

<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、業績回復の為に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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ ステージB本給制度改定を実施した。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
--	---

② 経営対策活動 ※重点政策

<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>労使間の意思疎通の信頼関係構築はできている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2つの軸となる事業の進捗を今後も確認をしていく。</li> </ul>
○ : 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"> <li>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)</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>テーマ別VOICEの実施や、組合役員の知識向上の為の勉強会などを実施</li> </ul>
---	--

④ 広報活動

<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L I N E 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。</li> </ul>
--	---

⑤ 組織政策・人材育成活動

<ul style="list-style-type: none"> <li>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の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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
--	--

<第9期支部予算について>

費目	予算	実績	執行率
IMH支部活動費	1,600,000	496,491	31.03
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>VOICE活動においてもリモートVOICE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。</li> </ul>			

## IMH支部 第10期（2022～2024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。
- ・ IMH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>



※ 現場サイクルイメージ

<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<span style="background-color: yellow;">の参画を行い、現場の情報をダイレクトに共有する。</span></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>・ <span style="background-color: yellow;">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</span></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、<span style="background-color: yellow;">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</span>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>・ <span style="background-color: yellow;">広報活動を通して、情報を共有し、組合役員とメンバーの知識レベルを上げる。</span></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	前期実績	前期比
IMH支部活動費	¥1,598,000	¥496,491	31.1%
<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>			