

**第 10 期(2022-23)**  
**運動方針(案)**



## 本部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <第10期運動方針策定にあたっての環境認識>

<b>外部環境</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ここ数年で社会や私たちの生活を激変させた新型コロナウイルスが未だ終息することはないものの、この先国内では経済活動回復にむけた動きに舵をとることから、景気が上向くことも期待できます。</li> <li>・ しかしながら一方、ロシアのウクライナ侵攻による原油などのエネルギーや小麦といった農産品の価格の高騰、金融政策の影響による円安の進行により、モノの価格高騰が進み、私たちの生活は厳しさを増しています。</li> <li>・ また、労働人口の減少（働き手不足）により、人材の確保はもとより、誰もが意欲と能力におうじて働ける職場環境を整備することも必要です。</li> </ul>
<b>内部環境</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年3月期決算では、連結業績で3期ぶりに黒字に転換することができました。</li> <li>・ 新経営体制のもと、2021年に三越伊勢丹ホールディングスが発表した中期経営計画は2年目に入りました。2024年度には統合後最高益（営業利益：350億円）の達成を目指し、再生フェーズとしての3か年計画を着実に進めています。</li> <li>・ ヒトの視点では、「あらゆるバックグラウンドを持つすべての従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える」といったダイバーシティ&amp;インクルージョンの実現にむけて、この先さまざまな取り組みが進行します。</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記のとおり、私たちのグループを取り巻く内外の環境はここ数年で目ぐるしく変化し、会社の動向や私たちの働き方、労働組合の活動についても、リアルだけではないリモートの活用や、より多くのメンバーや兼任役員を巻きみながらの現場に根ざした活動の強化など、そのあり方も変容しました。</li> <li>・ この先もおとずれるであろう大きな環境変化や、会社・職場で発生する課題に対応するためには、私たちがコロナ禍で培った経験を活かしながら、一部のチームや一部のヒトに頼るのではなく、IMGU組織全体としての力をより強固なものにしていく必要があります。</li> <li>・ また、戦略実行にあたっての「高感度上質」「連邦戦略」「マルチタスク」などのキーワードを、メンバーの一人ひとりが理解したうえで日々の業務に落とし込み、やりがいと安心をもってモチベーション高く働くことが、グループの成長には不可欠です。</li> <li>・ そのためには従前の現場活動をさらに進化させ、労働組合が取り組む活動の一つひとつに対して、すべてのメンバーがそれぞれの役割と立場に関わること。そういった活動が、本部の適切なサポートと各支部との連携のもと、全支部で主体的に展開されることが肝要だと考えます。</li> </ul>
---

<第10期運動方針テーマ>

**みんなで「VOICEサイクル」をまわし、一つひとつ成果<sup>※1</sup>を積み重ね、IMGUをより強い組織<sup>※2</sup>へ持ち上げよう**

- ・ 会社や職場が抱える課題は大小かわらず、さまざまな場所で、さまざまなことが発生しています。
- ・ その一つひとつをスピーディーに解決していくためには、専従役員の活動以上に、現場で働く兼任役員を中心としたメンバー全員での取り組みが不可欠です。
- ・ あらゆる課題を、メンバー全員で「VOICEサイクル」をまわし解決することで、その成果の積み重ねがIMGU組織全体の力となり、メンバーがグループで働くことへのやりがいや安心感へとつながります。
- ・ そのため本部は、グループ全体にかかわる政策を推進する一方で、各支部の活動と、その中心で取り組む兼任役員やメンバーを全力でサポートするとともに、各支部の活動を共有化しさらに磨き上げていくための仕組みづくりをおこないます。

※1.「成果」とは、人事制度改訂といったものだけではなく、例えば、適正な時間管理がおこなわれるようになった、バックヤードが整理された、レクによって職場に一体感が生まれたなど、各支部がさまざま活動をおこなうことで得られるものを指します。

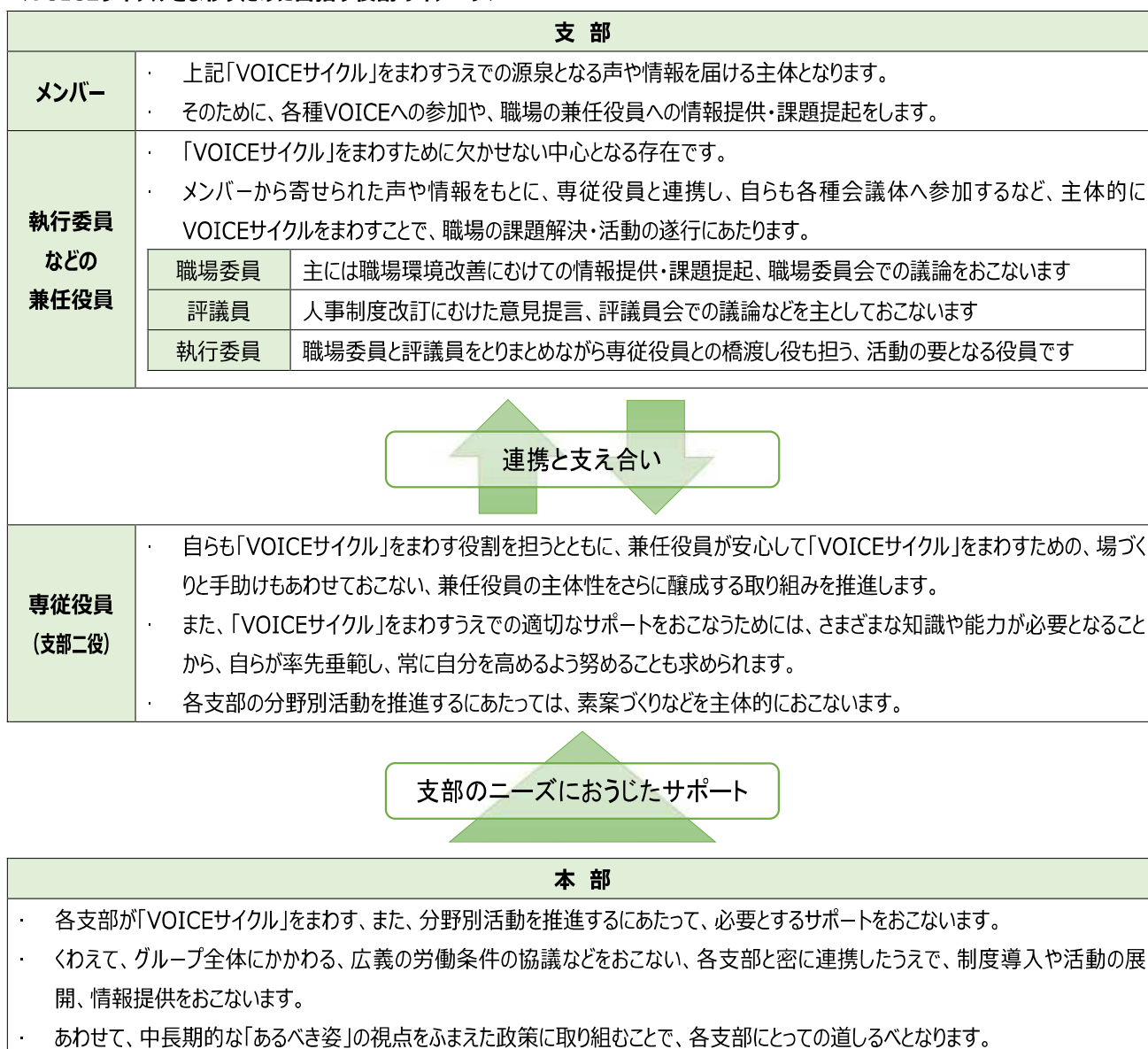
※2.「強い組織」とは、すべてのメンバーがそれぞれの立場や役割であらゆる活動に参画すること、つまり一部のチームやヒトだけではなく、ALLメンバーによる課題解決や成果発揮が、多くの職場で再現性高く実現できる組織を「強い組織」と位置づけます。

<VOICEサイクルのイメージ>

- ・ これまで、各支部がVOICE活動を中心に取り組んできた「現場活動」については、その名称や位置づけをあらため、これからは「VOICEサイクル」として取り組んでいきます。
- ・ 「VOICEサイクル」は、職場の課題解決はもとより、労働福祉や経営対策といったあらゆる活動を推進するにあたって、その根幹となるとても重要なもので、4つの要素を欠けることなく取り組むことで、活動の好循環が生まれます。
- ・ それによって、一つひとつの成果につながるとともに、メンバーの参画意識も高まり、先々の活動がより活性化するものと考えます。



<VOICEサイクルをまわすために目指す役割のイメージ>



### <活動期間と役員任期を「1期・2年」へと変更>

- ・ 第9期では、これからの活動期間と役員任期のあり方についても議論をおこなってきました。
- ・ 前述のとおり、さまざまなグループ内外の環境変化が激しい現在においては、労働組合の活動も柔軟に対応させながら、さらに進化させていくこと、また、主体的に活動に参画し組織を支える人財を育成していくことが必要です。
- ・ したがって、第10期からは下記3点を主な目的として、活動期間および役員任期を、従前の「1期・1年」から「1期・2年」へと変更します。

#### 1. 活動計画の視点

- ・ これまでは、1年という短い期間で、それぞれの活動のPDCAサイクルをまわすことで、短期的な成果を出すことに取り組んできました。
- ・ 第10期からは、2年の活動期間を柔軟に活用し、これまでどおり短期的に一定の成果を出していく活動や、2年という期間で途中に修正をくわえながら段階的に完遂を目指す活動など、より時間軸を意識した活動を推進することが可能となります。
- ・ そうすることで、環境変化への柔軟な対応と、より計画的な活動が実現し、これまで以上に精度の高い成果発揮が期待できます。

#### 2. 活動内容の視点

- ・ 上記1.に関連しますが、これまでの1年の活動期間では、（特に新任の）組合役員が、当期の活動自体やその流れをようやく理解し、組合活動に順応してきた頃には、残りの活動期間がわずかというケースも少なくありませんでした。
- ・ 活動期間を2年とすることで、これまでよりも長い期間で活動のPDCAサイクルを回すことが可能となり、さらには「VOICEサイクル」と連動することで、それぞれの活動が期中でより進化していくものと考えられます。

#### 3. 人材育成の視点

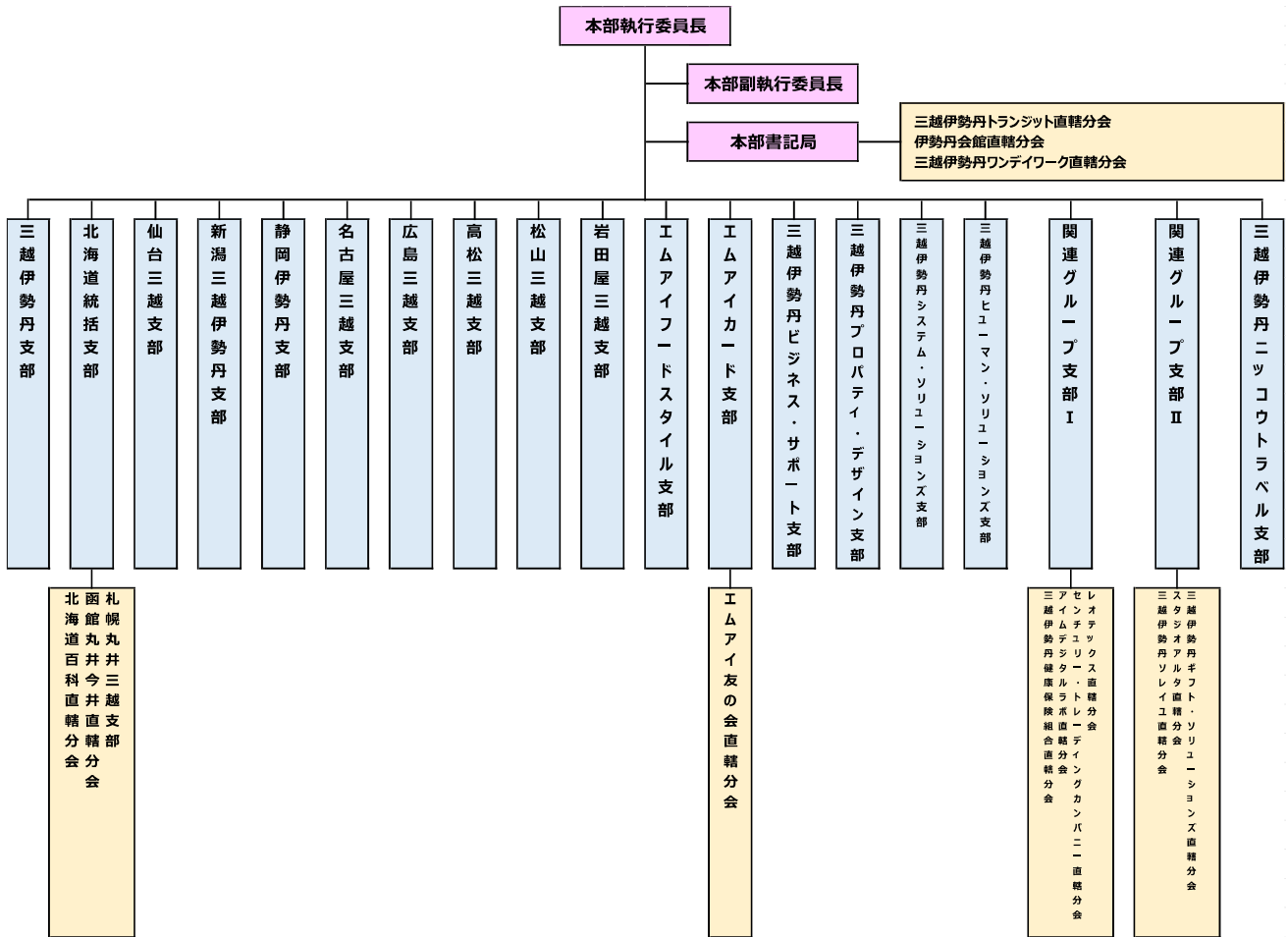
- ・ 活動期間が2年になると、その活動を推進する組合役員の任期も2年となります。
- ・ これまでは、上記のとおり、組合活動に慣れてきた頃には、次の活動期間をむかえ改選になってしまう実態にも課題がありました。
- ・ したがって、2年の期間で役員の責務を全うしてもらうことで、活動への参画意識のさらなる醸成と、あわせて体系的な教育もおこなうことは、中長期的にIMGU組織を支える役員人財の育成にも寄与します。

<第10期の組織の考え方>

- 本部組織については、第9期から配置した百貨店・関連支部統括担当の機能を継続し、担当の本部副執行委員長と本部書記次長が一体となり、各支部の労使通年協議のフォローにとどまらず、VOICEサイクルの活性化、経営対策活動へのアドバイスなど、支部活動全般をサポートする体制を一段と強化します。
- また、上記のとおり支部統括担当の本部書記次長をあらたに任命するなど、本部書記局の機能をあらたに付与し担当者を明確にしたうえで、組織全体の運営に取り組みます。
- 支部組織については、関連グループ支部Ⅰと関連グループ支部Ⅱを下記のとおり再編することで、それぞれの職場に根ざした活動とVOICEサイクルの好循環を目指します。

	第9期	第10期
関連グループ支部Ⅰ	レオテックス直轄分会 スタジオアルタ直轄分会 三越伊勢丹ソレイユ直轄分会 センチュリー・トレーディングカンパニー直轄分会 アイムデジタルラボ直轄分会	レオテックス直轄分会 センチュリー・トレーディングカンパニー直轄分会 アイムデジタルラボ直轄分会 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会
関連グループ支部Ⅱ	三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会	三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 スタジオアルタ直轄分会 三越伊勢丹ソレイユ直轄分会

<第10期 組織図>



## <第10期分野別活動計画>

- ・ これまでIMGUは、その目的である「わたしたちの幸せを創造し続けること」の実現にむけて、毎期さまざまな活動（分野別活動）に取り組んできました。
- ・ 分野別活動のそれぞれについて、どういった目的のもとに取り組んでいるかを以下のとおりあらためて簡潔に表すことで、再度位置づけや意味合いを確認し、第10期運動方針として各分野別活動を推進します。

<b>会社のことを知りたい メンバーのことを知ってもらいたい</b>	<b>やりがいと安心をもって働きたい</b>	<b>IMGUを知ってもらいたい</b>
① 経営対策活動	② 労働福祉活動 ③ 政策・政治活動	④ 広報活動
<b>あらゆるメンバーの 事情と想いをサポートしたい</b>	<b>誇りと活気に満ちた組織でありたい</b>	<b>メンバーの力になりたい</b>
⑤ ダイバーシティ推進 ⑥ メンバー教育サポート	⑦ 社会貢献活動 ⑧ レクリエーション	⑨ 役員人財育成

<b>① 経営対策活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーが知りたい会社の動きを確認するとともに、メンバーの声や想いを会社に伝える。</b></li> <li>・ <b>各支部の経営対策活動における悩みごとに対して、共に考え、解決する。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 引き続き「チェック機能（会社への提言）・パイプ機能（経営・メンバーのGAPを埋める）」の充実にむけた取り組みを実施します。</li> <li>・ 具体的には、会社の方針や状況を正しく理解するために、HDS経営懇話会の議論内容の各支部への共有を強化すること、また、各支部で確認すべき内容や確認の仕方、分析の仕方などについてのサポートを、各支部兼任役員も含めて実施します。</li> <li>・ メンバーの声や現場で起こっていることを、組合として正しく認識できるように、VOICEサイクルを意識した活動を徹底していきます。メンバーの顕在化した声のほか、潜在的な声（ニーズ）を把握する問題解決力の向上や、更には「あるべき姿（あるべき職場・働き方など）」を主体的に描く力をつけることを強化ポイントとします。</li> <li>・ 経営への提言・職場環境の改善などの具体的な回数を増やし、メンバーの改善実感に繋げることを目指します。そのために、支部内におけるVOICEサイクルの強化はもちろん、本部↔支部の連携ができる仕掛けづくりをします。</li> </ul>	

<b>② 労働福祉活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>グループ全体に関わる制度や働き方について会社と協議する。</b></li> <li>・ <b>各支部労使通年協議の成案化にむけたアドバイスと、労使協議のフォローをおこなう。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバー一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる人に関わる諸制度の構築、安心して働き続けられる環境整備についてグループ労使で協議をおこないます。第10期では、60歳以降の活躍推進にむけた雇用のあり方、業績回復に応じた賞与水準（連結業績）のあり方など、中長期を見据えた協議をおこないます。</li> <li>・ また、各支部労使協議体制の充実にむけた取り組みとして、引き続き百貨店・関連支部統括と各支部の連携を密にしながら、通年協議項目や働く環境の整備に留まらず、支部活動全般に関わることで各社の課題解決やあるべき姿の構築にむけ、本部としてのサポート体制を強化します。</li> </ul>	

## <第10期分野別活動計画>

<p><b>③ 政策・政治活動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>上部団体・UAゼンセンの活動をつうじてメンバーの働く環境改善に取り組む。</b></li> <li>・ <b>メンバーにとって、政治がより身近に感じられるような活動をおこなう。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上部団体・UAゼンセンのさまざまな活動について、メンバーの働く環境改善につながるものはIMGUとしても積極的に参画するとともに、中央執行委員労組としての意見提言もおこないます。</li> <li>・ 「かわいたかのり」議員支援をゴールとせず、UAゼンセンをつうじて組織内議員を活用し、例えばカスハラや休日保育、万引き防止といった政策実現ひいてはメンバーの労働条件向上にも継続的に取り組みます。</li> <li>・ この先も政治を身近に感じられるような活動を継続的におこないます。具体的には、本部のみならず各支部機関会議にて身近な話題を取り上げたライトな政治勉強会の実施や、国会議員はじめ各級議員との懇談会などを想定しています。</li> </ul>	
<p><b>④ 広報活動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>IMGUの活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらう。</b></li> <li>・ <b>メンバーが知りたい情報を、わかりやすく、すぐに知れる仕組みをつくる。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重点活動である「VOICEサイクル」の定着・推進にむけ、各支部のプロセスや中心となって推進する兼任役員の活動を、メンバーに周知し、さらなる参画をはかるべく、本支部広報活動の重点ポイントとして定期情報発信に取り組みます。</li> <li>・ 支部広報活動サポートとして、支部ごとの課題把握をおこない、活動実態を踏まえた広報ツール活用や、内容の充実化に取り組みます。特に、支部が活用するうえでのマニュアル整備、発信目的や好事例共有とともに、支部個別課題の解決をおこないます。</li> <li>・ 本部広報ツールの定着にむけて、HP閲覧数、LINE友達数、Twitterフォロワー数増にむけた施策、インフラ改善に取り組みます。特に、第9期リリースした基幹ツールであるHPは、本支部のコンテンツ内容を継続して充実・発信し続ける仕組みを整備します。</li> </ul>	
<p><b>⑤ ダイバーシティ推進</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>さまざまな事情を抱えるメンバー同士が「お互いさま」の気持ちでサポートし合える会社にする</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ IMGUの「ダイバーシティ推進の考え方」を広くメンバーに発信し、職場風土改善やダイバーシティの推進につなげます。</li> <li>・ 短時間勤務制度の導入や社会的背景の変化をふまえ、疾病サポート百科の更新に取り組みます。また各種サポート百科や動画などの情報発信ツールの周知は、特にマネジメント層を対象にした打ち手を検討・実施します。</li> <li>・ 年2回の介護個別相談会を継続し、なおかつ相談者のかかえる課題を様々な支援活動に反映します。</li> <li>・ “相談窓口”となる役員むけに、育児や介護に関わらず意識知識向上の継続的な機会提供をおこない各支部の相談窓口の支援に取り組みます。</li> <li>・ グループにおけるダイバーシティ推進に関連する制度の検討をふまえ、性別をはじめ新たな分野の調査・研究を引き続きおこない、様々な活動に反映させます。</li> </ul>	
<p><b>⑥ メンバー教育サポート</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーの人生を豊かにするための学びの機会を提供する。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニオンプランに取り組む目的や取り組む上でのスタンスを定めた「ユニオンプランの体系」に基づき、新入組合員教育や年代別のキャリア教育などのカリキュラムの内容や参加環境の整備・拡充に取り組みます。</li> <li>・ ライフキャリアプランとして、グループ企業で働く30歳・40歳・50歳むけに、自身のこれまでとこれからのキャリアプランやマネープランに関する気づきの機会を設けます。また雇用形態を問わずに参加が可能な環境も整えます。</li> <li>・ ライフプランはメンバーの生活を豊かにするため、マネー・デジタルコミュニケーション・SDGsのカリキュラムを運用させます。</li> <li>・ ライフキャリアプラン・ライフプラン・自己啓発支援制度等、ユニオンプランの各メニューの魅力や必要性がメンバーに伝わり、多様なメンバーの参加につながるような情報発信に取り組みます。</li> </ul>	

## <第10期分野別活動計画>

<p>⑦ 社会貢献活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>よりよい地域・社会実現のための一助となる活動をおこなうとともに、メンバーの社会貢献への意識を高めるための情報を発信する</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本部支援団体は社会福祉・資源環境保護・アフターコロナを切り口に選定し、支援団体と連動した活動に取り組み、各支部が参加する選択肢として示し、SDGsとの関連性や私たちに身近な問題としての情報を発信しメンバーの参加につなげます。</li> <li>・ 東北復興支援活動は、①地域経済の活性化・②震災を風化させない・③防災意識の醸成の視点で新たに企画・運営します。</li> <li>・ 愛の募金活動はメンバーに取り組みの実態や実施方法を見える形で共有することで、これまで以上の参画につなげます。</li> <li>・ IMGU企画に関わらずメンバーニーズをふまえ、SDGsの観点で様々な支援の在り方や選択肢を紹介できる取り組みを検討します。</li> </ul>	
<p>⑧ レクリエーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>職場における良質なコミュニケーションと一体感の醸成を目指した活動をおこなう。</b></li> <li>・ <b>各支部のレクリエーション活動のさらなる活性化をサポートする。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前期よりスタートした（首都圏）活動委員会によるレクリエーション活動の実績をふまえ、レクリエーションイベントの企画・運営をおこない、在京支部を中心としたメンバーのコミュニケーションの活性化に取り組みます。</li> <li>・ 地域を含めた各支部がおこなうレクリエーション活動に対するアドバイスや、好事例の共有などにより各支部をサポートします。</li> </ul>	
<p>⑨ 役員人財育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>さまざまな活動を推進する組合役員の知識・スキル習得をサポートする。</b></li> <li>・ <b>IMGUを支える人財を、将来をみすえて育成する。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本部執行委員や各支部四役向けには、各人のもつ知識やスキルをチェックし、新任者むけのビギナー教育、毎年トレーニングが必要なミドル教育、高い知識やスキルを養うアドバンス教育を実施します。特に第10期は、「VOICEサイクル」を意識して、「兼任役員の活動を活性化するマネジメント」や「メンバーとの建設的な意見交換ができるコミュニケーションスキル」の強化を目指します。</li> <li>・ 各支部の執行委員向けの人財育成については、グループ内での好事例の共有や本部主催教育の任意参加などのサポートを強化します。</li> <li>・ 人財育成のチェックリストは、全組合役員が使えるものに改訂し、毎年自身のスキルを採点することで自ら学ぶ意欲を活性化させます。</li> </ul>	

## 三越伊勢丹支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 第9期は新型コロナウイルスによる働き方への影響、営業条件や業績に伴う賞与交渉、通年協議等に取り組んできました。また、現場の組合役員との連携をより強め、メンバーの声に基づいた現場活動、経営対策活動を進めることができつつあります。
- ・ 第10期は引き続き、コロナウイルスに関連した対応に加え、物価の状況に対する対応、業績回復に伴う労使協議等を通じて、働くメンバーの安心感に繋がることを目指し、現場の組合役員との連動を重視した組合活動により注力をしていきます。
- ・ 会社の環境は中期経営計画の実行段階に入り、2024年度連結営業利益350億円達成に向け、生産性の向上の取り組みをより進めていくこととなります。組合としては引き続きメンバーが安心して働くことのできる人事制度の構築や、働く環境の整備に取り組みます。会社の新たな戦略の実行が進み、メンバーもマインドの変化が求められる中では、現場メンバーの声や気持ちに寄り添うということが、今後さらに求められる組合の重要な役割だと考えています。

### <第10期運動方針の考え方>

- ① **【労働福祉】**
  - ・ 会社の戦略変更に伴う人事制度の在り方検討 業績の回復状況に応じた賞与交渉。
  - ・ 企業の魅力度・ロイヤリティを意識した「将来のあるべき人事制度」を描き、広く大きな視点で見た人事制度の在り方の検討。
- ② **【VOICEサイクル】（現場活動）**
  - ・ メンバーの「声」を基本とした組合活動を「VOICEサイクル」として具体的アクションを実行。
  - ・ 現場役員やメンバーとの対話や連携を通じたVOICEサイクルを実行し、課題解決や制度理解促進等に取り組み、そのサイクルを実行することで、メンバーにより組合の存在を実感してもらえる活動を目指す。
- ③ **【経営対策】**
  - ・ 会社の経営方針に基づいた各店、営業部の方針のチェックとサポート、経営方針の理解に繋がるような組合活動の実施。
  - ・ 現場活動との連動した経営対策 納得性の向上に基づいた実効性・生産性向上に繋がる取り組みの検討。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	各職場に職場委員を配置し、職場の身近な課題や会社の方向性、人事制度の在り方など、兼任執行委員から専従役員への接点を増加（機関会議・リモート会議等工夫等）させ、スピーディ且つタイムリーに声を聴くフローを確立する。メンター活動を中心にメンバーの声を「聴く」フローをより強化して取り組む。
<b>話し合う</b>	リモートを活用しタイムリー、コンスタントに話し合うことのできる土台を作る。動画ボイスでの一方的な発信ではなく、意見を効率的に吸い上げる仕組みを検討し、双方向のコミュニケーションをとれるようになる。
<b>伝える</b>	職場単位の職場懇話会の頻度を上げて、より身近な声を会社に伝えていくように工夫。動画、広報ツールの活用、経営懇話会、職場懇話会ではメンバーの声を主体とした議題設定や投げかけを実行する。
<b>知らせる</b>	労使協議の進捗や報告事項に関しても動画やデジタル配信に加え、紙面ツールも併用しながら発信し、メンバー理解度や周知力を高める。組合活動を身近に感じてもらうよう、支部yammerを立ち上げ、支部ならではの情報をタイムリーにメンバー発信し、メンバーとのタイムリーなやり取り、声を聴くきっかけにも繋げる。

※ VOICEサイクルイメージ



## <重点取り組み項目>

<b>① 労働福祉活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーのやりがい・働きがいに繋がる納得性が高く、プロセスを意識した通年協議</b></li> <li>・ <b>会社の方向性だけでなく、取り巻く環境も踏まえたあるべき人事制度の在り方の検討</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ステージBの人事賃金制度は現状の制度の課題を労使で共有し、歩みやステップ感を感じながら働きがいを感じることができる制度修正、バランスの見直し、運用も想定した幅広い議論を行い、納得性のある制度構築を目指す。</li> <li>・ 60歳以降の人事制度改定は内部・外部の環境変化等を踏まえ、本人のやりがい、会社の生産性向上をポイントに現状のエルダースタッフの期待役割の引き上げ、それに伴う評価・昇給の在り方を協議。</li> <li>・ 業績の回復に応じた現状の都度交渉による賞与交渉とその回復、今後の方向性でもある半期交渉への検討を行う。</li> <li>・ その他、短時間勤務の育児事由の導入やステージC、メイト社員人事制度は役割給の運用等現場の実態も踏まえ継続議論。</li> <li>・ 現状の制度からの議論だけでなく、「将来あるべき人事制度の在り方」を労使で広く議論し、研究・検討を行う。</li> <li>・ 風土改革は、対話風土醸成を目的とし、対話の質や量の向上に向けた取り組みの継続と1on1に代わるコミュニケーション手法の検討は定量的な評価を踏まえた検証と対話風土醸成にステップ感を念頭に継続取り組み。</li> <li>・ 時間管理は、全社的な取り組みに加え、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り組む。</li> <li>・ 業務改革は、職場における業務改善（仕事の改廃等の効率化）の取り組みの必要性、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り組みを推進していく。</li> </ul>	
<b>② 経営対策活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>VOICEサイクル（現場活動）との連動を継続強化</b></li> <li>・ <b>納得性の向上を通じた取り組みの実効性の向上を目指す</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前期に引き続き、「VOICEサイクル（現場活動）と連動した経営対策活動」に重点的に取り組む。</li> <li>・ 職場懇話会の議論活性化、開催頻度向上や開催単位の細分化等を通じて、職場における課題感をより身近な単位での経営対策活動に反映していく。そうした取り組みを通じ、メンバーがVOICEサイクル（現場活動）を実感できるような体制を目指す。</li> <li>・ 経営懇話会について、「各職場における課題感を反映した議題設定・やりとり」の実現に継続的に取り組む。</li> <li>・ 職場懇話会に関して、職場内・分会内にとどまらず支部全体の課題感をベースとした推進体制を構築する。経営懇話会と職場懇話会の連動を通じて、それぞれの議論の活性化・やりとりにおける実効性の向上を目指す。</li> </ul>	
<b>③ VOICEサイクル</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>支部の運動方針を受けて分会の運動方針を策定、具体的アクションの実行</b></li> <li>・ <b>兼任役員や現場の声や対話を重視したVOICEサイクルの実行</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支部の運動方針を踏まえた各分会の「活動方針」を作成し、より現場実態にあった具体的アクションプランを実行し、あるべき現場活動のステップに沿いながら実効性の高い取り組みに進化させる。</li> <li>・ VOICEサイクルを通じて収集した声を基に兼任と連携をしながら、具体的な解決策や実行策を検討し、会社側に伝え、課題解決アクションに踏み込み、メンバーの実感度の高い組合活動に取り組む。</li> <li>・ メンバーの身近な相談相手としての「メンター」の役割を強化して、各分会での取り組みに拡大・進化させていく。</li> </ul>	
<b>④ 広報活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>組合活動、労使協議内容を広く周知するためにタイムリーな発信をより強化</b></li> <li>・ <b>メンバーや所属の相互理解に繋がるような切り口でメンバー関心の高い発信の取り組み</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支部やマー週2、LINE週1を目安とし、組合HPに更新された内容を中心に計画的かつタイムリーに全メンバー発信を検討。</li> <li>・ 組合活動報告全般については“親しみやすさ”を意識し、特に労働福祉・経営対策関連は“分かりやすさ”を加味しながら、兼任役員を筆頭としたメンバーの相互理解・コミュニケーションの場となることを目指す。</li> </ul>	

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
三越伊勢丹支部活動費	8,750,000	4,956,395	176.5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 9期で実行しきれなかった部分は予算の見直しを図り、コロナ等の予見を踏まえながら、実行可能な予算組みにして執行率を高める</li> <li>・ 特にメンバー接点機関会議の活性化を目的とした予算、労働福祉のハンドブック、他労組との情報交換に関しては強化して予算組み</li> </ul>			

## 北海道統括支部（札幌・函館・百科） 第10期（2022・2023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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
話し合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
伝える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
知らせる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 「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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ さらに、私たちがやりがい、働くことができ良かったと感じ「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。</li> </ul>
③ VOICE活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
④ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
⑤ その他分野別活動 (レク・社会貢献、メンバー教育サポート)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
北海道統括支部活動費	8,800,000	5,241,613	167.9%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul>			

## 仙台三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 新型コロナウイルスの感染状況は予断を許さない状況が続いています。しかし、近隣イベントの再開、県内外からの来街などの状況を踏まえると、取り巻く商環境はこれまでの自粛から抜け出し、成長していきつつあります。
- ・ 仙台三越は、2019年度以降3期連続の営業赤字の状況です。赤字脱却や長期に目指す姿の実現へ向けた各戦略として、2022年度から中期経営計画がスタートしています。また、2023年度には仙台三越創業90周年迎えることから、プロジェクトが充足し準備が進められています。
- ・ 中期経営計画や90周年など未来を見据えた計画が進んでいく中、それらを実現・達成するためには、メンバー一人ひとりが『未来のために自分は何ができるのか』を考え実行していくことが、今後より一層求められていくと捉えています。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ 仙台三越で働くメンバー全員が同じ未来を描き成長・発展していくためには、現状だけではなく未来の『やりがい』『安心感』を同時に描くことができるよう、中長期的に企業風土や人に関わる諸制度を見直していく必要があります。
- ・ 仕事の達成感や適正な評価による『やりがい』、相談ができる環境の充実による『安心感』など、メンバーそれぞれが描くやりがい・安心感を共有し、一緒に考え構築していくことで、仙台三越全体のやりがい・安心感が生まれ、同じ未来を描くことのできる一体感にも繋がると考えます。
- ・ 第10期は、『組合活動の主役はメンバーである』という根幹に立ち返り、メンバー全員で『聴く・話し合う・伝える・知らせる』のVOICEサイクルを推進することで、同じ未来を描き一体感が増した仙台三越を創っていきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーが『誰に・いつ・何を』伝えればいいのか明確になるよう、初めに組織体制の周知に取組みます。いつでも・どこでも伝えることができるよう、デジタルツールを活用したスキームも構築します。</li> <li>・ 集約した声を機関会議の中で整理し、内容の深掘りにつながるテーマ別VOICEに繋げていきます。</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他部門・他者の課題を、自分たち組織の課題として捉え議論ができるよう、前提となる情報の共有を強化します。時間内に効率的な議論が行えるよう、事前の情報発信を徹底します。</li> <li>・ 同じレベル・視点で議論ができるよう、役員を中心とした勉強会を適宜実施します。</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会や安全衛生委員会などの労使会議では、現場の課題を伝えることに終始せず、『組合としてできること・会社をお願いしたいこと』を、整理した上で伝えていきます。</li> <li>・ 現場の声を直接会社に伝えることを目的に、各会議への兼任執行委員の参画を進めています。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 『メンバーが声に出したことにより〇〇が変わった』など、組合活動による成果を皆さんと一緒に感じていけるよう、取り組みの進捗や結果をVOICEや広報活動と連携して行います。</li> <li>・ メンバーに広く知らせるため、書記局⇒兼任役員⇒メンバーの情報伝達フローを検討・実行します。</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

① VOICE活動	<p>・ 各種VOICEサイクルのサポートとなるよう、活動に取り組めます。</p> <p>・ VOICEサイクルの『聴く・話し合う・知らせる』の活動をサポートする為、各種VOICE活動を運営していきます。VOICEサイクルの軸を強化する為、執行委員全体での運営に取り組めます。</p> <p>⇒聴く：他部門・他者の状況（・人事制度や働く環境に関わる課題。 ・中期計画の取り組みの好事例。 など）</p> <p>⇒話し合う：課題内容と解決方法（・課題の原因は何？ ・組合として取り組むことは？ ・会社に要請することは？ など）</p> <p>⇒知らせる：聴いて・話し合った結果（・好事例はみんなで共有 ・話し合いの進捗。 ・課題に対する打ち手の結果。 など）</p>
② 経営対策活動	<p>・ 全員が同じ未来を描けるよう、チェック機能・サポート機能を見直します。</p> <p>・ VOICEサイクルで得られたメンバーの声や実態をもとに、会社へのチェック・サポートを行っていきます。特に、経営情報や方針に関する内容を中心に行い、フィードバックすることで、メンバーの正しい理解と具体的な行動へ繋げていきます。</p> <p>・ 現場の声を直接会社に伝えることを目的に、各会議への兼任執行委員の参画を進めていきます。また、部門ごとの年度方針の進捗確認や個別の課題解決へ向け、各部門経営者との対話の機会を新たに設定します</p>
③ 労働福祉活動	<p>・ 中長期的な仙台三越の成長を見据えた労使通年協議を推進します。</p> <p>・ 昨年度から持ち越した項目の継続協議に加え、メンバーの『多様な価値観・キャリア観の尊重』など、メンバーが今後のありたい姿を描くことができるよう、現状だけではなく未来を想定しながら労使通年協議を推進します。これらを実現するためのVOICEサイクルを推進するため、他支部との情報交換会や兼任執行委員のコミュニケーション力強化を目的としたセミナーを開催します。</p> <p>・ 人事制度や働く環境に関わるルールの定着として、VOICE活動や広報活動と連携した情報発信に取り組めます。</p>
④ 広報活動	<p>・ 組合活動を身近に感じてもらえるよう、定期的な情報発信と基盤づくりに継続して取り組めます。</p> <p>・ 組合活動を身近に感じVOICEサイクルの推進に繋がるよう、これまでの活動告知・報告に加え、組合役員紹介や日頃の活動内容など新たな情報発信に取り組めます。発信する上では、連載企画など次の発信が楽しみになる内容を計画します。</p> <p>・ 情報発信の基盤づくりと定着へ向け、LINEの新規入会や既存入会者へ向けた企画を実行します。また、メンバーへ情報が等しく届くよう、既存ツールである、LINE・HP・会社Teamsそれぞれの活用方法を見直します。</p>
⑤ 社会貢献活動	<p>・ メンバーの参画意識を高め、『協同』できる活動を目指します。</p> <p>・ 自主的な参画を促すため、活動全般の企画内容を見直します。参画がイメージできるよう、新たに動画による告知に取り組めます。</p> <p>・ 東北復興支援については、『学び・人的支援』の観点から企画を計画します。メンバーニーズに基づいた企画を立案する為アンケートを実施します。また、『楽しく学び・楽しく支援』するため、レクリエーション要素を交えた企画を検討します。</p> <p>・ 愛の募金活動の支援先である、『むすびえ』や『自然環境保護協会』など、本部と連携した新たな支援活動に取り組めます。</p>
⑥ レクリエーション活動	<p>・ メンバー同士の接点強化、新たなコミュニティに繋がる企画を運営します。</p> <p>・ 第9期に行ったアンケートを基に球技観戦レクリエーションを継続して実施します。メンバーがより多く参加できるよう、年間スケジュールの早期発信や開催日程の見直しに加え、役員との連携や動画を活用し、情報が広く・分かりやすく届くように告知に取り組めます。</p> <p>・ 新たなメンバーニーズを確認する為、定期的にアンケートを実施します。実施にあたっては、より多くのニーズを集約するためVOICEと連携して取り組めます。</p>

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
仙台三越支部活動費	2,450,000	1,219,867	200.8%
<p>・ 第10期支部予算は、VOICEサイクルの推進に関わる『VOICE・労働福祉・経営対策・広報』活動、メンバー皆さんと行う『レクリエーション・社会貢献』活動などとして、前期からの計画や実施状況等の振返りを踏まえ設定します。</p> <p>・ VOICE活動費として、制度改定に関わる限定メンバーズVOICE時に使用する外部会議室代や、テーマ別VOICE時の昼食を補助するため、477,000円を予算化(前年比104.1%)。</p> <p>・ レクリエーション費として、球技観戦・果物狩りを実施するため、250,000円を予算化(前年比171.6%)。</p> <p>・ 社会貢献活動費として、エコキャップ回収袋の購入・支部独自支援先エコー療育園への物品寄贈の他、3.11復興支援活動(学び・人的支援2企画)を実施するため、319,000円を予算化(前年比172.6%)。</p>			

## 新潟三越伊勢丹支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

第10期：2022年10月～2024年9月

市況：新潟市人口は2022年217万人⇒2040年181万人（16%減）が予測される一方、

新潟駅の再開発（3.4万㎡商業施設）・マンション建設ラッシュ・佐渡島世界遺産推薦など期待されるチャンスも多い

経営：新中期経営計画では2024年度に売上420億円、営業利益12億円を目指す中期経営計画の実行初年度

営業：高感度上質を体現するMD提案、個客とのつながりを強化するサークル・コンシェルジュ・アテンダントの活用に取り組む

新たな方針のもと走り始めているが課題も多く、メンバーに対する中期経営計画を軸とした企業方向性の周知浸透に課題

メンバーとの丁寧な対話と、経営への提言・議論がこれまで以上に必要となっている

### <第10期運動方針の考え方>

- 安定的により高い処遇の実現を目指す「制度改定」

本給制度改定（3階建て構成・年収における本給シェアアップ）

- 企業・組織を通じたモチベーション向上のための風土改革

経営との対話とフィードバック、働く仲間に関心を当てる広報活動、交流促進レクリエーション

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	職場委員・評議員からの課題共有・意見集約活性化（支部機関会議の議論型への変更） レクリエーション・教育サポート活動を利用した次回アイデアのヒアリング
<b>話し合う</b>	テーマ別ボイスの機会増大と、対象者の拡大 AFM・BL、育勤者、外商（法人・管理運営・得意先）、商品部、サロン・アテンダント・サークル ユニオンスクール・経懇事前MTGなど議論の機会の創出
<b>伝える</b>	経営懇話会の進化・発展：提案型で目に見える成果・改善策を残す 伝えるスキルの向上（PL・BS勉強会、他支部合同執行委員会） 週1回の労使専門委員会定期開催
<b>知らせる</b>	メンバー関心に寄り添った広報コンテンツの策定 広報誌：よりメンバーに伝わる議題設定、従業員に知らせるチャンネルの拡大は優先順位をつけて取組



※ VOICEサイクルイメージ

<重点取り組み項目>

① 組合員教育活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合役員の教育</li> <li>・メンバーの教育</li> </ul>
<p>〈組合役員教育〉 経営対策活動の強化の一環として、「PL・BS勉強会」や「他支部から学ぶ機会」を用意</p> <p>〈メンバー教育〉 “現場で実践的に使える”“楽しく学べる”内容を求める声に対して、「C-プラン」「工場見学」等、新たな学びの機会の立案・実施</p>	
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金制度改定</li> <li>・年収における本給・賞与シェアのリバランス</li> </ul>
<p>〈賃金制度改定〉 積み上げてきたキャリアを無駄にしない本給制度改定の実施</p> <p>〈年収における本給・賞与シェアのリバランス〉 年収における賞与シェアが高く、業績に応じた年収増減幅が大きい。本給水準の向上とそれに応じた賞与支給表のバランスを図る</p>	
③ 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営懇話会を活用した職場環境改善の推進</li> <li>・P L ・ B S の数値を基にした意見交換</li> </ul>
<p>〈経営懇話会を活用した職場環境改善の推進〉 単発の発生対応型から、組織や仕組みの点検を通じた根本課題精査のための労使議論を目指す</p> <p>〈P L ・ B S の数値を基にした意見交換〉 支部機関会議でのP L ・ B S 勉強会を基に組合役員の知識レベル向上を目指し、質疑に反映</p>	
④ レク・広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員相互交流の促進</li> <li>個人・職場にスポットを当てた広報活動へのシフト</li> </ul>
<p>〈従業員相互交流の促進〉 1Fダンロでのお茶会イベント開催検討</p> <p>〈個人・職場にスポットを当てた広報活動へのシフト〉 広報誌「雪まろげ」を活用し個人・職場にスポットを当てた広報活動を推進。感想や意見の収集が可能な仕組みの検討</p>	

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
新潟三越伊勢丹支部	4,250,000	3,087,561	137.6%
<p><b>ポイント：メンバーニーズを集約したうえ、メンバー間の交流促進につながる活動を強化</b></p> <p>全体テーマにも掲げられている「VOICEサイクル」を回す原動力となるメンバーの声の吸い上げ強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・VOICE費(旧現場活動費) = NEWのVOICE企画立案(経営と現場の座談会、外商部お茶会・商品部ランチMTG)</li> </ul> <p>支部ユニオンスクールにて組合役員間で協議、「メンバー交流のためのレク」「現場で活躍するための教育」を強化する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバー教育サポート費 = 学びとともに交流につながる体験型(C-プラン、工場見学)、趣味・実学型(アロマ、エクセル)</li> <li>・レク費 = 新型コロナ禍で減少している交流機会の創出(お茶会@1Fダンロ定期開催希望、フラワーアレンジメント)</li> <li>・会議費・交通費 = 兼任役員・メンバーの「意見を聞き取る」「刺激を受ける」場の拡大(支部ユニオンスクール、合同執行委員会)</li> </ul> <p>※広報活動は「雪まろげ」一部コンテンツのデジタル化や簡素化を検討の上、製作費減額を精査</p>			

## 静岡伊勢丹支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 2021年度は黒字の確保を最優先にメンバー全員で取り組みました。しかし、当初想定していた売上高まで回復することが出来ず、黒字までわずかに届かない、二期連続赤字という非常に厳しい結果となりました
- ・ 2022年度に入りグループの方針に基づいた会社の方針説明があり、共有が図られました
- ・ 第1四半期が終了した時点で、売上高は前年超え予算未達の状況が続いている一方、営業利益は予算を達成しています
- ・ しかし、売上高が予算に届いていないため、経費を削減し手数料収入等で利益を確保するといった状況が続いています
- ・ コロナ感染症の影響は引き続き大きく、流行の拡大によって売上と入店客数が大きく左右される状況が続いています
- ・ 販管費については、人件費や宣伝費で削減を続けているものの、燃料費高騰等の影響で電気料金が上昇し、営業利益に影響が出る可能性があります
- ・ 働き方については、正しい時間管理の徹底を進めており、適正に時間管理が行われることで今後の業務改善に繋がり、最終的に長時間労働の撲滅が出来る環境になると捉えています

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ メンバーの意見をもとに、人事制度や働く環境の課題を解決できるように、執行委員が主体的に活動に参画し評議員や職場委員と連携しながら、メンバーが主役となる取り組みを行います
- ・ 具体的には、評議員や職場委員にはそれぞれ制度や働く環境について現場の声をよく聴いてもらい、執行委員が担当職場区の評議員や職場委員と深くつながりを持ち対話することで、それぞれの理解を深め、より良い制度や環境づくりに繋がるようにしていきます

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会は毎月1回開催し、人数と時間を増やすことで、より広く深く意見を聴いていきます</li> <li>・ サテライトVOICEは3ヶ月に1度は拠点ごとに行い、職場委員会で聞き取れなかった意見を集約します</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評議員会や職場委員会で得られた声からどのような課題があるのか執行委員会で話し合います</li> <li>・ また、それらの課題を前向きに解決していくにはどのようにすれば良いのか議論していきます</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 執行委員会で議論した内容については、会社に提言して解決に繋げるものと、組合が現場のメンバーと一緒に解決に繋げるものに分類し、会社に伝えるべき内容については、経営懇話会や安全衛生委員会などで会社に伝えます</li> <li>・ 組合が現場のメンバーと一緒に解決に繋げた内容については、ホームページやVOICEを通じてメンバーと共有を図っていきます</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に提言した内容や会社からの返答については、ホームページや定期的に発刊する広報紙でお伝えし、実際に改善に繋がった内容についてもお伝えします</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーが知りたい会社の動きを確認するとともに、メンバーの声や想いを会社に伝える。</b></li> <li>・ <b>会社の状況を正しく伝え、広報活動を通じて理解促進に繋げる。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の動きに対してメンバーがどのように感じているか会社に知ってもらうために、毎月定期的に職場委員会を実施します。職場委員会の内容については執行部内で議論し、なるべく生の声として経営に伝えていきます</li> <li>・ 経営懇話会の内容や職場委員会で得られた声、経営に伝えた内容、会社からのレスポンスなどをメンバーに知ってもらうために、ホームページなどを通じてメンバーに拡散・共有し、会社の状況の正しい理解に繋げていきます</li> </ul>	
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーのモチベーション維持向上に繋がる制度となるように労使通年協議を進める。</b></li> <li>・ <b>適正な時間管理の推進を中心に、働く環境の整備を進める。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中長期的なモチベーションの維持向上に繋がるように、社員ステージとメイト社員の人事制度を3階層の賃金構成に改定します</li> <li>・ 安定した賞与支給に繋がるように、課題のある業績加算の在り方を整理し、基本となる支給表の見直しができるか検討します</li> <li>・ メンバーのワークライフバランスが充実するように、所定労働時間の短縮を行います</li> <li>・ 課題の多い時間管理が適正に行われるように、時間管理ガイドブックを作成しメンバー全員に配布します</li> <li>・ 多様な働き方が可能となるように、労使で研究検討を進めます</li> </ul>	
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらう。</b></li> <li>・ <b>メンバーが知りたい情報を、わかりやすく、すぐに知れる仕組みをつくる。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーが会社の状況を正しく理解できるように、職場委員会や経営懇話会などの内容をホームページと社内掲示板を中心に発信していきます。また、ちゃっかりタイムズ特別号を作成し、メンバーの皆さんの手元に届くように紙で配布します</li> <li>・ ホームページや掲示板への広報発信に合わせて、会社のTeamsやLINEを使って通知をしていきます</li> <li>・ メンバーが組合からの情報を簡単に受け取れるように、LINEの登録促進キャンペーンを実施します</li> </ul>	
④ その他の活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーがコミュニケーション向上や絆づくり、知る、共有することを実感できるような活動を実施する。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新入社員を対象としたフレッシュプランは第9期に見直しを行った内容をベースに実施、入社5年目を対象としたセカンドプランはコミュニケーション向上に繋がる講義を実施、本部連携のCLP40とCLP50を40歳及び50歳を対象に実施します。また、自らが受けたいときに受けられる教育の告知を広報活動と連携して実施します</li> <li>・ メンバーが楽しく盛り上げられる場づくりとして、年に2回レクを実施します（ドッジボール大会、ボウリング大会など）</li> <li>・ 社会貢献活動は、支部支援先の「いこいの家」へのクリスマスプレゼント寄贈とボランティア支援、広島への折り鶴献納、愛の募金活動を継続していきます</li> <li>・ ダイバーシティ推進として、育児勤務からの復帰者VOICEや育児勤務者VOICEを実施します</li> </ul>	

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
静岡伊勢丹支部活動費	1,650,000	242,941	679.2%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第10期については、経営対策と時間管理に関する活動を中心に予算を組み立てます</li> <li>・ 職場委員会はより多く議論が出来るように人数規模と時間を拡大して行います</li> <li>・ 執行部のレベルアップと他支部との交流を目的に合同執行委員会を年に1回以上実施し、労働福祉に関わる勉強会などを実施します</li> <li>・ 時間管理が正しく行われるように時間管理ガイドブックを作成してメンバー全員に配布します</li> <li>・ 新入社員を対象としたフレッシュプラン、入社5年目または転換5年目を対象としたセカンドプランは定期的に行います</li> <li>・ 支部独自の支援先である「いこいの家」へのプレゼント寄贈、メンバーが楽しめるレクを年に2回は実施します</li> </ul>			

## 名古屋三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響の長期化や、世界情勢が不安定である中、今後も見通しが不透明な状況が予想されます。
- ・ 名古屋三越においてもその影響を受け、2021年度まで3期連続の営業損失となっています。
- ・ このような状況を改善すべく、お客さま起点での業務フローの徹底をスピード感をもって具現化し、収益向上につながるように2022年4月に組織改正をおこない、2022年度は営業利益1.4億円の単年度黒字化を目指します。そのため①基盤確立、②収入を増やす、③コストコントロールに取り組みます。
- ・ また単年度黒字化に加え、2022年度は所定労働時間の短縮を開始しており働く環境の整備も併せて進める必要があります。
- ・ 上記を成し遂げるためにはメンバー一人ひとりが経営戦略を日々の行動に落とし込み、実践していくことが重要と考えます。労働組合の役割はそのような行動変容を後押しし、創意工夫するメンバーの頑張りモチベーションを高める一助となることと捉えています。

### <第10期運動方針の考え方>

【包摂】 各活動や人をつなげて巻き込む

- ・ 労働組合における諸々の活動に関して、今までにプラスして巻き込んで実施することを目指します。
- ・ 中でも専任役員だけでなく、兼任役員も中心とした組合役員全体でメンバーとの接点を拡大し、真にメンバーの声を吸い上げる「聴く」こと、またその声に対してフィードバックをおこなう「知らせる」ことに重きをおいてVOICEサイクルをまわすことに取り組みます。
- ・ VOICEサイクルをまわすことにより、メンバー一人ひとりがモチベーション高く働くことのできる「働きがいのある会社」の実現を目指していきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	【執行部】外部交流から得た知見も交え、意見集約方法の工夫や執行委員の現場への認知向上をはかり、VOICE活動をつうじ、活発な意見が飛び交う風土づくりをおこないます。 【評議員・職場委員】メンバーの声を日常会話の中で聴き続け、課題の根幹を探ります。
<b>話し合う</b>	【執行部】支部執行委員会・支部4役MTG・分野担当別MTGにおいてディスカッションを重視し、全員で取り組みの推進をおこないます。 【評議員・職場委員】課題の根幹を深掘りし、解決の打ち手を議論し会社への提言につなげます。
<b>伝える</b>	【執行部】会社との会議体へ兼任役員の出席も交え、リアルな職場の声を経営に届けるとともに会社の状況や戦略についてリアルな経営の声をメンバーへつなげられるように対話します。
<b>知らせる</b>	【執行部・評議員・職場委員】聴いた声に対して、進捗や結果はどうなったのかを継続して知らせることにより、労働組合の活動に参画する意義を実感してもらい、全員で「働きがいのある会社」の実現を目指していきます。



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

① VOICE活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働組合役員全員でメンバーと向き合う</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「聴く」ことにおいて、声の吸い上げの起点となるVOICE活動にて声を上げやすい風土の構築のため、グループ内他百貨店、同業他労働組合にとどまらず、異業種他労働組合とも積極的に交流し、外部の多様な価値観・好事例を取り込みつつ活動の活性化を推進していきます。</li> <li>・ 様々な場所で勤務するメンバーに対し、リアル・デジタルを問わず情報や意見の交換ができるようコミュニケーションを継続しておこないます。</li> </ul>	
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーと経営の一体感醸成</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE活動で「聴いた」声を労働組合機関会議で議論した上で、経営に届けるとともに経営方針など経営の考えをメンバーにわかりやすく伝えることで経営と現場の橋渡しをおこないます。</li> <li>・ また現場の生の声を伝えるため、支部4役組合役員の経営懇話会参加なども継続します。</li> </ul>	
③ 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きがいのある会社の実現</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定労働時間短縮後の時差時間の解消やコミュニケーションをフックにした風土改革に取り組み、働く環境の整備を推進します。</li> <li>・ 現在課題感のある、フェロー社員の職種給の見直しや評価権限の在り方、ステージC・メイト社員の本給制度についてあるべき姿の実現にむけて検討します。</li> </ul>	
④ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働組合を知ってもらう</li> <li>・ 働きやすさを実現する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報をつうじて①メンバーに労働組合の活動に興味をもってもらう②働きやすさを実現するために、各広報ツールの目指す姿・内容を整理し発信します。なかでも広報誌についてはコミュニケーションの促進ツールとなるよう内容を刷新します。</li> <li>・ 各広報ツールの発信に必ず労働組合活動の情報の集積地であるHPのリンクを貼り、メンバーが必要な時にHPを見られるよう認知度の向上をはかります。</li> </ul>	

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
名古屋三越支部活動費	4,600,000	4,166,745	110.4%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第10期のキーワード「包摂」にもある通り、各活動を単体でおこなうのではなく、様々な人を巻き込み・活動を横断的に実施していきます。</li> <li>・ なかでも第10期についてはVOICEサイクルの中のメンバーの声を「聴く」とし、聴いた声に対してフィードバックをおこなう「知らせる」ことに注力し活動いたします。</li> <li>・ 上記の考えを前提に、第10期はVOICE活動と広報活動に重きをおいて予算を策定しています。</li> <li>・ VOICE費では出張所勤務者・出向者に対して現地に赴いてVOICEを定例開催し、働き方のヒアリングを強化します。また少人数のテーマ別VOICEも定期的で開催し、「聴く」を組合役員全体で強化するため、前年比270%の予算を組みます。</li> <li>・ 広報費は前年の広報誌発刊が会計年度の期をまたいで発生したため前年比165%となっていますが、前期の予算と同等の金額で予算組みしています。</li> <li>・ 渉外費については新型コロナウイルス感染症拡大により第9期は当初の計画どおり進みませんでした。今後の外部環境の回復を見込み、前年比329%で予算を組んでおります。</li> </ul>			

## 広島三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 広島三越は、2023年4月8日に開店50周年を迎える節目の年を迎えます。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響は徐々に収まりつつあり、経済活動との両立が進んでいます。
- ・ 広島市内では2024年のサッカースタジアムオープン、2025年の広島駅のリニューアルオープンなど明るい話題の一方で、緑井天満屋の閉店、2023年夏にはそごう広島店の新館返却が決まるなど、私たちの周りの環境も変化しています。
- ・ そのような環境の中、2024年の黒字化に向け「中国地方全域に常に高感度上質消費を提供し続け、全域の優良顧客と繋がっている状態」を目指す姿とし、アクションプランを作成し取り組んでいます。
- ・ 組合としても50周年の節目を迎えるにあたり、新しいスタートをきるためにもメンバー一人ひとりが戦略を腹落ちさせ、マインドチェンジし行動していくことが必要不可欠だと捉えており、メンバーの主体性を重要視していく必要があります。

### <第10期運動方針の考え方>

#### 第10期支部運動方針テーマ：reborn in Hiroshima～次の50年を描こう～

**メンバーが声をあげやすい風土構築、集めた声を活かせるよう組合役員のレベルアップに取り組めます。**

- ・ 広島三越は50年広島の地で商売を続けてきました。しかし、私たちを取り巻く環境は厳しい状態が続いています。次の50年を描いていくには私たちはメンバー一人ひとりが現場起点で声を発し、一人ひとりが当事者意識を持ち、会社を変えていかなければなりません。変えていくのは経営層だけではなく、わたしたちメンバー全員です。
- ・ 組合は、メンバー一人ひとりが意見を言える環境、声を発する機会を創出していきます。その声を聴き逃さないためにも、メンバーと近い兼任役員が中心となり、率先し声を集めていく風土をつくっていきます。その集めた声を活かすためにも執行部のレベルアップも併せて取り組んでいきます。第10期、組合としてメンバー一人ひとりが次の50年に向け新しいスタートを切っていけるよう職場環境を整備し、前向きに業務に取り組めるようサポートしていきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 声を聴くためにテーマ別VOICEを6回実施。対象者やテーマ設定など兼任役員が主体となり取り組む。</li> <li>・ 現場に足を運び課題を抽出し、メンバーの声を吸い上げ課題解決に取り組む。</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主体的にVOICEサイクルを回すために、職場委員会を兼任役員が企画・運営していく。</li> <li>・ メンバーの声を踏まえ、評議員会・執行委員会で課題解決に向けて議論する。</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パイプ機能として、メンバーの声・現状を経営懇話会の場で経営に伝えていく。</li> <li>・ 現場の声を経営に伝えると同時に、課題解決に向けたアクションに繋がるよう議論する。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報誌を毎月発刊し、活動内容を伝えメンバーに周知していく。</li> <li>・ 職場委員会、評議員会での議論した内容は、進捗を含め会議の場で報告し共有する。</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あるべき姿を描いた上で、労使通年協議事項を進めていく</li> <li>・ 議論の深化のために、役員の制度理解を深める</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ステージB人事賃金制度を中長期的なやりがいに繋がる制度になるよう、制度改定に向け協議していく。</li> <li>・ 2023年からの所定労働時間30分短縮への対応方法を労使で協議し、メンバーがスムーズに対応できるよう課題解決していく。</li> <li>・ 育児勤務制度・介護・介護準備勤務制度をメンバーが安心して、働きやすい環境になるよう改定に取り組む。</li> <li>・ 通年協議事項の議論を深化していくために、執行委員・評議員の制度理解を深める勉強会を行う。</li> <li>・ 適正な評価制度に向けて、賞与の計数ウエイトの見直しを協議していく。</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーの声を活かすことができるよう、執行部の聴く力・話す力のレベルアップに取り組む。</li> <li>・ 経営懇話会でメンバーの声を伝え、労使で課題解決に取り組む</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3か年計画、アクションプランの進捗を確認しながら、メンバーの声や現状の思いを、経営懇話会の場で伝えていく。また、発生している課題に対して議論し、課題解決へのアクションにつながるよう事前に質問を会社側に伝え回答をもらった上で議論していく。</li> <li>・ チェック機能・パイプ機能の充実のため、執行部の聴く力・話す力、また財務諸表の読み取りなど分析力のレベルアップに向け勉強会を開催する。</li> <li>・ 経営懇話会の議題は、執行部で目的・ポイントを共有、質問内容を事前に議論する。</li> <li>・ 経営懇話会の内容は、メンバーにも定期的に内容をフィードバックし経営とメンバーの考えのギャップをうめていく。</li> </ul>
③ 教育サポート活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーの成長、なりたい姿に向けサポートする</li> <li>・ メンバーの声を聴く</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレッシュプラン、セカンドプランはカリキュラム内容を精査し、メンバーニーズに沿った内容も加えて実施していく。</li> <li>・ セミナー開催に向け、メンバーの知りたいこと・学びたいことをformsのアンケートにてヒアリングし、メンバーの参加促進に繋げていく。</li> <li>・ 自己啓発支援制度を広報活動とも連動させながら周知していき、制度利用を促進する。</li> </ul>
④ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動を一人でも多く知ってもらい、組合を身近に感じてもらえるよう取組む</li> <li>・ メンバーの知りたい・役に立つ情報を発信する</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動の周知に向け、これまで定期発信だった広報誌を月に1回以上発刊していく。また、広報誌に組合役員の顔出しを行い組合役員の周知にも取り組んでいく。</li> <li>・ 共済会・福利厚生などの制度理解を深めるために、yammerや広報誌を通して周知していく。</li> <li>・ 手軽にいつでも情報を確認してもらうために、LINEの登録者数拡大に向けキャンペーンを実施する。</li> </ul>

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
広島三越支部活動費	1,400,000	644,199	217.3%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ レクリエーション費として、350,000円(7月劇団四季150,000円、6月カーブ観戦200,000円)</li> <li>・ 広報費として、従業員名簿作成、270,000円</li> <li>・ メンバー教育サポート費として、セカンドプラン・フレッシュプラン実施、240,000円</li> <li>・ 交通費・旅費として、合同執行委員会福岡開催、180,000円</li> <li>・ 経営対策費として、執行部勉強会2回、100,000円</li> <li>・ 社会貢献活動費として、長崎献納、79,000円</li> <li>・ VOICE費として、テーマ別VOICE(ステージB・ステージC-t・イセタンミラーなど)、46,000円</li> </ul>		

## 高松三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・四国圏内の経済環境においては、度重なる新型コロナウイルスの感染拡大を受け、“Afterコロナ”ではなく“withコロナ”の考えの基、経済活動の再開・消費や人流の活性化を図るといった動きへと変化しつつあります。
- ・香川県では“瀬戸内芸術祭”、徳島県においては3年ぶりの“阿波踊り”の開催と、各県における観光資源事業の再開を推し進めており、来街観光者を軸とした観光収入の回復や、市街地の活性化および県内インフラ開発への投資が進められることが想定されます。
- ・高松三越においても“三越徳島の本格オープン”に加えて、“松山三越をはじめとするグループ会社との事業連携”などを軸とした新たなビジネスモデルの在り方を模索しており、お客様に従来の慣習に囚われない時代性に合ったご提案を実施していきます。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・わたしたちを取り巻く環境は目まぐるしく変化し、商売の在り方や私たち自身の働き方にも大きな影響を与えることとなりました。そういった厳しい状況下においても、21年度は黒字業績への回復を成し遂げました。メンバー1人1人の力を合わせることで非常に困難とも思える状況であっても乗り越えられることを身をもって経験できたと感じています。
- ・高松三越は中期経営戦略の遂行を以て更なる顧客満足の実現、更なる企業成長を目指しています。一方で、労働組合はメンバーの誰ひとりとして激しい環境変化に取り残されないよう、今以上に“安心・安全”かつ“やりがい”を持ちながら長きに亘って活躍し続けることができる環境づくりが必要不可欠であると考えています。
- ・第10期は、メンバーの皆さん“ひとりひとりが主役”となって、“働きやすい環境づくり”の実現を目指します。VOICEサイクル活動だけでなく、労働福祉活動や経営対策活動・広報活動など従来の活動の在り方を見直し、メンバーが自然に組合活動参加したいと思える身近な組合になるよう、執行部を中心に“現場対話”を軸とした活動の活性化を図ります。

### <VOICEサイクルの取り組み>

聴く	・執行部・職場委員を中心に、 <u>労働組合へ相談・意見がしやすい風土</u> ・仕組みをつくる
話し合う	・集まった相談や意見などをもとに <u>議題を設定し、スピーディな議論・分析→提言化</u> につなげる
伝える	・“現場意見”を材料に、経営陣や部門長との“ <u>直接対話</u> ”を通じた課題解決の場をつくる
知らせる	・“労使対話”を <u>じぶんごと</u> として捉えていただきやすいような情報発信の仕組みをつくる



※ VOICEサイクルイメージ

<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中長期的な視点を持って、メンバーの“安心・やりがい”につながる制度実現を目指します</li> <li>・ メンバーの声を聴き、労働時間管理など問題の本質を正しく捉え解決に向けて取り組みます。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高松三越支部労使がかかげる“グループいち働きやすい会社”の実現に向けて、グループの内外の動向を把握しながらメンバーの声をきくことで、高松三越支部としての課題を正しく把握します。</li> <li>・ 自由かつ柔軟な発想で打ち手の検討・制度整備に向けた議論をおこない課題解決に取り組んでいきます。</li> <li>・ メンバーひとりひとりが長きにわたり活躍できる職場を目指し、“就業時間と業務量のバランス”や、“いきいきと働ける職場風土”を軸に継続して労使議論や啓発活動を実施します。</li> <li>・ 人事賃金分野においては、ステージBをはじめとした各雇用形態において、個々人が将来に亘って活躍することができるよう公正・公平かつ分かりやすい人事賃金体系の実現に向けた議論・検討を行います。</li> <li>・ 企業の継続的な業績の回復・向上を前提に、賞与水準の向上に向けた交渉を継続的に実施します。</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の経営を正しく理解し、中長期的わたくし維持向上できるよう確認を行います。</li> <li>・ メンバーから声を吸い上げ、課題と解決に向けた意見を会社に伝え、解決に向けて取り組みます。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会など現場との対話で得た情報について機関会議などを通じて問題の本質・課題認識をまとめ、月一度の経営懇話会・安全衛生委員会で共有するとともに、スピーディーな課題解決に向けて取り組みを進めます。</li> <li>・ 労使間の情報共有にとどまることなく、労使対話や現場意見に対する方向性などを定期的にメンバーへフィードバックします。</li> <li>・ グループ他社における好事例などの情報を適宜共有することで、高松独自課題の解決に向けた議論の活性化を図っていきます。</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーが“知りたい”情報を、適切なタイミングで分かりやすく提供できる仕組みを目指します。</li> <li>・ メンバーと双方向にコミュニケーションをとることができる“対話ツール”として活用します。</li> </ul>
	<p>(ア) “わからないことがあれば、組合にきいてみよう”と思ってもらえるよう、“組合HP”・“支部広報誌”を積極的に活用します。活動報告や制度案内のみならずメンバー同士の交流機会につながるようなコンテンツの更新にも取り組んでいきます。</p> <p>(イ) メンバー全員に対して、適切なタイミングで抜け漏れなく情報を得ることができるよう、アナログ・デジタルの両面から情報認知に向けた取り組みを行います。特に、ダイレクトにメンバーへ情報提供が可能となり、メンバーからも気軽に意見をいただくことが可能なLINE@の運用を活性化していきます。</p>
④ 教育サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーの仕事や生活がイキイキとより充実感を持ってもらえるようなカリキュラムを実施します。</li> <li>・ 社内・グループ内の仲間との交流を通じ、メンバーの自己成長につながる企画を実施します。</li> </ul>
	<p>(ウ) 組合員が“充実した私生活や仕事を通じて、長きに亘って社内で活躍し続けられる”ように、新入社員や5年目社員、40代・50代の組合員などを対象としたキャリアステージの変化に応じた“ライフプラン教育”を実施します。</p> <p>(エ) 組合活動がより身近に感じてもらえる機会になるように、より多くのメンバーが参加したくなるようなセミナーを実施します。</p> <p>(オ) 社内の仲間だけでなく、グループ内企業の仲間や他業種・地元企業などの交流機会などを設け、“創造性を刺激する”取り組みをおこなっていきます。</p>

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
高松三越支部活動費	2,500,000	996,410	250.9%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育サポート：より多くのメンバーが参加したくなる支部独自の組合員セミナーを開催（予算シェア：29.0%）</li> <li>・ 労働福祉活動：外部との情報交換などを通じた支部内労使議論の活性化を目的とした会議体の開催（予算シェア：20.0%）</li> <li>・ レクリエーション活動：新型コロナの感染状況を注視しつつ、実施に向けた検討をおこなう（予算シェア：16.0%）</li> <li>・ 広報活動：年1回の支部広報誌の発刊を目指すとともに、組合HPのコンテンツ充実を図る（予算シェア：9.0%）</li> <li>・ 社会貢献活動：地域団体と連携し、地域の活性化・地域との繋がりづくりを軸とした貢献活動を実施。（予算シェア：2.0%）</li> </ul>		

## 松山三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 松山三越が全館リニューアル後の期になります。
- ・ 外部環境としてコロナウイルス感染症の影響は無視できず、観光や飲食などを中心に影響は続くと考えられています。
- ・ 売上はもちろん賃料収入・お取り寄せネットワークの手数料収入など取り組みを強化していく必要があります。
- ・ リニューアル後とはいえ、テナントとの買い回り強化や百貨店フロアの売上拡大など取り組む課題は多いのが現状です。
- ・ 黒字化に向け、利益に重きを置いた働き方がこれまで以上に求められてきます。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ リニューアルを実施し、黒字化に向けて進んでいかなければならない重要な年度となります。
- ・ 新しい店舗・要員に合わせて、働き方を変えていくとともに、一人当たりの業務量の適正化を図らなくてはなりません。
- ・ コロナウイルス感染症拡大などの外部与件もある中で業績の厳しさもあり、黒字化に向けた道筋など経営との確認を実施し進むべき方向に対して共通認識が持てるよう、組合として対話を継続して行っていきます
- ・ 黒字化に向け組合としても何が出来るのか考えなくてはなりません。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE等で現在の課題のヒアリング</li> <li>・ 現場でのメンバーとのコミュニケーション</li> <li>・ Formsなどを活用した意見の吸い上げ</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 執行委員会・評議会でメンバーの声や兼任役員の現場での課題を共有・議論</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定例（毎月）の経営懇話会を基本として経営に現場の声を伝える</li> <li>・ 全員が兼任役員の立場を活用し定例の場以外でも声を伝える</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報紙・HPや会社ツール（Teams）などを活用しタイムリーに情報共有</li> <li>・ VOICEの場を活用し活動内容をメンバーと共有する</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きやすい環境の整備を行います</li> <li>・ やりがいが持てる職場の構築を目指します</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一人当たりの業務量の適正化を図り、メリハリのある働き方を実現します。</li> <li>・ 総実労働時間1700時間台に向けて、協議及び制度改定を進めていきます。</li> <li>・ 前期より進めてきた業務実態調査や上長許可による20時以降の業務PC使用制度の結果の検証を進めます。</li> <li>・ 賞与・給与の改善にむけた協議を行います。</li> <li>・ 職場環境の改善に向けこれまで以上にお買場の見回りや声掛けを実施していきます。また、リアルだけでなくFormsなどを活用し時間や場所にとらわれない意見収集も行います。</li> </ul>	
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社とメンバーのパイプとしての役割をより強化します</li> <li>・ 黒字化への状況を細かく確認しスピード感を持ってメンバーへ発信します</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 黒字化に向けた重要な期にあたり、その道筋を都度確認して行きます。</li> <li>・ 経営の方向性を確認し、メンバーと共有を図り、歩みを同じ方向になるよう努めます。</li> <li>・ 広報紙やデジタルツールを活用し、細かな情報発信を実施します。</li> <li>・ 百貨店業以外の売上や利益などハイブリッド型の店舗として進捗度合いを見える化しメンバーと共有します。</li> </ul>	
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーにより身近に感じてもらえるよう情報発信を行います</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・前期より継続してTeamsなどを活用したデジタル発信を実施します</li> <li>・コロナウイルスの感染状況を見ながらレクリエーションを実施。メンバーにより興味をもってもらえるよう努めます。</li> </ul>	
④ 社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 松山三越として社会へ貢献できる活動を進めていきます</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童養護施設への物品寄贈の継続。早めの声掛けを行い必要とされるものの精度を高めます。</li> <li>・ フードバンクなど松山三越だからこそできる貢献活動の実施に向けた協議を行います。</li> </ul>	

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
松山三越支部活動費	1,100,000	72,326	1520.9%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナウイルスの感染状況を見ながらメンバーの参加しやすいレクリエーションを実施します</li> <li>・ 児童養護施設への物品寄贈やバザーの手伝いなどの人的支援を検討します。</li> <li>・ メンバーの要望を確認し、教育・セミナーを実施します。</li> <li>・ 高松・福岡・広島・松山の4支部合同執行委員会の実施など横のつながりを強化します。</li> </ul>			

## 岩田屋三越支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 不安定な経済状況の中で、岩田屋三越は、2021年度決算で早期に黒字回復を果たすことができました。
- ・ また、新中期計画が発表され、2022年度から2024年度にかけて、統合後最高益を目指す大きな挑戦がスタートしています。
- ・ これまで進めてきた「高感度上質戦略」「収支構造改革」や、新たに取り組む「個客とつながる戦略」の推進により、岩田屋三越のビジネスモデルは大きく変わることになります。
- ・ これは、メンバー一人ひとりにおいても、今までの考え方や働き方を見直し、変化していかなければならないことを意味しています。

### <第10期運動方針の考え方>

#### 【VOICEサイクル】を回して、現場で考え行動できる組織作りをする！

- ・ これまでよりも少ない人数で、より大きな目標を達成するために、私たち従業員は会社から「一人ひとりが自主性を持つこと」そして「全員のベクトルを揃えること」が求められています。
- ・ このような中、労働組合は、【VOICE サイクル】の取り組みを強化し、社内の座談会やヒアリングだけでは拾いきれないメンバーの「生の声」や「現場の考え」を届け、実効性のある改革や施策への提言、経営とメンバーとの相互理解の促進に努めます。
- ・ そして、この【VOICEサイクル】をしっかり回して、現場で考え行動できる集団になっていくことで、私たち従業員の「一人ひとりの自主性」と「全員のベクトル合わせ」は強化され、同時に、組合組織としても今後の変化にも対応できる強い基盤ができるものと考えます。
- ・ メンバーが職場委員に声を挙げ⇒職場委員が話し合い⇒執行委員がとりまとめて⇒経営に声を届けて課題解決を目指す＝【VOICEサイクル】を回せるよう、第10期は、2年間をかけて、組織体制や運営方法を見直し、人財育成を強化していきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

聴く	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月開催する職場委員会では、執行委員とともに職場課題を深掘りします。</li> <li>・ 執行委員主導のテーマ別VOICEを開催することで、より広い視点からの課題抽出を行います。</li> <li>・ 職場課題をテーマにした現場でのコミュニケーションを活性化し、会社ヒアリングでは吸いあげきれない生の声（本音）を引き出します。</li> </ul>
話し合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会やVOICEにおいては、課題抽出に留まらず、「自分たちは何をすべきか」「会社に何を提言するのか」など、どう課題解決につなげていくかを全員で考えます。</li> <li>・ 吸いあげたメンバーの声について、執行委員会の中でより深く議論する場を設けます。</li> </ul>
伝える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会においては、タイムリーにメンバーの声や提言事項を経営陣に届けます。</li> <li>・ 職場課題の内容に応じて、安全衛生委員会での議題提起や職場懇話会での提言など、最適かつ迅速な課題解決につなげます。</li> </ul>
知らせる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会や労使協議会の内容について、組合ニュース等を通じてタイムリーに発信します。</li> <li>・ 職場課題の解決に向けた取り組みは、課題提起したことが解決につながったという実感が湧くように、職場委員会を通じてその進捗をお知らせしていきます。</li> </ul>

※ VOICEサイクルイメージ



<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期的な視点をもって、あるべき人事賃金制度と職場環境を目指す。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事賃金制度については、メンバーの働きがいと納得度を高めるよう、中長期的な視点を持ちながら、ステージC社員の人事賃金制度改定、メイト社員の正社員化や各雇用形態における賞与制度のあり方等について労使協議を行います。</li> <li>・ 賞与については、会社の状況や方向性を踏まえつつ、メンバーの達成感やモチベーションアップにつながるよう交渉を行います。</li> <li>・ 職場環境については、働きやすさに課題が残る職場に向けて、全体への働きかけだけでなく個別に対応することで、誰も取り残さない体制をつくります。</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営とメンバーの相互理解を促進する。</li> <li>・ 職場課題の解決の場として、職場懇話会を活用する。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会において、経営方針や各経営施策についての確認や意見交換は、兼任役員から現場目線の生の声を届けることで、より深く議論していきます。</li> <li>・ 職場ごとの課題解決に向けては、テーマ別VOICEや職場委員会であがった声をもとに職場懇話会や安全衛生委員会で協議し、その内容をメンバーにフィードバックします。</li> <li>・ 会社情報に対するメンバーの納得度や理解度を大切にしながら、モチベーション高く業務にあたることできるよう、組合のパイプ役の機能を強化し、経営とメンバーの相互理解を促進します。</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ タイムリーにわかりやすく、メンバーが知りたい・知っておくべき情報を発信する。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ より多くのメンバーが組合情報を取得できるよう、リアル（アナログ）とデジタルの両輪で、広報活動を推進していきます。</li> <li>・ 引き続き、LINE公式アカウントのお友だち登録者拡大に向けた取り組みを行います。</li> <li>・ 組合を身近に感じてもらうための取り組みとして、第9期からスタートした3分動画の配信に加えて、兼任役員の視点から各分野別活動の報告等も積極的に行います。</li> </ul>
④ 組織政策・役員人財育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合役員一人ひとりのスキルアップを図る。</li> <li>・ 組合活動を通して学び、楽しむことで、モチベーションアップにつながる体制をつくる。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広い視野を持てるよう、年次・役職・家庭環境などさまざまな背景をもつ役員で組織することで、さまざまな視点からの議論を活発に行います。</li> <li>・ 社内制度に関する勉強や職場課題を議論する場、スキルアップのためのセミナー受講などの機会を増やし、執行部強化を図ります。</li> <li>・ 組合役員としてのモチベーションアップを目的に、他支部執行部とのコミュニケーションを積極的に行います。</li> </ul>

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
岩田屋三越支部活動費	4,900,000	2,048,151	239.2%

コロナの影響で縮小していた活動を再開していきます。

<内訳トピックス>

- ・ VOICE費100,000円：定例開催しているテーマ別VOICEに加え、これまで実施していない雇用形態別のVOICEを行います。
- ・ 経営対策費830,000円：執行部で経営対策セミナーを受講します。また、数年ぶりに他労組との外商懇談会に参加します。
- ・ 会議費680,000円：機関会議を毎月開催します。他支部との合同執行委員会を開催します。
- ・ メンバー教育サポート費1,760,000円：フレッシュプランの鹿児島研修を再開します。ニーズの高いマネーセミナーを開催します。
- ・ 交通費・旅費730,000円：他労組や他支部との交流機会を増やします。

## EMアイフーdsスタイル支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 新型コロナウイルスの影響が続き、生活スタイルや消費行動の変化が、自社の各事業部においても売上の増減などに表れており、この先の動向は更に注視し、様々な変化に対応していくことが求められています。
- ・ また、18年度より4年に亘る中期計画において、業績は飛躍的に回復・向上し、21年度はEBITDA予算を上回る過去最高益を達成しました。コロナによるSMの売上伸長だけでなく、外販の営業力強化やOEM製造、また差益向上に向けた施策や、マルチジョブの推進、要員配置を見直すなど働き方の改善と販管費コントロールによる収益構造改革の成果が表れています。
- ・ 22年6月には、自社株式が全て三越伊勢丹HDSに戻り、グループ中期経営計画達成への寄与も期待されています。
- ・ 会社が成長を遂げ、引き続き変化への対応が求められていく一方で、メンバーの絶えぬ努力と共に、様々な課題や疲弊感の声もいただいています。成長に応じた労働条件の向上はもちろんのこと、働く環境の整備にも更に取り組む必要があります。

### <第10期運動方針の考え方>

**VOICEサイクルを推進し、メンバーが改善・向上を実感することで、取り組みの目的を理解・共感し、より前向きに働くことのできる環境を目指します。**

【誰もが意見を言える環境をつくり】【メンバーとともに議論し取り組み背景の理解を深め】【課題に対しアクションを起こし】【結果はフィードバックを行う】、こうしたVOICEサイクルを推進することで、メンバーが課題や意見に対して改善の実感を持ち、より前向きに働くことのできる環境をつくります。

【労働福祉】メンバーの声を起点としつつ、会社の成長と未来の発展も見据え議論をしながら各種制度の整備と労働条件の向上、また働く環境の改善実感を得られるよう取り組みを行います。

【経営対策】会社情報や取り組み目的をメンバーと共有し、理解を深めていく中で出てきたメンバーの声を会社に伝え、メンバーがより理解・共感して取り組める環境を目指します。

【広報・その他】活動においてより直接対話を重視するとともに、メンバーと繋がる広報活動、メンバー同士をつなぐその他活動にも引き続き注力し、メンバーにとってより活動を身近に感じられるよう取り組みます。



VOICEサイクルを職場単位から全社単位で推進することで、コミュニケーションの促進と、所属や事業部の差なく【全メンバーが一体となり取り組める】環境に向けて引き続き取り組みます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<p>【メンバーが気軽に疑問や相談を行える環境を整えると共に、会社戦略の浸透をメンバーとの対話の機会を通じて確認を行います。】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属の組合役員一覧の掲示や、職場委員会や巡回日の事前告知等で声を集めやすい体制づくり</li> <li>・ 正しい情報を周知し理解を深め、意見やアイデアを募り、ポジティブな発言・意見が増えるような働きかけを行う</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<p>【メンバーが困っていることの解決、取り組みの意義を理解し納得性を高めるため、組合会議体で議論する】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICEや各会議体でもらった意見・質問の背景を深堀し、執行部全体で声を踏まえたアクションの考案</li> <li>・ 課題の明確化と取り組みの優先順位の整理を行い議論する</li> </ul>
<b>伝える</b>	<p>【労使でメンバーの疑問や相談の解決に向けて、また、取り組みをメンバーがより納得して取り組むことができるよう、労使で対話を行い必要に応じて提言を行う】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合会議体での議論を踏まえ、全社的なことは経営懇話会にて、所属単位のことは職場懇話会にて対話を行い、メンバーの疑問や相談の解決や会社戦略の更なる浸透に繋げる。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<p>【メンバーの声を踏まえた組合会議体の議論、労使での対話内容をタイムリーにフィードバックし、メンバーにより組合活動を身近に感じてもらえる状態を作っていく】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属組合役員の周知・認知に努め、所属における組合活動の「発信者」を明確にする</li> <li>・ アクションや改善内容のフィードバック多くのメンバーの目・耳に留まる体制を整えていく。</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>会社の成長・未来を見据えた労働条件に向けた人事賃金制度の整備</b></li> <li>・ <b>安心・安全・ルール遵守の基、ひとりひとりが最大限に力を発揮できる職場環境の整備</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各雇用区分の期待役割整理を行い、あるべき処遇水準に向けて、段階的な労働条件向上の協議を行う</li> <li>・ やりがいをもって安心して働き続けられること、且つメンバーが最大限に力を発揮し活躍できる人事制度の検討</li> <li>・ ルール遵守・ハラスメント撲滅に向けた正しい理解・運用に向けた発信・周知、教育等を徹底して行い、風土醸成を行う</li> <li>・ 総実労働時間削減に向けた取り組み行い、メリハリある働き方・ワークライフバランスの向上にも繋げる</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>パイプ機能強化による、メンバーの社内取り組みへの納得性向上</b></li> <li>・ <b>各職場や全社における課題に対して議論を深め、提案・提言力の強化</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「メンバーの声を踏まえた具体的提案・提言」「その結果をメンバーへフィードバック」することにより、会社施策に対する理解向上を図り、前向きな意見や提案が出やすい風土に繋げる</li> <li>・ より深い経営分析と、他社比較など視野を広げた分析を行いながら、根拠をもって労働条件の交渉に繋げる</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>組合活動への参画や周知拡大に向けたVOICEサイクルの見える化</b></li> <li>・ <b>関心度向上に向けた情報発信と情報取得に向けた各種ルーツの整備</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場や組合全体でのVOICEサイクルを継続的に発信し、メンバーが気軽に改善のために声を挙げられる基盤を構築</li> <li>・ 発信物の鮮度・精度向上で、必要なタイミングで適切な情報提供を行いメンバーに寄り添った発信</li> <li>・ 掲示物・LINE・HP・デジタルサイネージなど各種ツールの整備で情報取得の利便性向上</li> </ul>
④ その他活動(レク・教育)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>メンバーの組合活動への参画機会の増加を図り、組合活動をより身近に感じてもらう</b></li> <li>・ <b>職場のコミュニケーション活性化を図り、職場風土の向上に繋げる</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属内のコミュニケーション活性化に向けたレクリエーション機会の創出を目的に、全社単位から職場単位の企画へ変更</li> <li>・ メンバーのライフ・ワークの更なる充実に向けたセミナー実施と、開催頻度向上による参加機会の拡大</li> </ul>

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
エムアイフードスタイル支部活動費	5,750,000	3,272,649	175.7%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE費：毎月開催する職場委員会や各所属への巡回強化については交通費にて反映。</li> <li>・ 労働福祉対策費：3月メンバースVOICEは審議決定事項、協約改定も含むため製本で配布。</li> <li>・ 会議費：機関会議は内部会議室と外部の併用を想定。</li> <li>・ 交通費：各活動を踏まえ、所属巡回頻度の増加を見込み、前年実績より増加。</li> <li>・ 広報費：9期発刊を予定していた組合員ハンドブックの発刊を10期始めに予定。</li> <li>・ レク費：所属内の交流を深める機会創出に向けて職場親睦会補助に変更。全体4割（800名弱）参加想定</li> <li>・ メンバー教育サポート費：学びの機会の創出と、メンバーのライフ・ワークの更なる充実に向けたセミナー実施。</li> </ul>		

## EMアイカード支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

未だ終息の見通しがつかない新型コロナウイルスに振り回されながら、心配・不安を抱えつつも経済活動を回復するために当社を含め様々な企業が新しいことにチャレンジをして「With コロナ」時代を乗り切ろうとしています。また、景気回復が見えない中、追い打ちをかけるように私たちが生活をするうえで必要不可欠な食品等の価格上昇や燃油価格の高騰など様々な面から厳しい環境になってきています。グループとしても、350億の利益目標を掲げている中、グループ内企業と連携をして目標を達成する取り組みが始まっています。特に当社は中期経営計画でも中核企業というグループの中でも重要な位置づけにありグループと協力をして確実に利益を上げていく事が求められています。そのような期待が大きい当社では、離職者の増加、ハラスメント相談の増加、会話・雑談の減少、挨拶をしない等業務に追われて人とのコミュニケーションが取れていない現状が散見されています。厳しい環境の中でも確実に利益を上げていくためには、安心して前向きに働ける職場環境を整えていく事が必要と考えています。環境を整えることで、「明るく」「楽しい」会社へ変化をし生産性も上がり利益を生み出せるような職場を目指していきます。

### <第10期運動方針の考え方>

**仲間と一緒に助け合いながら「明るく」「楽しく」「人に自慢できる」会社をメンバー全員で作っていききたい！**

**1年目⇒安心して相談・発言できる職場環境を整える 2年目⇒明るく楽しく働ける職場環境にする**

- ・自分が働きたいと思う会社は、自分たちで作る！従業員全員で、「挨拶」「笑顔」「会話・雑談」「面談」「心のゆとり」を推進し風通しの良い職場環境を整えます！
  - ・従業員1人ひとりが自立的に発言や提案、相談を誰に対しても安心して話せる「心理的安全性が保たれた」職場環境を整えます！
- ※心理的安全性の保たれた職場とは、自分の発言に対して否定的・無知・無能などネガティブと思われる不安のない職場環境です。
- ・上司・部下・同僚・グループ・お取り組み先 EMアイカードに携わるすべて人と仲間という意識を持ち、助け合いながら組織力を上げていける環境を整えます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・VOICE強化に向けた、兼任役員中心の（発信・呼びかけ・運営）実施。</li> <li>・現場実態の確認強化に向けた、兼任役員主体の職場委員会の実施。</li> <li>・アクションプランに対しての各所属（現場）の捉え方、実態を確認する職場懇話会の実施。</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な課題を根本的に解決していくために、これまで以上に意見交換を中心とした機関会議の開催。</li> <li>・兼任役員、専従との情報交換を頻繁に行う。</li> <li>・意見交換向上のための役員の知識向上。スキルアップ（勉強会の実施）学びの機会を提供。</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーの声を正確に伝え、労使一丸となり「自慢できる会社」を目指すために、課題解決をする意見交換ができる経営懇話会の実施。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談、意見をしやすい環境にするための組合役員の認知度向上（見える化）</li> <li>・組合活動の見える化を行うために、支部広報の活性化し、フィードバックを強化し継続的に発信する。</li> </ul>



<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「明るく」「楽しく」「心理的安全性が保たれた」会社を目指すために職場風土改善</li> <li>・ 安心して長く働ける会社を目指すため人事制度改定への理解促進を進める</li> </ul>
<p><b>【職場風土改善】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役員教育や、広報での心理的安全性の効果の周知、レイヤー別のハラスメント防止研修を労使で実施していく。</li> <li>・ 兼任役員および職場委員を通じ、現場レベルの声を吸い上げ課題改善に取り組んでいく。</li> <li>・ 好事例は共有して褒め合う文化を醸成し前向きな考え方へシフトしていく。</li> <li>・ 会社を巻き込み従業員同士の顔、名前の見える化を行い、「挨拶することが当たりまえ」「笑顔があふれている」「会話が深い」会社を目指す。</li> </ul> <p><b>【働く環境の整理】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協定書の定期運用時間管理、労働協約の見直し、休日有休取得等の働く環境を確認し、メリハリのある働き方を推進していく。</li> </ul> <p><b>【人事制度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度改定に向けて、多くのメンバーから意見を収集し制度に反映させる。1人でも多くのメンバーに納得してもらえる説明をしていく。</li> <li>・ モチベーション高く、安心して働けるように、新人事制度の運用の確認、検証を行い理解・納得性を上げていく。</li> <li>・ 社員以外の制度改定について、取り残されたと感じない様各雇用形態の現状にあった人事制度改定を進めていく。</li> </ul>	
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私たちの会社の未来のために経営懇話会、職場懇話会での意見交換の活性化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意見交換を円滑に行える、課題定義の提案、組合の考えを提示していき定期的な会議開催を行う。</li> <li>・ 会社の将来性に対して安心して働けるよう計数、経営方針、AP、働き方の確認を行い忌憚なく意見交換が出来る会議体にする。</li> <li>・ 職場委員会や VOICE 等で収集したメンバーの声を正確に伝え、経営と意見交換を行い、メンバーへフィードバックをしていく。</li> <li>・ 職場懇話会を開催し、各部署のアクションプラン(考え方や進捗確認など)や職場の課題について意見交換を実施していく。</li> </ul>	
③ VOICE活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兼任役員が主体的に活躍できるVOICE運営体制の整備</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役員が中心にVOICE活動が運営できるように、事前準備のサポート体制を整える。</li> <li>・ (年間スケジュールの作成、メンバーへの周知、発信サイクル、議案書の簡素化、学びの機会の提供) を整える。</li> <li>・ 執行委員は、「提案者」 評議員は、「メンバーの代表」という意識を持、役員一人ひとりが主体的に発言できる会議体にする。</li> <li>・ 雇用形態別、多様な働き方等個別にアプローチし意見出しやすく聞きやすいVOICE運営体制を整える。</li> <li>・ 役員全員で実施し、エリアVOICEの活性化を図る</li> </ul>	
④ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動を知ってもらうために目に留まる広報活動の強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H P・ブログ・Yammer・広報誌・ポスター・チラシ等、各種ツールを効果的に活用し、情報を提供する。</li> <li>・ 機関会議・経営懇話会・働き方事務局等、各種定例会議の報告をメンバー向けに行い、組合活動を周知させる。</li> <li>・ 兼任役員を巻き込んでメンバーの必要とする情報を探り、VOICE報告・人事制度・労働環境・働き方・共済会等を発信していく。</li> </ul>	
⑤ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安心して長く働くための、自分のための教育・制度の周知・提供</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本部主体の教育・レクリエーション、社会貢献活動の発信し業務以外の社会とのつながりの場を提供する。</li> <li>・ 主体的な自己の学びや趣味を増やせるよう「自己啓発支援制度」の周知を行う。</li> <li>・ 「育児」「介護」「疾病」など個々の悩みを一人で抱え込まない様、安心して長く働ける情報の提供を行う。</li> </ul>	

<第10期支部予算について>

費 目	予 算 (円)	前期実績 (円)	前期比
EMアイカード支部活動費	3,250,000	298,011	1090.6%

第10期は、兼任役員を巻き込みながらエリアVOICEを実施していくため交通費・旅費が増加予定。  
職場風土改善の為、第10期前半はまず指導層、マネジメント層を中心に安心して働ける環境の土台づくりのための研修を実施。

## 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

物流業界については、EC市場の拡大により取り扱い荷量が増加し、特にEC通販のフルフィルメント業務の需要が高まっています。その中でIMBSでは、2021年に自社の行動指針を策定し、自律の組織文化を作ることで自分たちの手で物流を進化させ、会社の未来を作りだしていくことを目的に取組が進められています。また、グループの中期経営計画を踏まえた「会社方針<長期計画～2030年に向けて>」が発表され、グループ利益に貢献していくための具体的な戦略が明確化されました。

組合としては、第9期もコロナ禍での行動制限があり、デジタルツールを活用した取組みが中心となりました。その中で、VOICEの参加者は兼任役員の声かけなどから、リアル開催時と変わらない出席率となりました。一方で、現地のリアルな状況をより把握し、組合の情報を発信できるような体制を強化する必要があるとらえています。

### <第10期運動方針の考え方>

● 労働組合が全国で働くメンバーの身近な相談役になり、安心・納得して働ける職場環境を実現します。

① 兼任役員とメンバーのコミュニケーション活性化

→ 兼任役員がメンバーの身近な存在として、直接対話から信頼に繋げ、課題の集約やVOICEサイクルを回せる体制にします

② 中長期的に目指す姿を見据えた人事制度や働く環境の整備

→ メンバーの声からみんなが共感できるビジョンを策定し、ステップを着実に進めていきます

③ 企業の状況や戦略が全従業員に浸透することを目的としたパイプ機能の強化

→ メンバー一人ひとりが企業の方向性を理解し、前向きに取り組めるよう現場の声を経営に伝えていきます

### <VOICEサイクルの取り組み>

聴く	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場環境の実態把握とメンバーの声を集約するため、全職場で職場委員を配置</li> <li>● いつでも相談できるよう、組合への相談Formsを開設</li> <li>● メンバーの声をより深掘りするため、課題に応じたテーマ別VOICEを実施</li> </ul>
話し合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場委員会を拠点の特性に応じて分散開催し、職場委員同士で情報共有や議論をする時間を設定</li> <li>● テーマ別VOICE開催時には、意見集約と共に参加者同士で話し合えるようにする</li> <li>● 相談Forms、VOICE等での声は、執行委員会・評議員会にて共有し、解決に向けた対応を議論する</li> </ul>
伝える	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場懇話会を部長・担当長単位で開催し、内容に応じて職場委員も出席し意見交換をする</li> <li>● 経営懇話会で伝える内容を兼任役員と協議し、議題に応じて執行委員も出席し会社と意見交換する</li> <li>● 制度の運用状況や時間管理、ハラスメントに関わる内容を、事務局などで共有、確認する</li> </ul>
知らせる	<ul style="list-style-type: none"> <li>● HPを支部の情報集約場とし、各種資料、動画、Q&amp;Aなどをいつでも閲覧できるようにする</li> <li>● 活動状況が、メンバーに伝わるようHP・LINE・ヤマーなどでリアルタイムに発信する</li> <li>● 各拠点のリアル掲示板を活用し、拠点内で情報の共有ができるようにする。</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

## <重点取り組み項目>

①労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中長期的な視点を持ち労働条件の向上につながる議論を労使でおこなう</li> <li>・改定後の制度がルールに基づき運用されていることを確認する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 処遇や働き方について、メンバーの声を踏まえながらありがたい姿を示す労働条件ロードマップを策定する。</li> <li>・ 制度改定後、ルールに基づき運用されていることをヒアリング・アンケートなどで確認するとともに課題の解決をおこなう。</li> <li>・ 制度改定の進捗状況を説明する動画を月に一度配信し、理解促進を図る。</li> </ul>	
②経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバー一人ひとりに企業の方向性が浸透するよう、経営に関する情報をメンバーに共有する</li> <li>・日々の業務を前向きに取り組めるよう、現場の課題を経営に伝え、取組をフィードバックしていく</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーが企業の方向性を理解し日々の業務に活かせるよう、会社業績、方針、アクションプランなどの情報を経営懇話会で確認し発信する。</li> <li>・ 経営懇話会では、メンバーから集めた企業の方向性や現場の状況に関する意見をとりまとめて伝えていく。また、兼任役員が出席し、現場に近い立場でリアルなメンバーの課題感を共有することで、労使で現状の理解を深めながら議論をおこなっていく。</li> <li>・ 職場委員会の意見集約を基に、職場懇話会を部ごとに開催し、部の方針の進捗や各拠点における現場の課題解決の確認を定期的におこなう。</li> <li>・ メンバーへのフィードバックについては、より具体的に内容を伝えられるよう動画などのツールやビジュアルを駆使して発信する。</li> </ul>	
③広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 活動内容を支部のHPに集約し情報発信のターミナルとする</li> <li>・ 相互コミュニケーションのきっかけとして各拠点に活動報告の掲示板を設置する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動の内容をHPに集約し、各種資料、動画、Q&amp;Aなどを定期的に更新することで、HPを見れば組合の活動が分かるようにする。</li> <li>・ 組合掲示板を各拠点に設置し、役員の紹介および簡易的な組合活動の情報の発信をする。</li> <li>・ HPで詳細情報を見もらうための導入ツールとして、メンバー全体への簡易的な組合活動のお知らせを『組合掲示板』『LINE』『ヤマー』などで同時に発信し、活動の周知につなげる。</li> <li>・ メンバー同士の相互コミュニケーションのツールとして、組合員名簿の定期的な更新と内容の精度を高めていく。</li> </ul>	

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
IMBS支部活動費	1,750,000	195,470	895.3%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 旅費・交通費・会議費</li> <li>・ 9期の8、9月に開催した地域を含めたテーマ別 VOICE については 10期の予算で計上しています。</li> <li>・ 10期期初に今期の活動の中で最重要である『VOICE サイクル』を全役員で回すために、全国から役員・職場委員が集合し、運動方針の理解・浸透のためのユニオンスクールを開催予定。</li> <li>・ 10月後半から開催予定の中間メンバーズVOICEでは、メンバーから意見を聞き制度改定などに繋げていきたいと考え、全国各地でリアル開催予定。</li> <li>・ VOICE費</li> <li>・ 定期的なテーマ別VOICE（テーマは通年協議事項、職場環境など）の開催予定。</li> <li>・ レクリエーション費</li> <li>・ 全国各地に職場委員が配置されるので、地域単位で開催するレクリエーションを開催予定</li> </ul>			

## 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 三越伊勢丹プロパティ・デザイン（以下IMPD）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、スタートを切っています。
- ・ 2021年度は、コロナウイルスの影響を大きく受け、外部案件の延期や内部案件の計画の縮小により、当初の業績目標に達しない状況となりました。
- ・ 2022年度以降は、10年ビジョン（会社方針）実現に向けて、様々な施策を実行しつつ、成果をあげていく重要な年度が続くとともに、今後の事業拡大を見据えた採用計画も実行される予定です。
- ・ 建設業界としては、担い手不足を背景としながら時間外労働の上限規制が適用される2024年4月に向け、各企業における長時間労働の是正や生産性向上など、働き方改革の加速化に向けた取り組みが求められています。
- ・ IMPDとしては、総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、時間外削減や有給休暇取得促進と併せて所定労働時間短縮を段階的におこない、ワークライフバランス促進を進めます。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ グループの中期計画において、長期的10年スパン「結実フェーズ」では、百貨店の魅力で包み込む“まちづくり”の推進をおこなっていくことが発表されました。またIMPDでは、グループ計画と連動した10年ビジョン（会社方針）を掲げ、2030年度には営業利益50億円を創出する企業を目指します。
- ・ この2年間は、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ています。
- ・ 10年ビジョン（会社方針）実現に向け、さらなる労使協議の充実を図り、数年後の事業規模・要員計画・業界の状況を見据えながら、人事制度の“あるべき姿”を具現化しつつ、協議を進めます。
- ・ 働く環境の整備においては、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を推進します。この取り組みを推進に向けては働き方改革とセットで進める必要があります。長時間労働の是正を重要課題とし、各所属における働き方の本質的な課題の抽出と対応策の検討をおこないます。
- ・ それらの活動を推進していくための活動の源はメンバーの声です。メンバー一人ひとりが会社方針である10年ビジョンの体現者であり、組合活動の主体者であることを再認識し、全員参画の活動を展開します。
- ・ 様々な環境変化が想定される中、各活動についての情報共有・意見交換を繰り返しおこないながら、全員でVOICEサイクルを回すことで、メンバー一人ひとりが安心感ややりがいを持って前向きに働くことができる環境をつくります。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会での各所属の特性を踏まえた現場課題などの声の集約 主要事業部における現場兼任役員運営による職場委員会開催（毎月1回）</li> <li>・ Formsの活用、働き方においては支部独自のformsアンケート実施の検討やテーマ別VOICEの実施</li> <li>・ 内容を精査し柔軟なVOICE開催（リアル・リモートライブ配信・動画配信VOICE）</li> <li>・ 兼任役員からのVOICE告知などの発信や声かけによるVOICE出席率および声の吸い上げUP</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の機関会議の中で職場委員会の声共有、各所属の課題と打ち手について議論実施 （職場委員会の声より、役割や世代別の傾向や課題認識の傾向など様々な視点より課題精査、 仮説を深堀するための世代別・所属別・役割別などのVOICEおよびアンケート実施の検討など）</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の経営懇話会および時間管理確認会において現場の声の共有、課題提起・提言実施</li> <li>・ 場合により経営懇話会・時間管理確認会への兼任執行部の出席</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 限定VOICE資料・支部広報・Yammer・HP等への掲載による活動周知、フィードバック等の徹底</li> </ul>

<重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会報告などタイムリーな情報共有をおこなう。</li> <li>・ 営業面のメンバーの声を集約し、経営懇話会で課題提起・提言につなげる。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の経営懇話会開催により、営業概況や、事業方針、10年ビジョン・アクションプランの進捗等について確認をおこなう。</li> <li>・ 10年ビジョンを踏まえ、随時、組織体制や採用計画の状況等について適宜確認をおこなう。</li> <li>・ 定期的な広報発刊により活動の周知を図り、営業面の課題などメンバーの声を集約につなげる。</li> <li>・ メンバーの関心の高い内容については、広報などを通してタイムリーな発信やフィードバックをおこなう。</li> </ul>
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事制度：基盤整備の制度構築、数年後を見据えたあるべき姿の具現化をおこなう。</li> <li>・ 働く環境の整備：総実労働時間短縮の検討を働き方改善の取り組みとセットで進める。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の方向性・業界特性等を踏まえ、人事制度については業界の動向・同業他社の処遇水準などを研究し、あるべき姿を具現化しながら協議を進める。</li> <li>・ 人事制度の基盤整備として、社員・メイト社員本給制度改定および三越製作所製造担当人事制度改定について、2023年度からの改定を目指す。また改定後の運用面について確認をおこなう。</li> <li>・ 60歳以降の再雇用のあり方については、業界の状況やIMPDの要員構成上の課題を踏まえ、継続して検討をおこなう。</li> <li>・ 働く環境の整備においては、2024年度総実労働時間1,800時間台到達を目指す。所定労働時間短縮と働き方改善の取り組みをセットで進め、ワークライフバランスにつなげる。</li> <li>・ 長時間労働や業務の偏りの改善を重要課題として、IDLM分析や現場の声を共有を図ることで、根本課題の抽出⇒具体的な対応の検討をおこなう。</li> </ul>
③ 役員人財育成・ 組織政策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合役員のメンバー対応力・影響力強化に向けた勉強会の実施</li> <li>・ 兼任役員各活動へのさらなる主体的な活動推進に向けた体制構築</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーと執行部とのパイプ役として、現場での対応力や影響力強化につなげるために、基本的な労務知識や労働協約等の理解促進につながる勉強会を定期的におこなう。</li> <li>・ 執行委員・評議員については、分野別活動の企画等役割分担を明確にするなど、さらなる主体的な活動推進に向けた体制をつくる。</li> </ul>
④ レクリエーション活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一体感醸成やメンバー間のコミュニケーション向上につながる企画立案</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後、大幅な採用計画が実行される中、一体感醸成に向けた重要な取り組みとして、新入社員（新卒・キャリア採用）の紹介や所属を超えたメンバー間のコミュニケーション向上を目的とした企画立案をおこなう。</li> </ul>

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
IMPD支部活動費	550,000	60,900	903.1%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通費（各会議・安全衛生巡回、VOICE（地域事業含む）・他社情報交換会など）…461,000円</li> <li>・ 組合員教育費（フレッシュプラン・セカンドプラン）…25,000円</li> <li>・ 渉外費…4,000円</li> <li>・ 書記局費…50,000円</li> </ul> <p>（※レクリエーション活動費は、後半年度予算に組み込みます）</p>			

## 三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ **<IMS社外：社会環境>**
- ・ 新型コロナウイルス感染症は未だ終息には至っていませんが、この先国内では経済活動回復にむけた動きに舵をとることから、景気が上向くことも期待できます。一方でモノの価格高騰が進み、私たちの生活の厳しさは増えています。
- ・ 労働人口の減少（働き手不足）により、人材の確保はもとより、誰もが意欲と能力におうじて働ける職場環境を整備することも必要です。更にIT業界では、2025年の崖が迫り、人材獲得競争の激しさが増えています。
- ・ **<IMS社内：IMS経営・働く環境>**
- ・ 引き続きハイモダルITの推進によってグループに貢献するとともに、トータルシステムコストの削減が求められています。
- ・ 上記に加え、今期は、「お客さまのサービスや従業員業務に影響ないICT」であることが強く求められている状況です。
- ・ グループの「連邦戦略」へ貢献すべく、自社プラットフォームで得たノウハウを源泉に新BtoB事業を拡大していくことがこれまで以上に重要性を増しています。
- ・ PCの画面越しのコミュニケーションを中心とした働き方の中で、社内のコミュニケーション機会は減少し、細かな気配りやフォローをおこなったり、それらを感じ取ったりすることは、以前よりも困難な状況といえます。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ 【テーマ】「**働き易さの向上**」と「**働き続けたい職場**」の実現
- ・ グループやIMSの戦略と、IT業界の状況の変化を踏まえると、IMSはメンバーにとってより働き易く、より魅力的な職場となることが求められていると言えます。「**働き易さ**」については、全国採用やロールレベル認定制度などの、グループにおける先進的な取り組みも含め、「多様な働き方の更なる推進」「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の実現」「総実労働時間の短縮」にむけ引き続き取り組んでいく必要があります。
- ・ 一方で社内の環境に目を向けると、我々メンバーは限られた時間の中で高い成果を出すことを常に求められており、強い緊張感をもって業務にあたっている状況です。そのような状況において真に魅力的な職場となるためには、働き易さの向上につながる制度の改善のみならず、リモート中心のコミュニケーションのなかにあっても、お互いの言葉をその背景も含めて理解し合うことができ、そのうえで自分を発揮して意見交換を行うことができる、「**働き続けたい職場**」である必要があります。
- ・ 上記2つの、「働き易さの向上」と「働き続けたい職場」を、第9期活動における反省点も踏まえながら、<VOICEサイクル>を軸に、重点取り組み項目を通して、実現していきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

聴く	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期開催の<b>VOICEへの参加率向上</b>を目指します。執行部は参加呼びかけを組織的に行います。</li> <li>・ 雇用形態や職場別（出向・SESなど）に応じた、<b>テーマ別VOICEの開催</b>を企画・提案します。</li> </ul>
話し合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会は、引き続き職場の状況アンケートとディスカッションを軸に活動を進めていきつつ、<b>ディスカッションの結果を組合としてのアクションに繋げる</b>ことを目指します。</li> <li>・ 評議員会は、引き続き通年協議事項についての審議・報告をこれまで通り行いつつ、より<b>議論の質を高める</b>手法につき検討を行い、実行に移すことを目指します。</li> </ul>
伝える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会では「<b>チェック機能</b>」の強化を行い、より効果的な提言を行うことを目指します。</li> <li>・ 労使専門協議会では、引き続きメンバーから届いた声を制度・運用に反映する提案を行います。</li> <li>・ 安全衛生委員会では、引き続きメンバーから届いた声を会社に伝え、職場環境の改善にむけた動きを確認します。</li> </ul>
知らせる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報活動は、<b>労働福祉活動・経営対策活動に関する発信を強化</b>するとともに、第9期と同様の頻度・内容で第10期以降も取続けることができる支部体制をめざします。</li> <li>・ 職場委員会においては、引き続き「話し合う」「伝える」のフィードバックをメンバーのみなさまにお届けします。</li> </ul>

## <重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事制度・運用の改善について、会社へ提言を行い、必要に応じた成案化をめざします。</li> <li>・ 働き方について提言を行い、改善をめざします。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賞与について、環境を踏まえつつも制度に則った支給水準をめざし交渉をおこなっていきます。</li> <li>・ 「多様な働き方の更なる推進」のため、全国採用の協議の推進を行います。また全国採用以外についても、テーマ別VOICE開催によるニーズの吸い上げを軸によりよい制度の実現に向けた取り組みを行います。</li> <li>・ 「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」を目指し、ロールレベル認定制度・運用についての課題解消に向けた取り組みを引き続き行います。</li> <li>・ 「総実労働時間の短縮」にむけ、所属毎の状況の違いを踏まえた、実現に向けた課題の把握と解決にむけた取り組みを行います。</li> <li>・ 「リモートのコミュニケーションを中心とした職場における最適な働き方」を探るべく、外部の知見を得る機会を設け、支部としてのレベルアップを行います。</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「パイプ機能」：経営とメンバーの情報の橋渡しをおこない、情報をひろく浸透させます。</li> <li>・ 「チェック機能」：経営の状況につき、その正常性について確認を行います。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働き続けたい職場の実現のため、経営方針の理解浸透について、経営懇話会で確認した内容をメンバーに頻度高く共有することで、パイプ機能の強化を行います。</li> <li>・ 経営懇話会について、運営方法の改善とナレッジの底上げによりその質を高め、チェック機能の強化を行います。</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動に関する情報を、メンバーにタイムリーに共有します。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働福祉活動や経営対策活動の内容についての発信頻度を高め、一体感の醸成につとめます。</li> <li>・ 今後も高頻度・継続的な情報発信を行うことができるような体制の構築をめざします。</li> </ul>
④ 教育活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーに学び・気づきの機会を提案します。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションの課題解決につながるような学び・気づきの機会を設け、VOICEサイクル・労働福祉活動とも連携のうえ、働き続けたい職場を目指します。</li> <li>・ 職場でメンバー自身を存分に発揮するにあたってのハードルとなってしまうような、日々の生活のなかの「気がかり」「不安」などの解決にむけて、学び・気づきを得る機会を提案します。</li> </ul>

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
IMS支部活動費	1,450,000	302,124	479.9%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年～2023年期の予算です。以下の想定に基づき策定しています。</li> <li>・ VOICE費として、テーマ別VOICEのリアル開催を想定</li> <li>・ リモートワーク環境における最適な働き方の外部講義、議案書作成にむけたIT関連の白書購入を想定</li> <li>・ 執行部の経営対策活動の議論をリードすべく、専従書記長の外部講義の受講を想定</li> <li>・ 行動制限は緩和の方向性であることから、執行評議会の毎月のリアル開催を想定</li> <li>・ 状況を見て、スポーツ大会などの開催を検討する想定</li> <li>・ 兼任主催の教育メニューのほか、チャレンジプランを実施予定</li> <li>・ 他労組との交流を想定</li> </ul>			

## 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### ＜環境認識＞

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、長く小売系の人財サービス業界は厳しい環境が続いていましたが、withコロナの浸透につれ、徐々に派遣・請負業の案件が増加に転じてきています。2022年度は、経営陣が大幅に入れ替わり、中期経営計画はそのままにしながらも、キーワードである「コスメ」・「教育」事業を加速的に進め業績回復への道筋をたてました。
- ・ I M Hの重要な基幹事業であったグループ内部の包括契約による業務受託業務は、内製化の方針の中で一定の役割を終え、大幅に縮小となっており、新規事業の動向は重要なテーマとなっています。
- ・ 2021年まで営業赤字であったが、2022年度営業利益をゼロにまで引き上げることを目標としており、中長期的に営業利益を生み出すグループ会社になることを求められており、その為に外部からの収益を稼ぐことのできる企業へと変化していきます。
- ・ IMH社員の減少による人材不足が深刻化しており、「人材の確保」が課題になりつつある中で、正しい時間管理や成果評価制度の運用を働きかけ、将来に渡り働きたいと思える制度をもつ会社になることが必要となります。

### ＜第10期運動方針の考え方＞

**《経営方針と事業計画を、わかりやすく「伝えて」メンバーに「つなげる」活動をチームで取り組みます。》**

- ・ 業績回復への具体的な事業計画の進捗状況を確認し、黒字化に向けてメンバーが納得して働くことができる環境を実現します。
- ・ 各グループの専門性が高く、課題も各部門で大きく変わってきます。各G・担当・店舗に組合役員を選出することで、「VOICEサイクル」を活性化し、大小さまざまな課題が、組合役員同士が部署を越えて活動することで、点→線→面で捉える体制を整えます。

**《今、働きがいを持ち、先のキャリアプランを描ける会社を目指し、メンバーにわかりやすく伝えます。》**

- ・ 制度変更が進む中で、メンバーの制度の理解を促し、正しい運用にする必要があり、現場のメンバーへ伝えていく体制を強化していきます。特に人事制度においては、メンバーが将来にわたるキャリアプランを描くことのできる、安心感や働きがいを持てる制度の構築と、退職一時金制度の整備をおこなっていきます。
- ・ 中長期的な経営方針の達成を目指す中で、働き方への大きな影響が考えられることから、正しい時間管理や成果評価制度の運用が行われる為の、周知活動と知識向上をおこなうため、広報活動を活性化させ、経営状況・労働福祉・ダイバーシティを中心に発信をしていきます。

### ＜VOICEサイクルの取り組み＞

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバー同士のコミュニケーションの場(しゃべり場)を設ける。(年間各G1回)</li> <li>・ VOICEごとに、Formsアンケートを活用し、声の取りこぼしを防ぐ</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合役員との機関会議でのディスカッションを通して、メンバーの声を反映していく。</li> <li>・ 職場委員会の効率的(リアル・リモート)な開催で、メンバー同士が意見交換できる場を創出</li> <li>・ グループ毎・雇用形態別のVOICE設定を実施(年間各1回)</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会に執行委員の参画を年4回実施(決算説明時に同席)</li> <li>・ 職場懇話会の定期開催で、現場の声をリアルタイムで伝えていきます。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月広報誌発刊で、組合情報に触れる機会を増やし、組合活動に慣れ親しめる環境を創る</li> <li>・ 組合役員を通じた発信をすることで、メンバーが主体性をもった活動にする。(しゃべり場の運営)</li> </ul>



※ VOICEサイクルイメージ

<重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兼任役員の情報共有を行い、経営懇話会のテーマへ反映させる。</li> <li>・ 黒字化への経営懇話会・職場懇話会の情報を兼任役員へ共有する。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 営業利益を黒字化することと新規事業の進捗を確認し、メンバーの声を提言していく。</li> <li>・ 経営懇話会への兼任役員への参画を行い、現場の情報をダイレクトに共有する。</li> <li>・ 兼任役員が中心になって経営の考えをメンバーへ伝えていく体制を構築するため、組合役員を中心に議題作成を実行していく。</li> </ul>
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きがいのある人事制度の検討と構築</li> <li>・ ワークライフバランスや将来に向けて安心して働くことのできる制度の検討と構築</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きがいをもって、キャリアを描ける人事制度、将来の展望を考慮することができる各雇用形態の人事制度の再構築を実行します。</li> <li>・ それぞれの制度が正しく運用されている状態のチェック機能としての役割を担います。</li> <li>・ 中長期的な働く安心を踏まえた退職給付制度の継続的な検討</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重点取組項目を中心とした広報誌の発信</li> <li>・ 複数のツール・チャンネルを利用した発信</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営状況の共有、新規事業の進捗の発信、制度についての情報(本給制度・退職給付制度・ダイバーシティ関連など)の発信を実施する。</li> <li>・ H P など複数のデジタルツールを使い、メンバーの情報機会を増やす。(月1回記事投稿実施)</li> </ul>
④ ダイバーシティ活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間勤務者の現状と今後の方向性を考える。</li> <li>・ 育児・介護・疾病などの知識を深める</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICEサイクル(テーマ別VOICEの開催年間2回など)で、現状を捉える。</li> <li>・ 広報活動を通して、情報を共有するし、組合役員とメンバーの知識レベルを上げる。</li> <li>・ 組合役員の知識や情報を深める。(セミナーの開催)</li> </ul>

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
IMH支部活動費	1,600,000	496,491	322.3%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通費は、首都圏・福岡・名古屋・仙台へのVOICE活動を主に想定、第9期と同水準を予定。</li> <li>・ 経営懇話会対策の為に、組合役員の知識向上を目的としたセミナーや勉強会を開催します。</li> <li>・ メンバー間のコミュニケーションの場の創出の為に活動費として、現場活動費を予算化します。</li> <li>・ メンバーへの教育サポートの為に勉強会を実施していきます。</li> </ul>		

## 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、日本国内では、未だ旅行に行きやすいムードは起きておらず、海外旅行においても、帰国時の規制が大きなネックとなっており、旅行業界全体でまだ本格的な再開は行われていません。現地で罹患した場合の対応等、まだ業界全体での課題も残っています。しかし、海外旅行における日本帰国時の規制については、徐々にではありますが緩和されつつある状況です。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルの主催海外旅行については、2022年7月のスイスを皮切りに段階的に催行を再開しています。
- ・ 2022年度の三越伊勢丹ニッコウトラベルの予算では、営業利益は△304百万円であり、グループとして黒字に転じている中、3期連続の赤字が予想されています。会社としてもこの状況を重く捉えており、営業利益の早期黒字化と予算必達が掲げられています。
- ・ また、赤字からの脱却後については、コロナ禍以前の状況（商品展開や顧客数）に戻ったとしても、このコロナ禍の打撃をカバーできるほどの収益は望めず、今後は主に顧客数を増やしていくことで収益性を高めるといった事業方針も示されています。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、現在は営業利益黒字化が最重要視されていますが、中・長期的には、コロナのような大きな影響がない場合の収益性が課題として捉えられています。このため、これまで以上に、より効率の高い仕事の進め方が求められています。
- ・ 生産性を高めていく施策の実施が重要ですが、このためには、メンバー全員の積極的な意見発信や議論などの行動が必要です。これまで以上に、メンバー一人一人が、より強い主体性を発揮していかなければならない状況となっています。
- ・ このような状況において、三越伊勢丹ニッコウトラベル支部では、組合活動を通して、会社や現場の課題を自分たちで見つけ、解決していく風土を構築・強化していきます。よりメンバーにとって意見を言いやすい環境を作ることで、メンバー一人一人が会社や職場における課題に対して、主体的に考え、改善に向けた意識や行動に繋がっていくと考えています。VOICEサイクルを回していくことは、このメンバー全員の主体性向上にも繋がっていると捉えています。
- ・ メンバー全員の主体的な行動を推進していくには、組合がよりメンバーにとって身近な存在とならなければいけません。そのために、第10期の三越伊勢丹ニッコウトラベル支部としては、組合組織と現場メンバーを繋ぐ兼任役員の影響力強化を運動方針の軸と位置付けて活動を進めていきます。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兼任役員が説明を行うなど、メンバーがより意見発信しやすいテーマ別VOICEを実施する。</li> <li>・ 各営業所を直接訪問し、可能な限りメンバーとリアルなコミュニケーションを取る。</li> <li>・ 兼任役員にメンバーへのアプローチの担当を設定し、メンバーとの接点を増やす。</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関会議開催の前に議題を共有し、メンバーの声の吸い上げや意見の整理を行う時間を設定する。</li> <li>・ 機関会議において、議論を行うための時間をふやし、全員がより活発に意見発信できる会議体を構築する。</li> <li>・ 兼任役員にメンバーへのアプローチの担当を設定し、日々コミュニケーションを取ることを意識してもらうことで、メンバーの声の吸い上げを強化し、そこで得た意見を各機関会議のなかで共有する。</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次回の経営懇話会議題を各機関会議で共有し、兼任役員が得たメンバーの声を基に経営への伝え方も議論した上で、経営懇話会や専門協議会等で会社に伝える。</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーがよりふれやすく、わかりやすい情報発信を目的として、YammerやLINEの活用を強化する。</li> <li>・ 情報や知識のみではなく、組合支部としての意見もHPやYammer、LINEで発信していく。</li> <li>・ 兼任役員からメンバーに対して、情報共有するアプローチの機会を設定する。</li> </ul>

## <重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あるべき姿と現状のギャップ、今年度および中長期的なスケジュールの明確化。</li> <li>・ 魅力ある企業を目指した労使協議の実施。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三越伊勢丹ニコウトラベル支部としては、「添乗業務の位置付けの整理」や「要員体制と業務のバランスについて」、「働きやすい風土改革」を大きな課題と認識しています。労使協議において、あるべき姿の認識や、現状とのギャップ、今年度および中長期的なスケジュール感を常に確認し、労使で共有する体制の整備・強化を進めていきます。</li> <li>・ 業績の回復が直近の課題として捉えられていますが、添乗関連諸制度や要員体制の他、魅力ある企業に発展させていくため、退職給付制度の向上や短時間勤務制度の事由拡充、60歳以上の働き方、より働きやすい職場風土改革なども引き続き協議を行っていきます。</li> </ul>
② 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関会議での次回経営懇話会議題の共有と議論の実施。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会等で得た会社の情報はこれまでも機関会議で伝えてきましたが、報告のみとなる場合があり、兼任役員やメンバーの意見を踏まえたその先の議論については課題を残していました。</li> <li>・ 第10期では、各機関会議開催前の議題共有の徹底や兼任役員一人一人の意見のヒアリングを行い、より発言しやすい会議体構築を進めていきます。</li> </ul>
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーの意見に対するフィードバックや定期的な労使協議の報告の実施。</li> <li>・ YammerやLINEなどのツールを活用した情報発信の頻度向上。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「VOICEなどで出した自分の意見の結果をもっと知りたい」というメンバーの声もあるため、経営懇話会や労使協議の報告を定期的に発信していきます。</li> <li>・ メンバーに組合をより身近に感じてもらえるよう、YammerやLINEを活用することで、メンバーにとってふれやすく、わかりやすい情報発信の頻度を高めていきます。</li> <li>・ 定期的な情報発信について、発信する情報や発信方法、発信までの作業の詳細、支部内での役割分担等を明確にします。</li> </ul>
④ 役員人財育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兼任役員を対象とした教育機会の設定。</li> <li>・ 教育を通じ、兼任役員のメンバーへの影響力を強化。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兼任役員のメンバーへの影響力強化のために、財務や労務、意識改革、環境改善などに役立つ知識・スキルを学べる勉強会を実施していきます。</li> <li>・ 傾聴に関する知識・スキルを兼任役員とも共有し、VOICEサイクルの「聴く」を強化します。</li> </ul>

## <第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
MINT支部活動費	650,000円	76,389円	850.9%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の交通費（日本橋訪問）および第10期前期中2回の浦和、立川訪問費（約73,000円）</li> <li>・ 2022年7～8月実施済みの各営業所訪問の交通費・旅費（約120,000円）</li> <li>・ 2023年2月春の交渉メンバーズVOICEの交通費・旅費（大阪、名古屋、仙台、福岡、浦和、立川）（約120,000円）</li> <li>・ セカンドプランの実施（10,000円想定）</li> <li>・ 他旅行会社系労働組合との交流会の実施（2,000円想定）</li> <li>・ 書記局費（50,000円）</li> <li>・ メンバー名簿の作成（250,000円想定）</li> </ul>		

## 関連グループ支部 I 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

- ・ グループでは、2021年11月に新たな中期経営計画（2022年度-2024年度）を策定し、長期に目指す姿を「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」と定義しました。その実現に向けてグループ全社による「連邦戦略」を掲げ、グループの連携を強化し、お客さまの幅広いニーズに応えるモデルの確立やコスト最適化等に取り組み始めました。
- ・ 今後はグループが持つリソースを最大限活用しながら、更なるグループ内企業へのアプローチ・連携等に取り組み、各自が目標を達成していくことが求められています。
- ・ このような中、グループ企業の一員として期待される役割を担っていくためには、一人ひとりが変化を恐れず、試行錯誤を繰り返しながらも常に新しいことにチャレンジすることができる仕組みづくりや風土醸成が必要です。

### <第10期運動方針の考え方>

- 第10期は【レオテックス】【センチュリー・トレーディングカンパニー】【IM Digital Lab】【三越伊勢丹健康保険組合】を担当します。**
- ・ わたしたちの生活はコロナ禍で大きく変化し、中には生き残りをかけた事業構造の転換や収支構造改革を進めた事業会社もあります。不確実性が増したといわれる世の中で、環境変化に対応していくことは容易ではありません。これを乗り越えて企業や個人が成長し続けていくためには、一人ひとりが変化に対応していくからをつける必要があります。そのためにもメンバー同士が、徹底的に話し合い、相互に認め合い、さまざまな視点で物事をとらえ、選択肢を模索していくことが重要だと捉えています。
  - ・ 第10期は多様な背景をもつメンバーが相互に尊重し合い、闊達な意見を交わして次の一歩が踏み出せるよう、引き続き「あなたもOK・わたしもOK」を合言葉に、主体的な行動の後押しをおこないます。また、中長期的なやりがいにつながる人事賃金制度の構築と、その運用に対するチェックをおこないます。VOICE活動を起点として、重点取り組みである経営対策、労働福祉のサイクルをまわしながら制度構築に向けた議論をおこない、教育活動や広報活動で情報を補完していきます。またグループが持つリソースを最大限活用できるよう、組合活動を通じてグループ間交流をおこない、コミュニケーションの基本である「伝える」「聴く」のスキルアップや、物事の見方・考え方を広げる機会につなげます。
  - ・ これらの活動により、経営と現場が同じ目標に向かい、自社にとっての「グループ連邦」とは何か、自分たちにとっての「やりがい・はたらきがい」とは何かを考え行動し、高い成果を発揮するとともに、一人ひとりが仕事に誇りをもって働いている状態につなげていきます。

### <VOICE活動の取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事賃金制度改定に関するテーマ別VOICEを開催します（事業会社により最大年6回程度想定）</li> <li>・ リアルとリモート・デジタルを組み合わせた情報収集をおこないます</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生委員会や職場委員会の場を活用し、職場環境の向上について話し合います</li> <li>・ <b>心理的安全性をもって発言できるよう「会議のルール」を毎回参加メンバーと確認します</b>  <b>① 口外しない ② 否定しない ③ 自分の意見を必ず言う</b></li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営懇話会を毎月開催し、労使の情報共有、意見交換をおこないます</li> <li>・ メンバーの声を適切に経営に伝え、職場環境や関係性の向上につなげます</li> <li>・ 会社の方針を正しく理解し、メンバーと経営の橋渡しをおこないます</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報を通じて組合活動に関連する情報をタイムリー伝えます</li> <li>・ 動画などの手法を用いてわかりやすい発信をおこないます</li> </ul>

<重点取り組み項目>

① 労働福祉活動	・ 中長期のやりがい・働きがいにつながる人事制度の構築と、働く環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループの目指す方向性をふまえながら、各事業会社の特性に合った制度となるよう議論をおこないます。</li> <li>・ 役割成果を適用する分会【レオテックス、センチュリー、三越伊勢丹健康保険組合】では、個人の成果の積み上げを重視しながら、就いた役割に応じた処遇をタイムリーに反映する本給体系の構築に取り組みます。</li> <li>・ 【IM Digital Lab】では専門職コース導入後の課題や今後の方向性、評価の納得性の向上について議論をおこないます。</li> <li>・ 【三越伊勢丹健康保険組合】では制度上の独自課題の有無など、メンバーとの意見交換を始めながら必要な議論をおこないます。</li> <li>・ 適切な時間管理の実現や、ハラスメント撲滅など、メンバーの持つちからが十分に発揮できる職場風土を目指します。</li> </ul>	
② 経営対策活動	・ 企業環境の正しい把握と目標達成に向けたサポート
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE活動と連携し新規事業の取り組み状況や会社への要望を集約します。</li> <li>・ 目標達成のために必要な取り組みについて労使で話し合います。</li> <li>・ 業績やアクションプランの進捗は定期的に確認し、企業・事業の存続、雇用の確保に必要なチェックとフォローをおこないます。</li> </ul>	
③ 広報活動	・ 組合活動を身近に感じてもらえるようなツールとしての活用
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 活動報告のほか、働く上で必要とされる知識やメンバーにとって有益な情報発信を、タイムリーにわかりやすくおこないます。</li> <li>・ 組合LINEの周知を継続しておこない、必要な情報を手に取りやすくしていきます。</li> </ul>	

<その他の取り組み項目>

教育活動	・ 相互尊重の土台作り、働きやすい職場環境作りにつながるサポート
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ アサーショントレーニングやアンガーマネジメントセミナーなどの教育開催を通じて「聴く・伝える」スキルの向上につなげます。</li> <li>・ カリキュラムについては、もの見方や考え方を広げ、行動変容につなげられるよう検討します。</li> </ul>	
ダイバーシティ・ レク・社会貢献活動	・ メンバー同士の親睦や社会とのつながりを深められる活動の情報提供
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての活動と連動し、様々な背景をもつメンバー同士が互いの存在を認め合い安心して働ける環境作りをサポートします。</li> <li>・ メンバー同士の親睦を深めるため、現場発のレク活動を兼任役員や職場委員と連携しサポートします。</li> <li>・ 本部と連携し、愛の募金をはじめとした社会福祉、自然環境、動物介護などの活動につながる情報発信をおこないます。</li> </ul>	

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
関連グループ支部 I 活動費	700,000	343,379	203.9%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE活動費：制度改定に関連したテーマ別VOICE開催費を予算化しています</li> <li>・ 教育サポート費：コミュニケーションについて振り返り、新たな気づきやスキルを得るために計画しています</li> <li>・ レク費：メンバー同士の親睦が深められるような現場発案のレクをサポートするために予算化しています</li> <li>・ 交通費・旅費：遠隔地のメンバーとの直接対話を目的としたVOICEにかかる交通費を想定し、予算化しています</li> </ul>			

## 関連グループ支部Ⅱ 第10期（2022・2023年度）運動方針（案）

### <環境認識>

#### 【三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下IMGS）】

- ・ 構造改革が終了し、販売主体の会社となりました。これまでのオペレーション主体からお客さまの声を聴き、新たな価値提供をおこなっていくことがメンバー一人ひとりの重要なミッションとして掲げられています。
- ・ 2022年3月に共有された3ヶ年計画には、3年後のさらなる業績拡大を見据え、新たな施策が盛り込まれています。組合としては、メンバー一人ひとりが事業方針や置かれた環境等を理解し、主体的に行動するとともに所属の中で意見を出し合いながら進めていく職場風土の構築が重要であると捉えています。

#### 【スタジオアルタ】

- ・ 企業存続をかけて業態転換を志向する再生ステップがスタートしています。
- ・ アルタが持つリソースとグループ内リソースを掛け合わせて、新たな価値を創造することが求められていますが、前提となるグループ連邦施策の進捗度合や具体的な進め方など、今後、組合としても経営対策活動のチェック機能・パイプ機能強化を図る重要な時期と捉えています。

#### 【三越伊勢丹ソレイユ（以下ソレイユ）】

- ・ 企業として、さらなるグループ貢献に向けた主体的なアクションをどのようにおこなっていくかが期待されています。
- ・ メンバー一人ひとりがそれぞれの個性や自分らしさを存分に発揮し業務に向かうことを前提としながら、メンバーがさらなるグループ貢献への充実感につながるよう、新たな取り組みや仕組みづくりに向けた検討を進めています。

### <第10期運動方針の考え方>

- ・ 2022年2月に発表されたグループ3ヶ年計画を踏まえ、グループ連邦戦略の推進はもとより、各企業において現時点の状況を打開し、さらに業績や貢献度向上に向けた施策の実行が求められています。
- ・ その実現に向けては、メンバー一人ひとりが会社の置かれた環境はもとより、方向性や自分に期待されている役割を正しく理解し、主体的に取り組むことが重要です。
- ・ 組合としては、制度改定後の運用状況にも着目し、制度理解や目標管理制度も含めた運用面の把握をおこなうことで、役割の意識づけや目標設定・フィードバックの質の向上など、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。
- ・ 環境の整備に向けては、相談・発言・提案がしやすい心理的安全性の高い職場環境をつくることが大切です。
- ・ メンバー一人が相互尊重や他者を思いやる気持ちを持ち、意見を出し合いながら業務に取り組む風土醸成に向け、それぞれの所属の傾向を把握し、メンバー自身の意識や行動変革につながる取り組みを進めます。
- ・ 一つひとつの課題について改善につなげていくためには、あるべき職場環境を描き、どのようなアクションが必要か、全員で考え、声をあげていくことが大切です。全員で「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のVOICEサイクルを循環させ、やりがいや安心感につながる職場環境を構築しましょう。

### <VOICEサイクルの取り組み>

<b>聴く</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場委員会の開催による情報共有（毎月1回）</li> <li>・ リアルVOICEやリモートライブ配信開催による対話強化、少人数でのVOICE実施</li> <li>・ 必要に応じてテーマ別VOICE開催や分会独自のformsアンケート実施の検討</li> <li>・ VOICE資料の事前配布による理解促進・声の集約向上</li> </ul>
<b>話し合う</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎回の職場委員会の中で、職場の課題について意見交換、ヒアリング内容の事前共有による課題吸い上げの質の向上 （課題抽出・精査、仮説の深堀、テーマ別VOICEやformsアンケートの実施など打ち手の検討など）</li> </ul>
<b>伝える</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の経営懇話会・衛生委員会等でのメンバーの声共有・課題提起・提言</li> </ul>
<b>知らせる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VOICE資料やHP等への掲載による活動の周知・タイムリーなフィードバックの徹底など</li> </ul>

<重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業環境の正しい把握・浸透に向けた取り組みの推進</li> <li>・ 活動周知による営業面でのメンバーの声の吸い上げ強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の経営懇話会開催により、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い、広報やHPを活用しタイムリーな活動の周知を図ることで、関心度向上や営業面の声の集約につなげる。</li> <li>・ チェック機能・サポート機能強化に向け、必要に応じて職場委員会での懇話会内容について共有をおこない、営業面で感じている課題について意見集約をおこない、タイムリーな対応につなげる。</li> <li>・ 【IMGS】販路拡大や新たなギフトサービスの提供（コンテンツ拡大・新カタログ作成等）に向けた取り組みの進捗など</li> <li>・ 【スタジオアルタ】業態転換の状況やグループ連邦戦略との連携・進捗状況など</li> <li>・ 【ソレイユ】指導員の育成に向けた体系についての確認など</li> </ul>	
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安心感ややりがいにつながる制度構築と運用面の把握によるモチベーション向上</li> <li>・ 職場風土など働く環境改善にむけた取り組みの推進</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ やりがいや安心感につながる制度構築に加え、運用面の確認をおこなうことで前向きに働くことができる環境構築につなげる。</li> <li>・ メンバーの声の集約から傾向把握をおこない、働き方やコミュニケーション向上に向けた職場風土改善への取り組みを進める。</li> <li>・ 【IMGS：制度】賞与制度改定に向けた検討、メイト社員の社員化に向けた対応、多様な働き方に向けた検討など</li> <li>・ 【スタジオアルタ：制度】個人の成果を重視した人事賃金制度の仕組みづくりと運用状況の確認、広報等を通じた目標管理面談の理解促進など</li> <li>・ 【ソレイユ：制度】グループが目指す方向性を踏まえた多様な働き方の検討、賞与加算制度の運用状況の確認など</li> <li>・ 【働き方】時間管理の実態確認や正しいルールの浸透、一緒に働く仲間の感謝とリスペクトを大切にする職場風土の醸成、問題解決に主体的に関わり行動することの後押し、ハラスメントの撲滅に向けた取り組みなど</li> </ul>	
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ブログ等の定期的な発信による活動内容の周知</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ブログ・広報誌・ポスター等、各種ツールの活用により、組合活動についての発信をおこなう。</li> <li>・ メンバーに組合活動について知ってもらえるよう、活動のトピックスなどについて定期的な発信をおこなう（ブログ更新：月1回）。</li> </ul>	
④ 教育活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相互尊重の風土醸成やコミュニケーション向上など、職場風土改善につながる取り組みの推進</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンバーを対象にコミュニケーション向上等につながるセミナーを開催し、職場環境改善につなげる。</li> <li>・ ものの見方や考え方を広げ、行動変容につなげられるようなカリキュラムを企画立案する。</li> <li>・ グループ内交流や職場風土改革につながるカリキュラムを実施する。</li> </ul>	

<第10期支部予算について>

費目	予算(円)	前期実績(円)	前期比
関連グループ支部Ⅱ活動費	450,000	63,276	711.2%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使会議・VOICE等交通費（IMGS・ソレイユ）・・・45,000円</li> <li>・ 労度福祉活動・・・200,000円</li> <li>・ レクリエーション費・・・170,000円</li> <li>・ 書記局費・・・50,000円</li> </ul>			

## IMGU 労働福祉中期ビジョン(仮)策定に向けて

### <第9期 運動方針における重点政策>

- ・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバーの安心・やりがい・夢に向けた取組みを引き続き進めていきます。社内外の背景や要請を踏まえた、グループ労使協議取組みの方向性を示していきます。
- ・ 注力する協議項目は、第一に今年度の業績を踏まえた「賞与交渉」です。昨年度からの業績回復はあるものの、今後の賞与交渉を踏まえると、今年度の賞与交渉は非常に大きな意味を持ちます。その他、中長期を見据えた項目の議論をおこないます。
- ・ 本部・HDS からの方針は踏まえながらも、各支部がより主体的に支部労使協議を推進する体制の構築およびサポート体制の実現を目指します。具体的には本部として労働条件のグループ指針を示し、各支部が自社の労働条件における中長期のあるべき姿を描き、実現するための「労働条件ロードマップ」を策定することで、納得性ある労使協議を目指します。

### <ビジョンの位置づけ>

- ・ 今回提示する労働福祉ビジョンは、三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して短期的（1～2年）に対応すべき項目と中期的（3～5年）に対応すべき項目について IMGU としての方向性を示すと共に、各支部は自社の労働条件の課題解決に向けた対応と IMGU の方向性を踏まえたあるべき姿に向けた「労働条件ロードマップ」を作成し、その実現に向けて取組みを進めます。

### <ビジョンの策定に向けた状況>

- ・ IMGU では、基本理念に掲げている「私たちの幸せを創造し続けること」の実現に向けて、三越伊勢丹グループで働くメンバーが長期的に高いモチベーションを持ちながら成果を発揮していくため、労働福祉ビジョンにおいては
  - ①雇用の確保を最重視する
  - ②労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
  - ③多様性を力に変えるといった考え方を踏まえ、「人に関わる諸制度」や「働く環境の整備」に関する重点政策の検討を進めています。

### <今後のスケジュール>

労働福祉ビジョンについては、今後引き続き本部内で検討・議論を重ね、2023年1月の本部機関会議での審議を行うことを想定しています。その後、各支部単位で中期ビジョンの検討を進め、2023年度中での各支部中期ビジョンの策定を目指していきます。

# 三越伊勢丹グループ労働組合

## 基本理念



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

### 目的

**わたしたちの幸せを創造し続けること**

### 3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

### 5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合