を共通認識できた。 あるべき現場活動のステップを可視化し組合活動における段階や実行項目、役割分担も明確にすることにより、「より納得度が高い現場起点活動」の形を示すことができた。 フェロー社員の制度改定や営業条件など労使協議の情報共有の機会と対話と接点を増加させることにより、タイムリーな声を収集し、組合活動の実行やプロセスに納得性が高まった。 組合役員が担うべき役割のひとつである「職場の関係以外での身近な相談相手・聞き役」の取り組みとして「メンター活動」を新宿店の執行委員を中心に進めることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> あるべき現場活動のステップは示せたものの、それに沿った活動を進める事はその浸透や取り組みのレベル感、共有の仕方を含めた運用の在り方に課題が残った。 現場役員との連携、テーマ別ボイスで吸い上げた声を基により踏み込んだ具体的な現場活動の課題解決や具体的なアクションの実行はまだ足りない部分があり、今後は現場で起きている課題に対しての具体的な打ち手をステップ化し、より解決の実効性を高めていく必要がある。 現場組合役員中心の「メンター活動」は10期以降は認知度アップの取り組みを強化し、働くメンバーの安心感に繋げていきたい。
--	---

④ 広報・教育活動

<p>【広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支部全体だけではなく、分会活動もタイムリーに発信できた。 メンバーに知りたい情報や組合活動の周知につながる広報を作成、発信することで組合広報の認知度アップに繋がった。 メンバーズボイス動画の定着化ができた。 <p>【教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使で新たに「30歳教育」を企画・立案・実施。メンバーニーズを汲み取ったマネー教育や同年代との交流でキャリアに対する不安解消、前向きに働くことができるきっかけづくりを提供することができた。来期も継続していく。 	<p>【広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> 広報の更なる周知、タイムリーな発信の継続性。 メンバーニーズを踏まえた広報の発信や、新たなニーズの吸い上げは実行できなかった。 周知拡散の定量面での図り方は来期工夫・検討が必要。 <p>【教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「メンバー自ら主体的に学ぶ機会」「自らをアップデートする機会」の提供はコンテンツの紹介含め、周知等は不十分。 入社3年目を対象にした教育機会の提供はメンバーニーズの吸い上げから仮説を立て実行するまでに至らなかった。
--	--

⑤ 社会貢献・ダイバーシティ活動

<p>【社会貢献】</p> <ul style="list-style-type: none"> うらわ学園の就労支援セミナー、干潟清掃活動、動物愛護のセミナーや啓発活動等メンバーへの「きっかけづくり」を主にした企画を支援団体と連携しながら実行することができた。 愛の募金活動に関しては募金袋の活用やコロナ緩和期の従業員通用口での募金活動を通じて活動の活性化ができた。 <p>【ダイバーシティ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休職者ボイスの実施、初の労使共催での開催実施。 機関会議にて発達障がいセミナーを行い、役員に対して現場での理解を促した。 	<p>【社会貢献】</p> <ul style="list-style-type: none"> 様々な企画に対してリピーターが参加の中心となり、新規の参加者を増やすことが難しかった 愛の募金のキャッシュレスの定着化は周知も含め課題。 支部としての活動がメインになってしまい、各分会からの活動の吸い上げまで至らなかった。 <p>【ダイバーシティ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場のニーズを踏まえた独自の啓発セミナーや現場課題に対しての具体的な打ち手の実行には至らなかった。 ダイバーシティへのニーズの調査・研究まで至らなかった。
---	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
三越伊勢丹支部活動費	11,650,000	4,956,395	42.5%
<ul style="list-style-type: none"> 現場活動、労働福祉、広報、教育、社会貢献の費用においてはほぼ計画通り実行することができた。 コロナの状況を鑑みて実施を検討していた 国内・海外出向者面談の未実施、メンバー対象のリアルでのボイス参加費用が想定よりも回数減、リモート対象のレクリエーション費用など計画していた予算計上には現状を踏まえ、実施には至らなかった。 			

<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】人材基盤の強化、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(円)	実績(円)	執行率
北海道統括支部活動費	8,100,000	5,241,613	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） 			

仙台三越支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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期のトピックスと全体の振り返り>

【企業動向】

- ・ 売上利益の向上のため、『新しい売り方への挑戦』『個人ができる経費削減』『全館販売体制の強化による効率的な働き方』等に取組んできましたが、3期連続の営業赤字となりました。
- ・ 中期計画として『ナンバーワン戦略』や『CRMの考え方』が発信され、長期に目指す姿の実現へ向けた取組みをスタート。お客様と新たに繋がる場として、『三越利府店』が2022年6月24日にグランドオープン。

【組合活動】

- ・ メンバー同士の接点強化として、お買場ごとのテーマ別VOICEを開催。他者の考え・取組みの共有が図れたものの、部門を超えた接点強化や開催頻度等、課題を残しました。
- ・ 新型コロナウイルスによる活動への制限は継続していますが、これまで同様リアルでの取組みに重点を置き活動を推進。VOICEでは、直接内容を伝えるため小型店をリモートで繋ぎ実施しました。また、レクリエーション活動や社会貢献活動では、これまで自粛していた外での活動を再開し、コミュニケーション醸成や学びの機会の提供ができました。

<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

① 現場活動 ※重点政策

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバー同士の接点強化として、テーマ別VOICEを実施。他者の考え方・取組みの共有により、主体的な行動へのきっかけが作れた。 ・ 書記局との接点強化として、定期的な店内巡回を実施。声の集約や、その場で問合せに応えることができた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 部門を超えた接点や、兼任役員とメンバーの接点強化が図れていないため、職場会議やテーマ別VOICE運営方法の見直しが必要。 ・ 相談・報告用にFormsアンケートを設置するも、多くの活用に至っていないことから、ポスター掲示などの周知活動が必要。 |
|---|--|

② 経営対策活動 ※重点政策

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の業績や方針を中心に、VOICEでの説明を実施。また、機関会議の議論テーマにすることで、会社の情報を自分で取りに行く動機付けができた。 ・ 現場の声を踏まえ、会社へ適宜意見・要望を実施。評価面談や、社長との対話会などの実施方法の見直しに繋げた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会で得た情報、現場の声を踏まえた意見要望について、メンバーへのフィードバックが不足。また、経営懇話会の開催時期と報告時期に乖離があることに課題が残る。 ・ 現場の声をリアルに届けることを目的に、経営懇話会への兼任執行委員の参画が必要。 |
|---|--|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

③ 労働福祉活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 社員ステージB・C人事賃金制度改定へ向け、限定メンバーVOICEを実施。制度構築につながる意見集約と、制度への理解促進が図れた。 労働時間管理に対する意識・知識の向上として、職場会議における正しいルールの教宣、執行委員を対象とした勉強会を実施することで、定期的に意識する環境が整ってきている。 	<ul style="list-style-type: none"> 取り巻く環境や企業業績を踏まえ、多くの継続協議項目を残す結果。制度改定に係る原資の視点に加え、コンプライアンス等の視点を持った労使協議が必要。 VOICEへ参加できていないメンバーを含め、取組みの方向性の共有や制度定着への取組みが不足。労働時間管理においても、ルールが徹底されていないことから継続的な発信が必要。
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> 情報を届ける基盤づくりとして、本部の企画と連動したLINE入会キャンペーンを実施し、入会者拡大に繋げた。今後の活動へ活かしていくため、併せてアンケートを実施。 活動の告知・報告として、これまで紙の広報紙・組合HPに加え、LINEや会社Teamsを活用することで、直接メンバーへ情報を届けることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報を届ける基盤づくりのLINE入会者目標300名に未達。入会キャンペーンによる自主的な入会が少ない状況を考慮し、役員から直接働きかける取組みが必要。 メンバーの興味関心や組合から知ってもらいたい情報の発信はできたものの、組合役員との接点強化となる発信が不足。定期的に見てもらえる発信内容に課題が残る。
--	--

⑤ 社会貢献活動

<ul style="list-style-type: none"> 支部3.11復興支援活動について、初の県外企画として福島視察を実施。震災を違った角度から学ぶことができた。 エコキャップ回収、愛の募金、広島折鶴平和活動など、メンバーを巻き込んだ活動ができた。 会社チームズにて兼任役員が企画告知を行い、現場メンバーに、より興味関心を持ってもらえる発信ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 一部企画では、組合役員中心の活動となり、メンバーの動員に課題が残る。企画内容・告知方法の見直しが必要。 支部独自の3.11人的支援については、企画立案まで進めたものの実現には至っていない。
---	---

⑥ レクリエーション活動

<ul style="list-style-type: none"> イチゴ狩りレク・球技観戦レク（サッカー・野球）を実施。家族参加やお買場ごとの参加が見られ、メンバー同士のコミュニケーションの醸成が図れた。 今後の企画立案の為、Formsによるアンケートを実施。果物狩りやスポーツ観戦のメンバーニーズが確認できた。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織全体のコミュニケーション醸成としては、メンバーの動員に課題が残る。企画内容・告知方法の見直しが必要。 全体のニーズとして捉えるにはアンケートの回答者数が不足。アンケートの実施方法を見直し、多くの回答を基にした企画立案が必要。
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
仙台三越支部活動費	2,200,000	1,219,867	55.5%
<ul style="list-style-type: none"> 現場活動：主にリアル開催のVOICEを目的に外部貸会議室を利用し、458,290円(執行率79.02%)の実績。 広報活動：LINE入会キャンペーンに使用する粗品を購入し、49,465円(執行率98.93%)の実績。 社会貢献活動：クリーン作戦用のトンゴ・エコキャップ回収袋・エコー療育園への寄贈品購入、支部独自3.11復興支援福島視察(人的支援企画は未実施)を実施し、184,792円(執行率61.60%)の実績。 レクリエーション活動：イチゴ狩り、球技観戦の参加費補助。参加者が少なかったため、145,698円(執行率40.47%)の実績。 			

新潟三越伊勢丹支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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期のトピックスと全体の振り返り>

第9期：2021年10月～2022年9月

- 市況：新型コロナウイルスの感染拡大は収まらず、22年1～3月には新潟県も初めての「まん延防止等重点措置」が適用。
- 経営・営業：現場との対話会はメイト以上全員と実施。22年4月からの新中期経営計画に向けてメンバーへの説明や、組織変更、施策への反映開始。5階婦人服～7階美術・THEサロンまで上層階のリモデルが終了（一部未着手）。
- 組合活動：所定労働時間の短縮や私服勤務の開始など大きな制度変更之际、現場の声・職場環境実態の収集に努めた。目指す姿と現状とのギャップ認識、改善を目的に経営懇話会の運営を見直し、集めた現場の声を基にした経営との活発な議論の推進を目指した。
- 全体感：営業活動に制限のある環境下において、販管費削減の意識醸成とその実践により、2021年度業績は増収増益を達成。従業員意識調査より特定メンバーの業務偏重が確認でき、現場のモチベーション向上に向けた具体的取組が望まれている。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- ・年間総実労働時間1800時間以下の達成に向けた、所定労働時間の短縮（7:55⇒7:20）
- ・2022年6月賞与は前年を上回る支給水準（平均+0.2ヵ月）を実現

- ・ステージB・エルダースタッフ本給制度改定は成案化に至らず
- ・中期経営計画に基づいた、今後の働き方・組織の在り方・要員構成を見据えた賃金制度の策定
- ・安定した処遇体系の実現に向けた、年収における本給・賞与とシエアのリバランス

② 経営対策活動 ※重点政策

- ・経営懇話会は取組を労使で見直し活性化
～第8期＝一部メンバーによる不定期開催
第9期～＝牧野社長を議長に据え、部門長以上全員との月一定期開催
執行部内の事前MTGを通じ、メンバーの声を基に提言・議論型の会議へ変遷

- ・PL・BSを基にした経営分析と意見交換が不足している
- ・単発提言型の議論に留まり、根本課題に向き合えていない

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

③ 現場活動活動 ※重点政策

<p>・テーマ別ボイスの対象者を拡大、開催回数を増加。メンバーの声を源泉に、目指す姿と現状とのギャップや課題点の集約に注力 新設された商品部をはじめ、日中不在で直接声を聞き取りづらかった外商部のメンバーにも「ティータイムミーティング」を実施 ・褒める風土の醸成を通じたコミュニケーション活動「いいねボックス」は約半年で投稿数60件</p>	<p>・従業員相互のコミュニケーション機会創出につながる活動を模索、陶芸教室・フラワーアレンジメント教室等、既存教育活動を通じたメンバー交流にとどまった</p>
---	--

④ 広報・社会貢献活動

<p>● 広報：支部広報誌「雪まろげ」では「職場探訪」「リモデルオープン特集」と特定の所属にフォーカスした特集を強化し、メンバー関心上を図った ● 社会貢献活動：新潟独自の地域還元型活動として絵本寄贈や不要衣料品回収を継続実施</p>	<p>● 広報：ヤマーの活用を進め、チャンネルを増やすことはできた一方、読み手の興味を引く投稿・既存広報活動との差別化（付加価値）に課題 ● 社会貢献活動：SDGsの観点を踏まえた新企画の立案・実施に至らず</p>
---	---

⑤ 教育サポート・組合役員人材育成活動

<p>● 組合役員人材育成活動：支部ユニオンスクールの年間2回開催、本部ユニオンスクールの内容共有、経営懇話会の議題策定を通じたOJTの実施</p>	<p>● 教育サポート：若手社員対象にマーケティングなど外部講師を招へいし実施をしたが、受講者の興味関心との乖離があった ・「リモデル探検隊」「工場見学」等、リアル体験型教育機会の実施に至らず</p>
--	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
新潟三越伊勢丹支部	3,000,000	3,087,561	102.9%
<p>当初計画：第8期予算ポートフォリオに対し、第9期は広報費を抑え、現場活動費・会議費・組合員教育費を拡大配分した。 執行概況：現場活動の充実を図ったものの、テーマ別ボイスやコミュニケーションプロジェクトに基づくリアル集合を主体とした活動は、コロナ禍によって想定以下の執行率となった。一方で、広報費は直近課題であるメンバー間コミュニケーション促進や経営対策活動の周知浸透を踏まえ「メンバー相互理解のための個人や職場紹介ページの拡大」「経営との対話内容をメンバーフィードバックにつなげる編集」に注力し、当初計画よりも増加。結果として支部予算の執行率を押し上げた。</p>			

静岡伊勢丹支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- ・ 【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え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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ より多くのメンバーから声を聴き、課題解決に繋がられるように執行委員が主体的に職場委員会を行いました
- ・ 職場委員会で得られた声から、経営に何を伝えるか執行部で議論し、メンバーの声を紹介しながら会社に伝えました。ステージの切り替え時間変更や商品券販売時間の短縮などの声を伝える中で、働く環境の改善に繋がった例もありました。得られた声全てには対応できなかったことについては課題が残りました
- ・ 経営懇話会や安全衛生委員会などの経営状況や職場委員会の内容をホームページや社内掲示板で定期的に発信しました。ただし、閲覧には課題が残りました
- ・ 二期連続の赤字といった状況のなか、賞与については基本となる支給表を維持することができ、また均衡均等の考え方からメイト社員の扶養家族手当を導入することができました
- ・ ステージCを中心とした人事制度については、制度イメージや方向性を伝えるのみとなりました

<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
① 現場活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会については執行委員と職場委員がお互いにコミュニケーションが取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することができました ・ メンバースVOICの他に、賞与や制度に関する限定メンバーズVOICEを4回実施し、制度に関わる内容やサテライトを中心としたテーマ別VOICEを適宜開催しました 	<ul style="list-style-type: none"> ・ より深く広く意見を聴く必要が出てきており、職場委員会の開催時間や、職場委員の人数に課題が残りました ・ サテライトを中心としたテーマ別VOICEについては、EMアイブラザ藤枝と登呂センターについては2回ずつの実施となり、実施頻度について課題が残りました
② 経営対策活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会では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することができました ・ 現場活動でメンバーから得られた声は、執行部内で内容を整理し経営懇話会で会社に伝えました ・ 経営懇話会や安全衛生委員会などの情報については、広報活動を通じてメンバーに発信することが出来ました 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動で得られた声全てには対応が出来ず課題が残りました ・ 情報発信はしていた一方で、周知の点では課題が残りました

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

③ 労働福祉活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 賞与の交渉については、会社の状況やメンバーの生活に与える影響を考慮しながら行うことが出来ました 人事制度はステージCを中心に労使議論を進めました 時間管理については、未打刻ゼロの取り組みを中心に労使で進めることが出来ました 	<ul style="list-style-type: none"> ステージCを中心とした人事制度の改定については、労使議論がまとまらず制度改定には至りませんでした 時間管理を進めた一方で、メンバーの納得感には課題が残りしました
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> メンバーが自ら情報を得られるように、会社や組合からの情報を定期的にホームページや掲示板で行うことが出来ました VOICE等の動画配信の際には、LINEやTeamsから通知を出し、ホームページを閲覧するように工夫して配信することが出来ました。また、本部広報と連携したLINEお友達登録キャンペーンを実施することが出来ました 	<ul style="list-style-type: none"> 広報活動で発信した内容の周知や閲覧数に課題が残りしました 支部独自のLINEお友達登録キャンペーンは、実施には至りませんでした
---	--

⑤ その他の活動

<ul style="list-style-type: none"> 新入社員を対象としたフレッシュプランについては、体験学習の中身を変えて満足度の高い研修とすることが出来ました 入社5年目を対象に、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実施することが出来ました CLP I とCLP II および、教育移行対象者向けにキャリアライフプランセミナーを本部主導で労使共催として実施することが出来ました レク活動として入社8年目までの若手を対象としたボウリング大会を行いました 社会貢献活動として、支援先へのクリスマスプレゼント寄贈、愛の募金、広島への折り鶴献納を行いました 他支部との交流と執行部の人財育成を目的に、新潟三越伊勢丹支部と合同執行委員会を開催しました 	<ul style="list-style-type: none"> CLP等については、他支部との交流という視点では課題が残りしました
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
静岡伊勢丹支部活動費	950,000	242,941	25.6%
<ul style="list-style-type: none"> 第9期は、コロナ禍により実行できなかった活動があり、活動費の執行率は低くなりました 組合員教育として、入社・転換5年目のメンバーを対象に新潟・高松・松山・広島の各支部と合同セカンドプランを開催しました レクリエーション活動として、入社8年目までを対象としたボウリング大会をアルティエで実施することが出来ました 社会貢献活動として、支援先であるいこいの家にクリスマスプレゼントを寄贈しました 			

名古屋三越支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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期のトピックスと全体の振り返り>

【第9期のトピックス】

- ・ 2022年2月、三越伊勢丹アプリの運用を開始
- ・ 2022年4月、三越豊田の営業開始
- ・ 月給制社員の一日の所定労働時間の短縮（7時間55分から7時間35分）、ステージC・メイト社員・メイト社員-hの評価制度の変更、短時間勤務制度の導入（介護、体調不良・私傷病療養）、ステージB-1HAP受験資格の改定

【全体の振り返り】

- ・ 重点政策の経営対策活動において、経営のチェック機能強化のためにグループ内他百貨店や同業他労働組合と情報交換をおこない、そこで得た情報をもとに労使協議に活かしてきました。
- ・ VOICE活動において第8期で構築したメンバーと組合役員の対話による課題吸い上げの仕組みを用いることにより、リアルな意見を集約することはできましたが、その声の数を増やすための集約方法等は更なる工夫が必要です。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果評価シートの変更や目標設定の在り方を見直した結果、以前よりも主体的に個人目標を設定できるようになったことや、経営戦略に基づいた具体的な行動を目標として設定することにつながりました。 ・ 総実労働時間の短縮においては、月給制社員の所定労働時間の削減を実施できました。これに伴いシフト体制の見直しもおこない、星ヶ丘店の非食品フロアでは一直勤務体制からシフト体制をとるように変更しました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーは自らが会社の戦略、自身の成長につながるよう考え、目標へ落とし込みやすくなりました。しかしながら、会社の戦略も踏まえた、日々のアクションにつながる目標を設定する意味合いを広く理解してもらうことに課題を残しています。 ・ 所定労働時間の削減はできたものの運用において、時間外労働削減ならびに有給休暇の取得促進に対する具体的な策が課題となりました。 |
|--|---|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 兼任副執行委員長が経営懇話会へ出席することにより、現場の生の声を経営に届けることができました。 外部との交流をとおし、業務改革・風土改革につながる働き方のヒントを得ることで執行部の視野を広げることができました。また得た情報をもとにし、労使協議に活かしてきました。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部交流により、執行部の視野が広がり労働組合活動の精度は高まったものの各回の交流が単発で終わったので結果検証ができるような継続性が課題となりました。 また、経営対策の元になるメンバーの声を吸い上げる方法等、VOICE活動についての意見交換も今後必要と考えます。
--	---

③ VOICE活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> メンバーズVOICEや職場委員会を執行委員が運営する仕組みを定着化することができました。 声の吸い上げに課題のあった職場委員会については、議題を執行委員会でも共有・議論することにより執行委員の解釈を交え職場委員に発信することができ、意見を出しやすい雰囲気づくりができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場委員会において声の吸い上げはできているものの、その声の数を増やす、さらに質を高める集約方法の工夫が必要でした。 メンバーズVOICEにおいて、動画の閲覧数を増やすための工夫やコメントを促す仕掛け、リアル開催においては参加率に課題を残しています。
--	---

④ その他活動

<ul style="list-style-type: none"> 教育サポート活動においては業務時間外のまなびの場である「マナベルカフェ」を中心に参加者である若手メンバー同士や社内の先輩社員である講師とのコミュニケーションの活性化をはかることができました。 また、新入社員にむけた教育「フレッシュプラン」では労働組合活動の理解を深めてもらうために、実際に社会貢献活動のフードバンクでのボランティアに参加してもらいました。 	<ul style="list-style-type: none"> 広報活動においては、各ツールで継続した発信はできたものの、ツールの特性に応じた発信内容のすみ分けが曖昧になり、伝えたいことの整理が必要と考えます。 レクリエーション活動においては、レクリエーション補助制度の活用促進ポスターを定期的に発信したものの、活用の拡大につながらず、低調に終わりました。
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
名古屋三越支部活動費	5,350,000	4,166,745	77.9%
<ul style="list-style-type: none"> 第9期は執行部が経営に対して意見を「伝える」力を強化するため経営対策活動に重きをおいて予算策定をしました。 経営対策費は経営と対話をする・意見を伝える力を執行部全体で身につけるために、外部との交流を強化し、執行率85.6%を達成しました。 組合員教育費については、年代別セミナーやマナベルカフェの計画通りの執行に加え、新型コロナウイルス感染症拡大禍でもメンバーのモチベーションをあげるために広島三越・高松三越支部とともにオンラインにてマインドフルネスセミナーを実施し、執行率102.5%で終えました。 レクリエーション費は、ポスターにてレクリエーション補助制度の活用方法を定期的に発信し活用を促しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大も影響し、執行率22%にとどまりました。 渉外費については、労働組合の上部団体等との会議・活動が新型コロナウイルス感染症の影響で当初計画が中止となり、執行率が30.4%となりました。 			

広島三越支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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通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】 通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期のトピックスと全体の振り返り>

組織改正：2021年度に続き、4月に組織改正が行われた。部署の統合・廃止などを行い組織のスリム化を行った。また、店舗戦略である外商強化に向け、外商を増員。また、タナク業務の内製化、新たに三越前パーキングへのグループ外出向もスタートするなど、組織体制、要員配置も変化した。

市内商圏の変化：2022年4月にアルパークがリニューアルオープン。2022年6月に天満屋緑井店が閉店、2023年夏には広島そごうが新館を閉館すると発表。2025年の広島駅リニューアルオープンを控え、市内商業施設も再編が進んでいる。

新型コロナウイルス：2021年9月に非常事態宣言が解除され経済活性化の動きを見せたが、2022年8月には広島県の1日の感染者数も6,000人を超えるなど全国的に終息の見込みはないが経済活動との両立が進んでいる。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使通年協議を、スケジュールを立て、計画的にすすめることができ、継続協議だった「社員ステージBの人事賃金制度の改定」、「シニアスタッフの人事賃金制度の見直し」「フェロースタッフ有期雇用の廃止」、「リスクシナリオの再検討」「プロスタッフの社員転換制度の導入」をすることができた。 ・ 「育児勤務制度の拡充」「ストック有給休暇制度の拡充」「ネクストキャリア支援制度の拡充」をすることができた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部・評議員の制度理解に向けた勉強会が開催できなかった。 ・ 総実労働時間短縮に向け協議を進め、年間休日2日増、2023年度に所定労働時間30分短縮を決めることはできたが、当初の目標である2022年度での総実労働時間1,800時間切りを達成ができなかった。 ・ プロスタッフの有期雇用の廃止ができなかった。 |
|---|--|

② 経営対策活動 ※重点政策

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会について、事前に課題設定など行うことで、効果的な意見交換を行うことができた。執行委員にも出席の際は事前に質問を考え一人一回、発言するよう取り組んだ。 ・ パイプ機能として、時間外実績からお買場の課題をメンバーにヒアリングし経営に伝え、環境改善につなげることができた。 ・ 経営懇話会の内容を、執行委員会・職場委員会で共有し、課題共有や議論することができた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会で、課題を伝えることができたが、具体的な課題解決のための会社側のアクションを引き出すことができなかった。 ・ 執行部のレベルアップに向けての、勉強会が開催できなかった。 ・ 執行部が財務諸表を読み取り、会社と議論するレベルまで達することができなかった。 |
|---|---|

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会を執行委員運営にて開催し、現場の声の意見集約ができた。 ・ 時間外勤務の多さに課題のあったお買場のテーマ別VOICEを実施し、そこでの意見を踏まえ、会社と改善に向け取組んだ結果、長時間労働が改善された。 ・ 更衣時間の所定労働化に、formsアンケートを実施し、更衣室の環境改善・働き方改善をすることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEの運営を執行委員も巻き込んで取り組んだが、1回しか実施することができなかった。 ・ 職場委員会において意見の吸い上げはできたが、課題解決の方向性を見出すことができなかった。 ・ 店頭を巡回するなど、メンバーとの対話の機会を作ることができなかった。
--	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員名簿を発刊・配信。コミュニケーションツールとして活用しやすい様、掲載方法の変更や取締役の自己紹介掲載など取組むことができた。 ・ 現場活動の活性化に向け、広報誌に執行委員の顔出しをし、役員の認知度向上につながった。 ・ 新たなツールとしてyammerを使い、メンバーにレクリエーションや、自己啓発支援制度など呼びかけることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ LINEの登録者拡大への施策に取り組むことができなかった。また、LINEの発信も1回しかすることができなかった。 ・ ブログの更新を毎月することができなかった。 ・ 動画配信はVOICEのときの2回しかできず、メンバーに活動の報告など発信することができなかった。
---	---

⑤ 教育サポート活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの声を基に、フェロースタッフのフレッシュプランを初めて開催した。 ・ 新入社員研修では、先輩社員座談会など内容を加え、若手の交流を深めることができた。 ・ 自己啓発支援制度の利用促進に向け、掲示や声掛けを強化し、制度利用者を増やすことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ セミナーに関しては、メンバーのニーズの吸い上げができず、実施に至らなかった。 ・ フレッシュプラン、セカンドプランなど自支部独自で説明する人事賃金制度のカリキュラムがメンバーにうまく伝わらず、説明の仕方や資料に課題が残った。
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
広島三越支部活動費	1,100,000	644,199	58.6%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報費として従業員名簿を作製、30部印刷あとはデータ配信とし265,100円、ブース設置で13,475円 ・ 組合員教育費として、オンラインでマインドフルネスセミナーを開催、109,731円 ・ 組合員教育費としてセカンドプランを実施、108,168円 ・ 社会貢献活動費として、「社会福祉法人やぎ」に血圧計・デジタル体重計・ペンライトを寄贈32,990円 ・ 現場活動費として、テーマ別VOICE(出向者・育児勤務者・RF1・イセタンミラー)実施32,615円 ・ 会議費として、執行部にて春の交渉議案書審議で会議室レンタル25,080円 ・ 支部交通費として、松山三越にて高松三越と3支部書記長でMTGと松山三越視察24,820円 ・ 組合員教育費としてフレッシュプラン(フェロー、スタッフ社員、社員)を実施、21,730円 			

高松三越支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

【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期のトピックスと全体の振り返り＞

- ・高松三越は、新型コロナの影響を受けつつも“withコロナ”の考えのもと、従業員全員が“中期経営計画を軸としたシームレスかつマルチな働き方”を推進してきたことで、収支構造が大幅に改善されることとなり19年度以来の営業黒字（19百万円）を実現しました。
- ・営業面においても、22年度は“四国全域における商圏の拡大”・“上位顧客との関係性強化”の実現を目指し、三越徳島グランドオープンや外商部門の要員強化など地域に根付いた営業体制の再構築を推し進め、更なる企業の成長を目指しています。
- ・通年協議については、支部労使で掲げた“グループいち働きやすい会社”の実現を目指し、春の交渉においてはすべての雇用形態で労働条件の向上に関する労使合意を得ることができました。
- ・現場活動については、新型コロナウイルスの感染リスクに対して細心の注意を払いながらも、職場委員会やメンバーズVOICEなどのメンバー接点において従来の“オンライン型”から“リアル開催型”へ移行をおこなってきました。

＜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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーの働く環境の整備を目的として、総実労働時間の短縮に向けた取り組みとして、年間休日数を114日→120日へ改定しました。 ・エルダー社員を対象としたストック有給休暇の導入、および現行エルダー社員が60歳定年時に失効したストック有給休暇を再付与しました。 ・メイト社員のキャリアアップ機会の拡大を目的として、社員転換制度における応募要件の拡充をおこないました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ステージ B 社員を対象とした人事賃金制度の改定について、更なる労使議論を行うため、次年度の継続検討となりました。 ・総実労働時間 1700 時間台の達成に向けては、中長期的な視点を持って労使で打ち手の検討に取り組んでいきます。 ・新しい賞与支給方式の導入については、今後も業績推移を見ながら、メンバーにとって納得性が高く、モチベーション向上につながる指標を設計できるよう労使で議論を進めていきます。 |
|---|---|

② 経営対策活動 ※重点政策

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な経営懇話会の実施に努め、経営陣に“現場実態”や“支部課題認識”に関する共有をおこなうことができました。 ・支部労使において、経営係数を用いながら、企業状況や中期経営計画に関する情報交換を行うことができました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・経営陣との定期的な意見交換の機会があった一方で、課題解決に向けた具体的な提言をおこなうまでに至らず、メンバーへ労使対話の進捗等に関するフィードバックをおこなうことができませんでした。 |
|--|--|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会では、月に1度の定例実施を行い、計画的な議題設定や議論・兼任役員のファシリテーター参加などを通して、現場意見の集約に注力することができました。 ・ “ステージB”・“制服着用者”などを対象に限定メンバーズVOICEを複数回実施し、制度設計に向けた意見集約をおこないました。 ・ メンバーズVOICEでは、メンバーにより近い立場の兼任役員が通年協議に関する説明をおこないました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3年ぶりにリアルでメンバーズVOICEを開催したものの、出席率が68.2%とコロナ前と比較をして低水準となりました。 ・ 限定メンバーズVOICEや定期的な現場巡回を高頻度で実施出来ず、“現場の声”を能動的に拾うためのアクションに課題が残りました。 ・ 集約した現場意見を活用し、労使で課題解決に取り組んでいく仕組みづくりに着手するものの具体的な体系化に至りませんでした。
---	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ デジタルサイネージを導入し、組合や共済会の情報発信を行いました。 ・ 労使通年協議の議論進捗においては、支部ブログなどを活用し、動画配信形式での周知を行いました。 ・ 組の広報ツールだけでなく会社Yammerを活用し、メンバー接点の拡大ができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 様々な広報ツールを優先順位をつけて用いることができずタイムリーな情報発信に課題が残りました。 ・ 支部ブログがリニューアルしたことにより、支部の更なる発信力を高めていく必要があります。 ・ 年間2回の支部広報誌の発刊を目指し予算化していたものの、発刊するまでに至りませんでした。
---	---

⑤ 教育サポート活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ フレッシュプランおよびセカンドプランを通じて、同世代におけるメンバー同士のコミュニケーション機会を創出することができました。 ・ 5支部合同にて実施した40.50歳を対象としたCLP研修では、各々のライフステージに合わせたキャリア・ライフの悩みに着目し、人生設計を改めて見つめなおす機会を創出しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナの影響に伴い、以前は集合形式で実施していた支部独自の組合員セミナーなどの開催ができませんでした。 ・ 自己啓発・自己成長につながるカリキュラムの開催やオンラインなどの開催方法を検討し、雇用形態や所属に関わらず多くのメンバーが参加しやすい企画を検討していく必要があります。
--	---

⑥ 社会貢献活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員を中心に地域クリーン活動に参加するほか、愛の募金活動を実施しました。 ・ 広島三越支部と合同で、平和祈念活動として折鶴献納を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ クリーン活動については、継続的な実施ができず、メンバーの動員にも一定の課題が残りました。 ・ 既存の社会貢献活動に加えて、様々な選択肢を検討してきましたが、新型コロナウイルスの影響などにより、立案・実行にまで至らなかった企画が複数存在しました。
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
高松三越支部活動費	2,300,000	996,410	43.3%
・ 組合員教育費：フレッシュプラン・セカンドプラン・CLP-I・IIをはじめとした教育セミナーを実施。(執行率：83.7%)			
・ 広報費：支部広報誌の発刊を予定していたものの、制作スケジュールの見直しにより実施見送り。(執行率：0.00%)			
・ 会議費：社内会議室および組合事務所を活用、リモートおよびデジタルツールの活用を推進。(執行率：20.18%)			

松山三越支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

- ・ 【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していきます。
- ・ 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します。
- ・ 【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する中で、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期のトピックスと全体の振り返り＞

- ・ 松山三越は、2021年10月に75周年を迎えました。2020年10月から30年ぶりの大規模リニューアル工事がスタートし、2021年10月6日にリニューアル第1弾オープン。その後、段階的にリニューアルオープンし12月10日にグランドオープンとなりました。1月以降はコロナウイルス感染症の感染拡大により業績の厳しさがあります。
- ・ 新しい百貨店モデルとしてテナントを導入やリニューアルオープンに向けた準備やオペレーションなどにより働く環境の負担もありました。
- ・ 4月以降、組織や働き方を見直して一定の改善があるものの、一人当たりの業務量の適正化に向けて継続して取り組みを行う必要があります。

＜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
① 労働福祉活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ステージB賃金制度改定を行いました。 ・ エルダスタッフ・フェロー社員・エルダーフェローにストック有給休暇制度を導入いたしました。 ・ エルダスタッフ・エルダーフェローの雇用期間を65歳から70歳へ延長しました。 ・ サテライト地区でもロング&ショート勤務が取りやすいようにパターンの拡充を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 構造改革後メンバーのモチベーション維持向上のため賞与・賃金などの改善に向けた協議を行いました。現状の企業業績を踏まえ継続して協議を進めます。 ・ 総実労働時間1700時間台に向けては、ロードマップを作製するにとどまり、次年度に具体的な制度導入に向けて進んでいきます。
② 経営対策活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月開催の経営懇話会では、兼任役員から現場の実態を踏まえた意見・質問を行いました ・ 時間管理の課題に対して共通認識をもって改善に向けた取り組みを進めることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な時間管理及び一人当たりの業務量の適正化に向けた取り組みは一定の改善を労使で進めてきましたが継続して取り組まなければならないという課題認識をもっています。 ・ 経営対策として、役員の外部セミナー教育がコロナの影響等もあり実施ができませんでした。

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEでメンバーの声を拾うとともに職場にて課題などのヒアリングを行い意見の集約を実施いたしました。また日々の現場のメンバーとコミュニケーションを図り課題を抽出しました。 ・ サテライト店舗の意見の集約もこれまで以上にまとめられました 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定量的な課題の抽出に課題を持っており、アンケート等データ収集を検討していましたが実施できませんでした。 ・ 声掛けや見回りに兼任役員や組合メンバー全員で取り組むことができませんでした。
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバー全員が会社Office365にアクセスできる環境を活かし、会社Teamsを活用し組合の活動について情報発信を行いました。 ・ メンバーのコミュニケーションが活性化できるようメンバー紹介の広報紙を新規発行しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報紙以外での情報発信（LINE、SNS、HPなど）のツールをメンバーに告知が十分にできませんでした。またデジタルツールに不慣れなメンバーへのフォローもできませんでした。
---	---

⑤ ダイバーシティ推進活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 第8期から延期となっていた介護セミナーを実施し、30名の方に参加いただきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児勤務者VOICEが実施できませんでした。次年度は介護や育児へのメンバーが知りたい情報収集しメンバーが安心して働けるよう情報提供に取り組みを行います。
--	--

⑥ 社会貢献活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内児童養護施設（愛媛慈恵会）への物品寄贈を行いました。 ・ 平和活動としてメンバーに折り鶴を作成してもらい、広島の平和式典で献納いたしました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ バザー参加など人的支援を検討していましたが、コロナウイルス感染症の状況等を踏まえ延期となりました。
---	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
松山三越支部活動費	10,000,000	72,326	7.2%
【執行した費用の内訳】			
<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション費として砥部焼絵付け体験を実施 8,000円 ・ 社会貢献活動として児童養護施設への物品寄贈 36,380円 ・ 会議費として 4,016円 ・ 組合員教育費として 23,930円 			
【主な未執行の費用】			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 9期はレクリエーションを企画するも新型コロナウイルスの感染再拡大に伴い中止。200,000円 ・ 労働福祉・経営対策として組合役員の知識向上のため外部セミナーや他支部との情報交換など400,000円 			

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

【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、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期のトピックスと全体の振り返り＞

- ・ 働く環境の変化が大きい年度にあって、少しでも不安を解消できるように、「安心」というシンプルなキーワードを掲げました。これにより、執行部の意識の統一が図られ、すべての支部活動において、「安心」を基軸にさまざまな取り組みを進めることができました。
- ・ 特に、執行委員が主体となり推進した分野別活動については、今までにない新たな企画を開催したり、集まらなくとも労働組合を身近に感じてもらうため動画配信をスタートしたりするなど、コロナ禍で活動が難しかった前期に比べ、大きく前進できた年となりました。
- ・ また、情報の周知や意見集約のために、デジタルツールの活用も進めてきましたが、リアルとデジタルの使い分けについて、その目的やあり方を明確にすることの重要性が見えてきました。

＜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 労働福祉活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 安心して新たな役割にチャレンジできるよう、ステージB社員の賃金制度を改定しました。 ・ 多様化するメンバーニーズを尊重し、カムバック再雇用制度の新設やライフイベント再雇用制度の拡充を行いました。 ・ 目標管理制度の適正運用に向けて、会社と連携して啓発動画を発信し、面談の実施状況を確認したことで、実施率の低かった中間面談について100%実施されました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ステージB社員の賃金制度移行方法やネクストキャリア制度の改定、4月以降に持ち越す協議事項が発生し、メンバーの安心につながる早い情報の提供ができなかった点において、協議の進め方に課題が残りました。 ・ ハラスメント発生件数ゼロを目指すうえでは、全体の啓発活動はこれまでの取り組みの継続にとどまりました。
<p>② 経営対策活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月開催している経営懇話会では、兼任役員からも積極的に質問を行い、営業概況や収支状況の確認のほか、会社の戦略や経営方針についての理解を深めました。 ・ また、経営懇話会で確認した内容については組合ニュースでメンバーに共有するとともに、VOICEなどであがったメンバーの声について経営陣に届け、会社の対応改善に繋がりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営対策の強化につながる役員教育を行うことができませんでした。 ・ 職場委員会やVOICEであがった課題については、安全衛生委員会などで対応することはできましたが、職場単位のより身近な課題解決については、職場懇話会を開催する必要があります。
<p>③ 現場活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員によるメンバーズVOICEを開催したことで、これまでVOICEに参加していなかったメンバーの声まで広く吸い上げることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員によるVOICEや、Formsを活用した意見集約を実施しましたが、VOICE参加率は依然低い状況です。

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合発信の情報が広くメンバーに届くよう、LINEお友だち登録者の拡大を目指し、お得な情報を発信したり、キャンペーンを実施したりしたことで、お友だち登録者は徐々に増えています。(2022年7月末現在380人、第9期で+50人) ・ メンバーの関心が高いテーマを設定した3分動画を月1回ペースで発信し、労働組合をこれまでよりさらに身近に感じてもらえるようになりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ あらゆるツールを使って組合情報の発信を行ってきましたが、広く周知されるには至っておらず、引き続き取り組んでいく必要があります。
---	---

⑤ 組織政策・人材育成

<ul style="list-style-type: none"> ・ 分野別活動の担当分けを行い、チームリーダーを中心に、兼任役員が主体となって進める体制づくりができました。 ・ 他支部との合同執行委員会を開催し、兼任役員が直接情報交換する機会を設けたことで、自支部の活動に活かせる新たな気づきやモチベーションアップにつながりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事制度等に関する勉強会を実施はしたものの、単発の取り組みに留まり、継続して開催することができませんでした。 ・ 兼任役員が職場委員会やテーマ別VOICEを主導する仕組みづくりや前準備が不足し、兼任役員を巻き込んだ職場課題の深掘りや解決につなげることはできませんでした。
---	--

⑥ 教育サポート活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーニーズの高いマネーセミナーを開催し、幅広い年代の参加者が集まりました。参加者からは「勉強になった」「定期的に開催してほしい」と、好評を得ました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレッシュプランは、座学研修のみだったため、参加者同士のコミュニケーションの促進に課題が残りました。 ・ セカンドプランは、教育時間の確保に苦戦し、実施できませんでした。
--	--

⑦ レクリエーション活動・社会貢献活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員同士のつながりをポイントに、集合開催にこだわり、「ヨガ体験レク」を開催し、好評に終わりました。 ・ 愛生会との交流事業として「お料理コンテスト」を開催し、会えない中でもお互い楽しく関係を深めることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ もっと多くのメンバーが参加できるよう、魅力ある企画やコロナ禍でも安心して参加できる企画など、引き続き検討していく必要があります。
---	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
岩田屋三越支部活動費	3,900,000	2,048,151	52.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：予定していたテーマ別VOICEはほぼ実施できましたが、各回の参加人数が想定より少なくなりました。また、コロナにより急遽中止したVOICEもありました。執行率42.8% ・ 社会貢献活動費：愛生会への寄贈活動を予定していましたが、人的交流を重視する活動に変更しました。執行率18.0% ・ 交通費・旅費：コロナの影響が続き、渉外活動の縮小など、県をまたぐ移動が想定より少なく終わりました。執行率61.0% ・ ダイバーシティ推進費：介護VOICEを予定していましたが、参加者が集まらず未開催となりました。執行率0% 			

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- 【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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ 労働福祉においては、これまでの業績改善や働き方の変化を踏まえ、今後の目指すべき処遇に向けて、課題の改善や向上に向けた協議を行い、基本賞与支給表の課題改善と、マルチジョブの推進に伴う時給者へのベースアップを行うことができました。働く環境改善では、ハラスメント防止対策を強化、店長会・チーフ会議での勉強会を労使で実施するなどより取り組みを強化してきました。また、更衣時間の労働時間化においては運用トライアルを行い、メンバーへの周知とスタートに向けた準備を労使で行ってきました。
- ・ メンバーの声の吸い上げについては、職場委員会やVOICEに加え、支部独自で本社を対象としたアンケート、全メンバーを対象としたアンケートを実施しました。内容については職場懇話会や経営懇話会において共有、今後も必要に応じて提言を行っていきます。
- ・ 各活動のメンバー周知に向けて、広報活動の強化に取り組み、LINE@の会員獲得に向けたキャンペーンの実施や配信の工夫、ユニオンメッセージの紙面リニューアル等、複数の取り組みを実施してきました。
- ・ 役員活動への参画として、執行委員に分野別活動の担当制を導入。兼任役員に起案から携わってもらうことで、よりメンバー視点に立った活動推進を目指してきました。
- ・ ALLメンバーの達成に向けて取り組みを行ってきたものの、組合活動がメンバーに届いていない課題があります。また、活動の巻き込みの第一歩として執行委員の参画も行ってきましたが、主体的に活動できる状態をつくることには課題を残しました。
- ・ 自社環境においては、6月に三越伊勢丹HDの100%子会社化となりました。正しい情報の認識、確認を労使で行い、内容についてメンバーに発信・共有を行ってきました。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 業績に応じた処遇の改善・向上を目指した協議を行い、月給者は賞与の課題対応のための支給表改定により基本賞与支給対象者平均支給ヵ月を2.5から2.7ヵ月へ。時間給者はマルチジョブの推進を背景とした10円のベースアップを実施。 ・ 運用ルール整備や打刻機移設などを進め、22年4月より更衣時間を労働時間化してきました。 ・ 全メンバーに対してポスターを使ってハラスメント防止・打刻ルールなど職場風土改善の周知に取り組み、マネジメント層向けのハラスメント研修などの実施。 ・ 支部独自の働き方アンケートを実施し全社での課題の掘り下げを行ってきました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 各雇用区分の期待役割整理の議論が不足し協議の推進に課題を残した。また、基本賞与支給ヵ月の改定は実行出来たものの、雇用区分間の処遇差の課題対応等は継続課題となっています。 ・ 総実労働時間の削減に向けた打ち手が不足し、改善による実感を得てもらうまでには至らなかった。 ・ 所属での声は吸い上げることが出来たが、働き方改善に向けた業務改善の議論・提言まで繋げることに課題を残した。 |
|--|--|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 機関会議や現場活動で出た声を、経営懇話会での提言や意見交換に繋げることで、経営懇話会の活性化を図った。 ・ ユニオンメッセージの紙面を刷新し、メンバーにわかりやすく伝える工夫を行ってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場単位で上がった課題に取り組む部分に課題が残った。 ・ 経営分析の強化を目標に掲げてきたが、労使協議に繋がるような根拠をもった財務分析力に課題を残しました。
---	--

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバースVOICEだけではなくformsや職場委員会などを実施し、兼任役員を通じた声の吸い上げにも注力してきました。 ・ 各種発信ツール(ブログ・LINE・掲示板・ポスター)などを使い、メンバー接点強化の取り組みを行ってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題解決プロセス(議題設定からフィードバックまで)を意識した「職場委員会の効果的な開催」に課題を残した。 ・ 職場での組合活動をメンバーに伝えることが出来きれず、メンバーが組合役員へ声をあげやすい風土・仕組み構築に繋げることが出来なかった。
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ LINE@登録は組合役員全体で取り組み、新たに約100名の方に新規登録いただくことができました。 ・ LINE配信では関心度を高めるために、テーマ毎の定期発信コンテンツを増やし身近な情報に触れるきっかけづくりを行ってきました。 ・ 労使対談動画ではトップの発信で風土改善のための周知活動に繋げることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 紙媒体での情報発信強化は出来たが、掲示から情報の周知まで徹底することが出来なかった。兼任役員と連携した閲覧につなげる仕組み作りが不足してしまった。 ・ 情報の受け手となるメンバーの状況などをより考えた発刊時期や方法の検討も必要だった。 ・ 全体発信のみで所属毎の課題改善につながる発信に課題を残した。
--	--

⑤ ダイバーシティ推進活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児サポートでは男性育児参画のマインド醸成や育児勤務者のモチベーションを高めることを目的としたセミナーを兼任役員と連携し実施することができました。 ・ 教育内でセルフマネジメント講座を実施し、精神面の安定や改善につなげる手法を身につけるきっかけの提供を行ってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児勤務や性別以外の観点への理解や相互尊重にむけたアプローチ(広報など)が出来なかった。 ・ 上司に対してダイバー制度周知の取り組みが推進することができず、安心して両立できる環境構築に課題が残った。 ・ 男性育休制度の周知の取り組みができず、取得の体制作りが今後必要。
---	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
エムアイフードスタイル支部活動費	5,600,000	3,272,679	58.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全メンバー対象に組合員ハンドブック発刊を計画したが、組合HP改修を待っての発刊延期を行ったため、予算は未消化となった。 ・ 年間3回行っていた議案書製本化は年1回としたため、予算自体を大幅に縮小している中、計画通りの予算執行となった。 ・ 会議費は執行委員会・評議員会開催のための外部会議室代を予算化してきた中、当初の想定より低価格の会議室での運営ができたことにより、会議費は予算を下回った。 ・ 任意参加セミナーは2回想定し組合員教育費として予算化。しかし1回は計画期間での実施には至らず未消化となった。 ・ レクについては、計画人数には至らず予算未消化となった。実施までのスケジュール感や開催方法・単位等の課題が残った。 			

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

＜考え方＞

【やりがい・働きがいのある職場を目指す】～3カ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期のトピックスと全体の振り返り＞

第9期は、コロナ禍という厳しい状況が継続している中でも社員の頑張りですべての予算を大幅に達成することが出来ました。しかしながら、賞与については減給となりグループの将来性や自身のキャリアについて不安の声も出てきています。組合としては、数年協議を行っている「社員人事制度改定」の議論を最優先で組合活動を行ってきました。その中でもステージBの人事制度改定に取り掛かり、協議内容の理解浸透や細かくメンバー意見を把握するために兼任執行委員を中心としたVOICE運営を行い、VOICE参加率は平均72%程度まで引き上げる事が出来ました。多くのメンバーから声を吸い上げ課題解決していく中で、本給体系を労使合意することが出来ました。徐々にではありますが、第10期に向けて兼任役員を巻き込みながらの組合活動を行う準備が出来てきたと感じています。

しかしながら、最優先で労使協議やメンバーズVOICEに注力する中で、職場風土改革や広報活動については十分な活動をする事が出来ませんでした。来期はより兼任役員を巻き込みながら組合活動の周知を行い、環境が目まぐるしく変わる中で、働く環境の整備を中心に雇用の不安・個々のキャリア・多様な働き方・人事制度の納得性等に対しても積極的にメンバーの意見を吸い上げ、メンバー全員で課題解決を目指していきます。

＜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

① 労働福祉活動 ※重点政策

・ステージB人事制度改定（本給）に注力を注ぎ、長年にわたり議論していた制度改定を成案化した。
 ・厳しい環境ではあったが、ステージC aの処遇引上げ5カ年計画完了することが出来、退職一時金も導入することが出来た。
 ・長時間労働の削減に向けて、ノー残業DAYの徹底、インターバル休息等の、各協定書の定期的な運用を開始し確認を行うことが出来た。
 ・当社の働く環境の課題解決には心理的安全性が重要という事を伝え、ハラスメント防止に研修や、労使会議に生かしていく事を提案した。
 ・ハラスメント防止の取り組みとして、議案書に掲載しハラスメント防止委員会でも労使開催の研修の提案をした。

・ステージB（進級要件）、ステージC人事制度改定（本給）については、ステージB・C（移行方法）と共に、第10期に継続協議となった。
 ・その他の協議項目については、議論や検討を行ったが進捗させることが出来なかった。
 ・年間総実労働時間短縮に向けて、長時間労働削減や時間管理の徹底までには至らなかった。
 ・労使会議で心理的安全性の重要性を共有したが、会社と共通認識を持つまでには至らず、具体的な活動には繋がらなかった。
 ・心理的安全性の研究を行ったが、兼任役員への教育まで具体的な活動を行うことが出来なかった。
 ・労使開催ハラスメント研修の開催が出来なかった。

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<p>・職場委員をはじめとした兼任役員へのヒアリング(アンケート)結果やVOICEで出た意見を経営に伝え、現場の意見共有を行い、職場環境改善に繋げた。</p>	<p>・経営懇話会の開催は、現場意見の共有という有益な会議体ではあるが、特に退職者の増加・ハラスメントが多発していることについて意見交換を図ったが、活発な議論には至らず率直的な開催にはならなかった。</p>
---	---

③ 現場活動 ※重点政策

<p>・兼任執行委員がVOICE運営に携わる事で、コロナ禍前の参加率に戻り始めた。身近な役員からの発信や、メンバー目線での参加方法等を模索し、リアルVOICEを中心に実施することが出来た。第10期にむけて兼任役員の巻き込みへのステップを踏むことが出来た。</p> <p>・労使事務局やVOICEで吸い上げた課題を、職場委員中心に現場の実態や課題を吸い上げ、機関会議・経営懇話会にて共有することが出来た。</p>	<p>・機関会議では、現場活動に対する情報共有が中心となり、根本的な課題に対しての意見交換が十分に出来なかった。第10期以降は情報共有だけでなく意見交換を行い、課題解決まで繋げていく必要がある。</p>
---	---

④ その他

<p>・キャッシュレスによる愛の募金活動の周知、募金袋での参加</p> <p>・本部主体のレクリエーション、ダイバーシティ、社会貢献活動の周知、参加呼びかけ</p>	<p>・広報活動は、前期に比べると発信回数が激減してしまった。今後はYammerも活用しながら組合活動を目で触れる環境・回数を増やしていく。</p> <p>・ハラスメントに特化した、教育活動、研修の実施</p>
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
エムアイカード支部活動費	2,500,000	298,011	11.9%
<p>前期は労働福祉を中心に活動し、本社を中心にVOICE（リアル・リモート）を行い、新型コロナウイルス感染防止のため、想定していたエリアVOICEの実施が出来ず執行率が未達となった。機関会議では、人事制度改定を中心に意見交換となったため、専従・兼任共に労働福祉やハラスメントに関する研修開催や講座受講が出来ず、こちらも予算が未達になった。</p>			

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

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。く

＜第9期のトピックスと全体の振り返り＞

- ・ コロナ禍におけるグループ全体の業績は、厳しい状況が継続していましたが、IMBSにおいてはEC関連の需要が高まる中、利益が拡大しました。ソリューション営業部では、営業を強化した結果、コロナ禍ならではのスポット案件として、東京都の感染者支援物資や、メーカーの特別通販など、売り上げが拡大しました。合わせて、スポット案件が拡大したことにより、所沢センターを中心とした各センターの出荷作業が増加しました。また、三光町センターでは、三越伊勢丹オンラインなどのEC売上拡大に対応するための機能拠点として稼働しはじめました。
- ・ 組合活動では、リアルでVOICE活動をおこなうのが難しい時期もあり、デジタルを活用してメンバーとの対話を進めてきました。課題であったプロスタッフ人事賃金制度や、評価制度の改定をおこなう際は、動画によるメンバーズVOICEを実施し、兼任役員が動画視聴とフォームへの意見書き込みを積極的に呼び掛けた結果、リアル実施時と同じくらいの出席率と多くの声をもらうことができました。一方で、労働条件ロードマップ策定については、中長期の視野を持ったプランニングができていなかったことから、個別メンバーの意見集約が中心になってしまいました。また、労働条件全体に対する意見集約と深掘りができていなかったことから、ありたい姿を実現するための労使協議までには至らず、今後は中長期的な視点を持った活動が必要と捉えています。

＜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 労働福祉活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与交渉は都度要求として、業績やメンバーの貢献を考慮した内容で要求ができた。 ・ 時間外勤務、有給休暇の取得促進などを取り組む時間管理委員会を定例開催し、実態を把握することができた。 ・ 春の交渉にて、長年メンバーの声であった「プロスタッフ社員の人事賃金制度改定」をおこなった。また、評価制度を改定し本給・賞与の位置付けを明確にすることにより、納得度を高めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働条件の中長期視点を持った、ありたい姿を示す労働条件ロードマップの策定にはいたらなかった。 ・ 人事制度に関するテーマ別VOICEを複数開催する計画だったが、プロスタッフ社員の制度改定に関するVOICEのみに留まった。
<p>② 経営対策活動 ※重点政策</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会では、兼任役員や現場メンバーの声を踏まえた意見交換ができた。 ・ 経営懇話会や職場懇話会で確認した会社の方向性や計画などを執行委員会・評議員会で共有した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会の内容を広報紙でメンバーへ共有する取り組みを期初から行う予定だったが、具体的な取り組みが期末からになってしまった。

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
③ 現場活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の部長や担当長を対象に、現場のメンバーの声から意見交換や議論をおこない、環境改善に活かせる取組として、職場懇話会をスタートした。 ・ デジタルツールの活用・浸透が進んだことで、動画の配信やFormsアンケートでVOICEが実施し意見集約することができた。また、Formsアンケートでは多くの声を集約することができ、個別に対応をおこなうことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会を毎月の定期開催できなかったことから、現場の意見集約が不十分だった。そのため、職場懇話会では現場の状況を十分に伝えることができなかった。
④ 教育サポート活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員『フレッシュプラン』や、入社6年目研修『セカンドプラン』を開催し、組合・共済会の概要や、人事制度の説明をおこなった。また「健康保険組合について」のカリキュラムを新たに追加、各自が会社にいる間に受けられる様々な制度についての知識を身につける機会とした。 ・ コミュニケーションを図るカリキュラムとして、兼任役員に一部参加してもらい、現場目線でのアドバイスや意見交換をする時間を設けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 転換者や中途入社者の組合教育プログラムが確立されていないため今年度の対応がおこなえなかった。 ・ 新卒対象のフレッシュプランについては、カリキュラムは充実している一方、継続的なフォローがおこなえるよう、実施時期や回数については検討していく必要がある。 ・ 当初計画していた「デジタルツールの使い方」の発信については、個々に対応する場面があったものの、全体への発信までにはいたらなかった。
⑤ 広報活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報紙に記載する記事については、メンバーの関心が高まる内容を兼任役員が中心になり掲載することができた。一方で定期的な発刊については課題が残った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ HPの認知度を上げる為のLINEアカウント登録については、ステッカー配布で認知度と登録数向上に取り組んだが、登録者数は伸び悩んだ。（現在92名 全体で約27%） ・ 写真付名簿は、7月にHPにアップロードできたが、人事異動後に速やかに更新する体制作りには課題が残った。

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
IMBS支部活動費	1,450,000	195,470	13.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：テーマ別VOICEについては、期間中に3回予定していたが、リモートで1回のみ開催したことから、予算未執行となった。 ・ 労働福祉対策費：議案書の印刷を外部に依頼する予定だったが、組合内で作成したため予算未執行となった。 ・ 経営対策費：専従、兼任役員の基礎知識向上を目的に外部講師によるセミナーを予定していたが、内部講師による開催をおこなったことから予算未執行となった。 ・ レクリエーション費：コロナによる感染状況を踏まえ開催を見送りました。 ・ 交通費・旅費：2月～3月のメンバーズVOICEに合わせて全国の職場環境を確認する予定だったが、コロナの感染状況を踏まえ、リモートで開催した。（8、9月にテーマ別VOICEを実施し、職場環境については改めて確認した。） 			

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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年度より、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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ 三越伊勢丹プロパティ・デザイン（以下IMPД）では2021年度より10年ビジョン（10年後の目指す姿）を会社方針として掲げ、スタートしている中、支部の活動としては、「労使協議の充実」と「コミュニケーション向上」を方針の考え方に掲げ、活動をおこなってきました。
- ・ 「労使協議の充実」については、10年ビジョン（会社方針）を踏まえ、この数年を人事制度や働く環境において基盤整備をおこなう重要な期間であると捉え、現行制度の課題や項目の優先順位について、労使で共有を図りながら協議を進めてきました。
- ・ 具体的には、人事制度の基盤である社員ステージB・C本給制度改定や三越製作所製造担当人事制度構築に向けた協議を進め2023年度の改定を目指します。
- ・ 「コミュニケーション向上」については、組合執行部とメンバーとのつながり強化・メンバー間のつながり強化を掲げ、身近な兼任役員からの組合活動（VOICEの告知等）の発信をおこなう体制構築や、支部広報発刊を進めてきました。
- ・ 4月以降、取り組んできた兼任執行委員による職場委員会の開催は、第10期の活動につながる現場主体の重要な活動と捉えています。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランス促進を目的として総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、2022年度より年間休日数の拡大と1日の所定労働時間短縮をおこなった。 ・ 短時間勤務制度やカムバック再雇用制度など多様な働き方に向けた制度の成案化につなげた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員本給制度改定については、現行制度の課題（役割より評価の積み上げを重視した体系・昇給率改善等を踏まえ、協議を進めたが、2022年度も継続協議とし、より納得性のある制度構築を目指すこととした。 ・ 2022年度（IDLM導入後）より、労使で時差時間等の状況把握や現場の声の共有をおこなう時間管理確認会をスタートさせたが、各所属の本質的な課題の抽出⇒対応策に向けた検討にまで至っていない。恒常的な長時間労働是正に向けた取り組みは重要課題として捉えている。 |
|---|---|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 毎月の経営懇話会の中で、IMPD全体および事業毎の営業概況について確認し、機関会議の中で情報共有を図るとともに現場の状況について確認をおこなった。 経営懇話会において、10年ビジョン（会社方針）・3ヶ年計画・事業方針の内容に加え、10年ビジョンを踏まえた要員体制や採用計画の進捗状況について随時確認をおこなった。 機関会議やVOICEなどであがっている現場の働き方の状況を踏まえ、組織体制などの状況について確認をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営対策活動について、10年ビジョンの進捗（採用状況等）についてメンバーの関心が高い中、広報等を通じて懇話会の内容についてメンバーへの発信ができなかった。 経営懇話会などで、現場の状況踏まえた営業面での提言には至っていない。活動の周知を図り、職場委員会での現場の状況のヒアリングの質を高め、現場課題の集約や機関会議での議論強化を図る必要がある。
--	---

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 兼任役員の認知度向上と日々の疑問や課題を含めた現場の声の吸い上げ強化を目的とし、各所属の兼任役員からVOICEの開催告知等の発信をおこなう体制とした。 毎月の職場委員会の中で働き方の状況について情報交換をおこなっていたが、2022年度より東日本営業部より新たに職場委員を8名選出し、兼任執行委員運営による職場委員会をスタートさせた。 通年協議関連のVOICE（動画配信）で集約したForms等の声について機関会議の中で共有・精査を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> あらゆるツールの活用や組合役員からの声掛けによりVOICE出席率（動画視聴率）の向上を目指していたが、出席率は6割程度で推移することが多く、課題があると捉えている。
---	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> 組合活動の情報発信として賃金要求関連広報を作成し、HPへ掲載・メンバーへの周知を図った。 フレッシュプランでのLINE紹介や会員増加に向けた呼びかけをおこなった。また組合活動のカジュアルな発信による接点強化を目的とし、Yammerを開設した。 	<ul style="list-style-type: none"> 組合活動の紹介や、メンバー間のコミュニケーション向上を目的に支部広報の発刊を目指していたが、定期的な発刊にまでは至っていない。
--	---

⑤ 組織政策・人材育成活動

<ul style="list-style-type: none"> 兼任役員については、評議員会の中で労働協約やハラスメント防止などの組合役員としての基礎的な内容についての勉強会を定期的におこない、知識向上につなげることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 来期に向けては、兼任役員のさらなる主体的な活動につながる体制を構築していきたい。
---	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
IMPD支部活動費	300,000	60,900	20.3%
<ul style="list-style-type: none"> 主に執行できなかった内容として、コロナ感染者拡大による計画変更（地方リアルVOICE・リアル評議員会開催交通費） 2月：地方営業所（札幌・大阪・福岡）における春の交渉VOICEリアル開催⇒リモート動画配信VOICEへ変更 1月：春の交渉勉強会を兼ねたリアル評議員会（大阪営業所評議員：前泊代・往復交通費）⇒リモート開催に変更 			

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- ・ **【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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ **【トピックス】**
- ・ 2018年度以降、IMSは「IMSビジョン25」に沿った外販拡大・事業会社化に向けた取り組みを推進しています。
- ・ 第8期に引き続き、賞与減額を行いました。IMS支部労使では、グループの現状を認識しつつもメンバーにとって非常に厳しい対応であると理解しています。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が収束しない状況が続きました。21年10月に、在宅勤務手当の導入を行いました。
- ・ 第8期に引き続き、社内でのコミュニケーションはリモートが中心となっています。
- ・ **【全体の振り返り】**
- ・ **活動の見える化**については、頻度高い情報発信をteamsの「40.組合情報共有」を通して行うことができました。一方で経営対策・労働福祉の活動についての発信頻度は低く、全員で考える意識の醸成にむけてはまだまだ改善の余地がある状況です。
- ・ **環境変化への対応**については、在宅勤務手当の導入・短時間勤務制度の導入に至った一方で、ロールレベル認定制度の課題解決・総実労働時間の短縮については課題を残しています。
- ・ **勤務体制の変化への対応**については、職場委員会での意見の吸い上げを中心に現状の把握に努めていますが、具体的な改善にむけては引き続き対応が必要です。

<第9期活動の振り返り>

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ グループおよびIMSを取り巻く環境を踏まえ、雇用の確保に軸足を置いた賞与交渉を行いました。 ・ ロールレベル認定制度の改善については、戦略ロール2つの追加を行いました。 ・ 多様な働き方の推進にむけ、在宅勤務手当の導入・短時間勤務制度の導入を行いました。また全国勤務については、22年10月の全国採用の開始に向け、労使で検討・議論を進めることができました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「会社の方向性と一人一人の目指すべき方向性がマッチする制度と運用を目指す」という指針において、ロールレベル認定制度の制度と運用については引き続き課題解決にむけ対応を進める必要があります。 ・ 総実労働時間短縮にむけた具体的なステップ感について、労使での共通認識とするには至りませんでした。所属毎に状況が異なるため、状況を把握したうえで検討を進めていく必要があります。 |
|--|--|

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 経営とメンバーをつなぐ「パイプ機能」を果たすべく、広報活動を通しメンバーへの発信を行うことができました。 「チェック機能」についても、VOICEや職場委員会で得た声をデータとして用いた提言を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> IMSの変革をよりスピード感を持ってサポートするためには、広報の頻度を高め「パイプ機能」を強化すること、経営懇話会の運営方法改善・参加メンバーの経営ナレッジ底上げを行うことによる「チェック機能」の強化を行う必要があります。
--	---

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 兼任役員を中心に、計画的な職場委員会の運営を行いました。また、職場委員会で取り扱うテーマについて、これまで通りの職場の課題の報告・共有に加え、職場の魅力度を高めるためのアイデアの共有・ディスカッションに取り組み始めることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動の源泉であるVOICE参加率・意識調査アンケート回答率が低下してしまっており、重く受け止める必要があります。 メンバーにとって身近な支部役員・職場委員とのコミュニケーション機会を増やすような、テーマ別VOICEなどの活動を支部全体として進めることができず、支部の提案能力、現場ニーズを正しく掘り起こす力の底上げに結び付けることができませんでした。
---	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> これまで通りの広報誌による発信を行ったほか、組合の活動について小まめな情報を頻度高く発信し、親近感を高める活動ができました。 兼任役員・評議員が中心となり、組合活動の認知度を高める活動を行うことができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働福祉活動や経営対策活動の内容のタイムリーな広報を頻度高く行えておらず、課題を残しました。 今期実施できたようなレベルの取り組みを今後も継続的に行うことができるような組織体制の構築をめざす余地があります。
---	--

⑤ 教育サポート活動

<ul style="list-style-type: none"> メンバーの「ライフ」向上のため、兼任役員が運営の中心となり「快眠セミナー」を実施しました。 リアルでフレッシュプランを開催し、事故なく適切な運営ができ、参加メンバーからも高い評価を頂きました。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションの課題の解決につながるような機会や、職場の心理的安全性を高める機会の提供には至りませんでした。 コロナウイルス感染拡大以降、フレッシュプランのフォロー教育や、30代以降の方々にむけた教育を支部として近年行うことができず、機会を求める声があがっています。
---	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
IMS支部活動費	1,200,000	302,124	25.18%
<ul style="list-style-type: none"> まん延防止等重点措置の発動など、想定以上にコロナ禍の影響を強く受け、リアル開催を想定していた活動の実行が困難な状況が続きました。 専従者の外部教育の受講について、22年4月以降、期初に想定していた体制と異なることとなったため執行に至りませんでした。 また、期初にオンラインレクを計画していましたが使用するコミュニケーションツールや周知・実施方法の企画・検討に十分な時間を取れず、実施ができませんでした。 			

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- ・ 【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で、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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ 2021年は、業績回復の為の準備期間と位置付けられ、赤字での予算でスタート。議論の中心は経営対策で、中期経営計画を基に、コスメ・教育を重点事業としている。
- ・ メンバーの働き方や各ステージの人事制度の議論が開始され、上位職から順に制度改定を行いながら、人事戦略の考え方の整理を労使で行っている。また、退職給付金制度の整備の議論も、2023年4月に確定拠出年金制度導入時期の設定がされたことは大きな進捗であり、今後、拡充に向けて継続的議論をしていくこととなる。
- ・ グループの業務内製化の方針の中、仙台・新潟・大阪営業所閉所、新宿催事業務受託解消によるメンバーの伊勢丹新宿店へ出向、POSアルバイトGの解体。その他、ミラー横浜店営業終了など業績やメンバーの働き方に大きな影響を与える事案が発生し、それに対して、メンバーの声をリアルタイムに経営に伝えることで、限られた期間内での最大限の対応をすることができた。
- ・ 兼任役員との意見交換を行いメンバー間の共通理解を深め、職場委員会をリアル・リモートそれぞれのメリットを生かしながら声の吸い上げができる体制が構築でき、課題解決に向けた協議の精度が高まった。それに対して、部署・部門独自の課題感がより浮き彫りになり、来期以降は、役員体制の強化と知識の向上を行っていく必要がある。

<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
---------	--------------

① 労働福祉活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果評価制度の考え方の発信を行い制度の正しい運用に対する意識を高めることができた。 ・ 確定拠出年金制度の導入に向けた具体的な計画をスタートさせた。 ・ ステージB本給制度改定を実施した。 ・ 今後の制度改定をより、次年度以降の制度構築のベースができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ あるべき人材像や人材育成計画の議論が、中長期的な経営方針が定まらない中で進まなかった。次期は会社発信の内容を基に議論を進めていく。
--	---

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> 経営が発信する情報のメンバーの受けとめを、スピード感を以て経営に伝えることで、課題解決につながる議論をおこなった。 労務対応(エリア3拠点)に関して、最大限メンバーに配慮した対応を会社に提言した。 労使間の意思疎通の信頼関係構築はできている。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営対策への課題の抽出はできたが、年度計画の中での業績回復に向けての具体的施策を引き出すまでには至らなかった。 2つの軸となる事業の進捗を今後も確認をしていく。
---	---

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> メンバー接点をリアル・リモート両面で推進させた。(職場委員会・VOICEなど)広くメンバーの声の吸い上げを行うことができた。(VOICE及びFormsアンケート) エリアへのVOICE活動・労務対応では経営に対して効果的な対応ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティに関わるような現場活動が実施できなかった。 固定の現場でないメンバーの声の吸い上げ(本社コスメG・教育担当)に課題。 テーマ別VOICEの実施や、組合役員の知識向上の為に勉強会などを実施
---	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> 組合活動と経営状況などを含めてHP・メールを中心に広報活動を行い、広報誌の周知につながった。 教育サポートとしての活動も含めて広報活動を実施(成果評価制度・自己啓発支援制度周知など) 	<ul style="list-style-type: none"> LINEでの支部独自の情報発信までは至らなかった。次期は、情報接点を増やす中で、他の効果を踏まえた上で広報活動を活性化させる。
--	---

⑤ 組織政策・人材育成活動

<ul style="list-style-type: none"> 兼任役員のローテーションが進む中、組合活動の理解の為に知識を深める活動を行う。(評価制度・確定拠出年金制度などの勉強会) 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の組合活動の人材育成計画の立案ができなかった。10期は支部の体制強化のため、知識を深める機会を増やしていきたい。
--	--

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
IMH支部活動費	1,600,000	496,491	31.03%
<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で実現できなかった、エリア各営業所へのVOICE活動を再開したこと、仙台・新潟・大阪営業所終了の際の労務対応による現地訪問により予算上限まで交通費を使用。 レク活動は新型コロナウイルス感染症の第6・7波の影響もあり活動の機会が失われたことから予算を執行できなかった。 VOICE活動においてもリモート開催などで、会議室の使用が無くなり予算を使わない状況となった。 			

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- ・ **【主体性の向上】「自身ができることは何か」をメンバー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。
- ・ **【他者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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ 2021年度では、三越伊勢丹ニッコウトラベルの主力とも言える主催海外旅行の販売・催行再開が期待されていましたが、コロナ禍の影響が続き、催行再開も延期となりました。
2022年7月より一部の主催海外旅行の催行が再開されていますが、特に日本帰国時の制限（帰国後の自宅待機、現地出発72時間前の陰性証明取得など）の影響が大きく、業界としても予想していたほど海外旅行再開は盛り上がりません。
海外旅行を主力として取り扱う旅行会社としては、非常に厳しい1年でした。
- ・ 2022年4月には、経営体制も変わり、新たな事業方針も示されました。また、組合としても三越伊勢丹ニッコウトラベル支部が立ち上がり、支部執行部に執行委員3名も加わりスタートしています。
- ・ 2020年度より取り組んでいた旅行者代理業業務委託契約（百貨店との連携）の施策は、海外旅行を催行できない現状においての大きな打ち手の1つですが、この施策において大きな成果を出すためには、メンバー全員の協力が必要不可欠であり、支部としても、メンバー一人一人の主体性発揮と相互尊重を大きなテーマとして活動に取り組んできました。
- ・ 第9期運動方針の考え方では、3つの軸を掲げていましたが、他者尊重と納得性の追求には、主体性の向上が土台として関わると捉えていました。
このメンバー全員の主体性向上を第一の目的として、兼任役員を主体とした組合活動フローの整備を行いました。
その結果、メンバーからの声の吸い上げにおいて一定の成果があり、影響力の大きさを改めて実感できましたが、その兼任役員力を十分に発揮できる環境だったかという観点では課題が残り、今後より一層強化していく必要性も感じています。

<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
① 労働福祉活動 ※重点政策	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2021年度の通年協議については、労使でスケジュールを共有し、議論を進めることができました。 ・ 添乗関連諸制度について、添乗業務の在り方（評価制度での評価、添乗手当の考え方）の整理を行えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 添乗関連諸制度における報奨金の方向性については継続検討となった。 ・ 退職給付制度の向上、短時間勤務制度、再雇用制度等の拡充の検討、60歳以降の活躍促進に向けた検討は継続となった。 ・ 適正な労働時間管理の意識醸成や職場風土改革には課題が残った。

○ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
-----------	----------------

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行委員会、評議員会、職場委員会を毎月定例開催とし、スケジュールを共有した上で実施した。 ・ 経営懇話会等の内容を、各機関会議において報告し、経営の内容に対する質疑応答を行うことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各機関会議における兼任役員の会議参加率および議論の活発化という点においては課題が残った。 ・ 各機関会議の議論内容を経営懇話会等で経営に伝える機会については、充分ではなかった。
---	---

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバー全員の組合員意識醸成のため、兼任役員の影響力向上の施策を実施した。勉強会や兼任役員が主体の広報活動を行うことができた。 ・ メンバーへのアプローチを兼任役員主体に変更したことで、VOICE参加率が向上した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員が主体となってメンバーにアプローチした結果、VOICE参加率が一定数向上したが、まだ組合活動に積極的に参加していないメンバーも多数いることから、今後も継続して組合活動参画を促す施策の実施が必要。
--	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ Yammerコミュニティの開設を行った。 ・ 動画の複数投稿（本編動画＋おまけ動画の2本以上）を実施した。 ・ 兼任役員主体の広報活動を実施した。 （Teamsでのお知らせ、担当を決めての直接アプローチ、Yammerの投稿など） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 動画の配信については、不定期となり、定期的な発信という点では課題が残った。 ・ VOICE以外の動画発信については頻度が少なかった。 ・ YammerやLINEの発信も不定期であり、投稿までの流れを確立できていない。
--	--

⑤ 教育サポート活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員を対象とした組合活動や財務に関する勉強会を実施した。 ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルとしてこれまで実施できていなかったセカンドプランの内容について、他支部との合同開催の可能性も含め、内容の検討を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーにとって有益な情報を提供するための勉強会は実施できなかった。 ・ 第9期中のセカンドプランの実施、今後の定期的な実施のフォロー確立には至れていない。
--	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
MINT支部活動費	350,000	76,389	21.83%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 予定していた各営業所の直接訪問は、コロナ禍の状況を鑑み、2022年7～8月に実施しています。大阪、名古屋、仙台、福岡（計119,681円）の遠方の営業所に加え、首都圏近郊の浦和、立川、新宿、日本橋を訪問し、直接対話形式のテーマ別VOICEを実施しました。 ・ 予算の内、274,800円で計上した交通費・旅費の一部は、期をまたぐ結果となってしまいました。加えて、当初は月2回以上の定例開催を予定していた労使事務局などにおいては、予定していた回数ほど実施できず、予算とのズレが生じています。 ・ その他、書記局費50,000円、セカンドプラン10,000円、他旅行会社系労働組合との交流会10,000円が未使用となっていますが、セカンドプラン、他労組との交流会については、来期に実施を予定しています。 			

関連グループ支部Ⅰ 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

- ・ 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。

<第9期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ 2021年10月：12月賞与交渉
- ・ 2022年2月：2022年度春の交渉
- ・ 2022年4月：三越劇場の運営業務移管（スタジオアルタ）
- ・ 2022年5月：6月賞与交渉
- ・ 第9期は各社の経営状況やアクションプランの進捗確認をこれまで以上に踏み込んでおこない、21年12月賞与交渉では各社の状況について度重なる意見交換を重ねた上で要求・妥結にいたりしました。年明けのオミクロン株拡大の影響を受け予算未達となった事業会社もあるものの、22年度春の交渉では各社の状況をふまえ働く環境の整備をはじめとした制度改定をおこないました。
- ・ 一方、グループ共通検討項目であるステージB人事賃金制度改定など、グループの方向性や各社の環境をふまえ次年度継続検討とした項目もありました。また広報についてはブログを使って制度改定やセミナー開催報告をおこないましたが、目標としていた兼任役員の参画や動画での情報発信にはいたりませんでした。
- ・ 第9期のテーマとして挙げた「“あなたもOK・わたしもOK”を合言葉にした相互尊重の土台作り」では、事業会社をまたいだマネジメント層対象のセミナーを開催。知識・意識の向上につなげるとともに、自分ごととして考えるための一歩として前進しました。

<第9期活動の振り返り> ※重点政策を中心に

① 労働福祉活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ グループが目指す方向性をふまえながらも各社の事業特性に合わせた制度構築をおこないました。導入にあたってはメンバーが中長期的に安心して働ける仕組みになっているかを念頭に検討をおこないました。 ・ 【センチュリー】年間休日数の見直し、ストック有休の拡充、エルダースタッフ制度の導入、在宅勤務制度の導入 ・ 【レオテックス】1日あたりの所定労働時間の短縮、地域給の見直し、企業内最低賃金をふまえた本給表の見直し自動時間外計上システムの導入 ・ 【IMDL】年俸制の新設 ・ 【三越伊勢丹ソレイユ】社員Ⅱの昇給表の改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ共通の検討項目であるステージB、ステージC人事制度改定など、議論が不十分と判断した項目については、次年度の継続検討項目としました。（センチュリー、レオテックス、スタジオアルタ） ・ メンバーが心理的に安心して自由闊達な意見交換ができる職場環境作りについては、啓発活動にとどまり、具体的な事例共有やアクションにつなげるまでには至りませんでした。 ・ 人事賃金制度の理解促進のためには、VOICEで現行制度の説明をすることにプラスして広報を通じた情報のフォローなどが必要だと捉えています。

② 経営対策活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ アクションプランや営業施策は定数・定量・進捗を経営懇話会で確認しました。また、グループにおける関連会社の位置づけや役割について本部経営対策と情報共有をしながら、現場活動の中でメンバーの理解度を確認し、経営との間でギャップが生じていないか適宜確認をおこないました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 開催報告は機関会議を通じた役員への報告が中心となり、広報を通じて広くメンバーに情報共有するまでに至りませんでした。また、IMDL 分会では労使会議が不定期開催となりました。 ・ 各社の事業特性や業界水準などの理解を深める研究については十分ではないと捉えています。

③ 現場活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域拠点訪問をおこない、これまでリモート中心であったメンバーとの関係性作りにつなげました（レオテックス、センチュリー）。また労働福祉や経営対策に関する参画意識の醸成につなげるようVOICE参加メンバー一人ひとりに声をかけ意見収集につなげました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員を通じた「職場の課題解決」については、具体的な取り組みができませんでした。

④ 教育サポート活動

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相互尊重の土台作りとしてマネジメント、リーダー層対象の「アサーティブコミュニケーションセミナー」を開催しました。事業会社をまわって参加を募りグループ内交流の機会としても活用できました（レオテックス、スタジオアルタ、センチュリー計22名参加）。また「アンガーマネジメントセミナー」、「確定拠出年金勉強会」（共にレオテックス）、「フレッシュプラン」（新入社員対象）し、情報提供をおこないました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 係員層まで広げたコミュニケーション教育の開催には至りませんでした。

⑤ その他の活動

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【広報】ブログを使い賃金要求の回答結果などの情報共有をおこないました。 ・ 【レク】三越伊勢丹ソレイユでクリスマス大ビンゴ大会を開催しメンバー交流をおこないました。 ・ 【社会貢献】愛の募金にたくさんの協力をいただきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報の定期的な情報更新や動画を使ったわかりやすい発信には課題が残りました。また、現場発のレク活動や社会貢献活動に対するメンバーの興味関心のリサーチは十分におこなえませんでした。

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
関連グループ支部 I 活動費	650,000	343,379	52.83%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉&現場活動費：制度改定の後ろ倒しに伴いテーマ別VOICEを22年度からの開催に変更。（執行率29.7%） ・ 教育サポート費：アサーティブコミュニケーションセミナー、アンガーマネジメントセミナー実施。（執行率104%） ・ 交通費・旅費費：レオテックス（札幌・函館）事業所訪問（執行率55.62%） 			

関連グループ支部Ⅱ 第9期（2021年度）運動方針の振り返り

<第9期運動方針の考え方> ※第9期運動方針から再掲

【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

- ・ 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下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。
- ・ 三越伊勢丹健康保険組合（以下健保）：
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期のトピックスと全体の振り返り>

- ・ IMGSにおいては、構造改革による固定費削減や販売力強化により、当初予算を上回る業績確保につながっています。
- ・ 店長制の浸透・効果、PBカタログの販売強化、ECやカードタイプの販売強化等の取り組みが功を奏した結果と言えます。
- ・ 構造改革後、販売会社の位置づけが強くなったことから、“オペレーション主体の働き方から新たなサービスの価値提供を”との発信のもと、3年後の成長戦略を描き、新たな取組みを進めていくことが明示されています。
- ・ 健保においては、2021年度、健保財政における収支のアンバランスな状況から厳しい健保運営を迫られました。今後も別途積立金繰入により収支均衡を図らざるを得ない状況であり、保険料率の改定なども検討の一つにあがる中、グループ健保としての価値を維持するためにグループ従業員の健康リテラシー向上に向けたHDSとのコラボヘルスの取組みをスタートさせています。
- ・ これまでのようなオペレーション中心の働き方から、新たな価値を見出していくことや新たな取組みに向けて一から創り出すという働き方が求められています。
- ・ 組合としては、上記のような働き方の変化を求められる中、環境や方向性を正しく理解し、それぞれの立場で自ら考え行動に移していくマインドを持つことが重要であると捉え、会社（健保）の方向性や組合の考え方についての共有をVOICEの中で意識的におこなってきました。
- ・ 労使協議の充実に向けては、人事制度や働き方について短期的・中長期的な項目の整理をおこないつつ、メンバーとの直接対話を重要視した活動を進めてきました。

<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

① 労働福祉活動 ※重点政策

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員・メイト社員における役割や働き方の整理やステージC本給制度改定について成案化につなげた（IMGS） ・ 短時間制度新設について成案化につなげた。 ・ 2021年度より健保基幹システム対応PCを増設しスタートしている在宅勤務について、今後の目指す姿を確認し、検証を進めた。具体的には、在宅勤務時の業務拡大を図るための業務の洗い出しについて確認をおこなった（健保） | <ul style="list-style-type: none"> ・ メイト社員の社員化に向けた検討を掲げていましたが、メイト社員の声を聴く中、選択できるかたちでの制度変更とし、継続して今後の対応を検討することとした（IMGS） ・ ステージC上位役割給の運用については、三越伊勢丹支部協議が継続検討となったことを踏まえ、健保としての運用の考え方について継続して協議・確認をおこなうこととした（健保） |
|--|--|

○：できたこと

△：やりきれなかったこと

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の経営懇話会の中で、営業概況や事業方針・アクションプランの進捗について確認をおこなった（IMGS） ・ 労使懇話会の中で、四半期に一度、収支の状況や健保財政の健全化に向けた取り組み（事業方針やアクションプランの進捗等）について確認をおこなった（健保） ・ VOICEの中で、会社（健保）の方向性や置かれた環境等を都度共有し理解浸透を図るとともに組合としての考え方を伝えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営対策活動について、必要に応じたヒアリングや広報等の発信によるフィードバックをおこない、活動の周知⇒声の集約につなげる予定でしたが、議案書やVOICE資料での発信・共有にとどまった。
--	--

③ 現場活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員より組合活動の告知をおこなうことで、メンバーの声の吸い上げ強化につながる体制とした。 ・ 職場委員会を毎月開催し、情報交換をおこなうことで現場の状況把握やスピーディな課題抽出を図った。 ・ リアルとリモート両方のVOICE開催により、参加しやすい環境をつくるとともに少人数VOICEの開催により、意見集約の促進につなげた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通年協議関連のVOICEが中心となり、その他働き方や風土などをテーマとしたVOICEの開催ができなかった。 ・ 理解促進に向け、VOICE資料の事前配布を目指していたが、直前の配布になる場合もあった。
---	---

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合活動について、HPを活用し、賃金要求関連広報や社会貢献などの本部企画等の発信をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報やHP等を活用した各活動への関心度向上につなげるための活動の発信について、定期的な発信には至らなかった。
---	--

⑤ その他分野別活動（ダイバーシティ推進活動・教育サポート活動）

<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児勤務者および育児経験者によるVOICEを開催し、現行制度内容の確認や、育児勤務者からの要望が高いフルタイム復帰時の経験の共有を目的とした情報交換をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使共催教育プランの参加促進につなげる取り組みとして、HPにて参加者の声の共有をおこなう予定だったが、HPの掲載には至らなかった。
---	---

<第9期支部予算について>

費目	予算(円)	実績(円)	執行率
関連グループ支部Ⅱ活動費	100,000	63,276	63.28%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 書記局費予算（50,000円）は未執行となったが、交通費（労使会議・VOICE）予算は50,000円のところ、IMGS分会におけるテーマ別VOICE増設等により予算以上の執行となった。 			