

関連グループ支部Ⅱ 第10期前半年度（2022年度）の振り返り

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- 2022年2月に発表されたグループ3ヵ年計画を踏まえ、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。

【 第10期前半年度のトピックス 】

- IMGS：2023年4月～立川店ギフトサロン運營業務の受託開始。
- スタジオアルタ：2023年4月～グループの広告事業統合。社員の本給制度改定
- 三越伊勢丹ソレイユ：22年12月の作業量前年比115%（付帯業務換算8000時間）。クリスマス大ビンゴ大会実施

【 活動の振り返り 】

できたこと：【スタジオアルタ】本給制度改定（社員）、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、23年6月賞与加算要求、育児勤務制度の拡充 【IMGS】ステージB役割給の見直し、賞与支給表の設定、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、休職および傷病調整手当の導入 【三越伊勢丹ソレイユ】成果評価シートの見直し（社員）、賞与加算の導入（社員Ⅱ）、賞与支給額計算式における査定率の解消（社員Ⅱ）

継続検討：【スタジオアルタ】賞与支給表の見直し 【IMGS】キャリア支援制度の拡充

【 VOICEサイクル振り返り 】

【聴く・話し合う・伝える】第10期はメンバーとの直接対話から始めました。拠点に直接足を運び、ひとりひとりに意見を聴く⇒経営にはメンバーの意見を起点とした提言をおこなう⇒労使間の課題の認識合わせや意見交換をおこなう。これにより各社の人事制度改定、事業会社をまたいだコミュニケーションスキルUP教育のスムーズな実施につなげることができました。

一人ひとりの意見を聴き、それを元にあるべき姿をふまえ経営との意見交換をおこない、労使ともに納得性高い本給制度改定（スタジオアルタ）や、賞与支給表の設定（IMGS）につなげました。

【知らせる】ブログの毎週更新をおこなっていますが、経営対策や制度理解につながる情報が不足しています。また、メンバーへの伝わりやすさをふまえると、ブログ更新を補完するツールも検討が必要かと捉えています。

【 第10期前半年度支部予算について 】

予算（円）	実績（円）	執行率（%）
450,000	81,740	18.16
<ul style="list-style-type: none"> 労働福祉対策費：予算200千円、執行率3.50%（コミュニケーション教育の実施を5月から9月に変更。他机上名札作成分） レク費：予算170千円、執行率10.36%（ソレイユのクリスマスレク：共済会レク費廃止により今年度から組合レク費での補助に変更。総経費における半額補助が約16,000円で納まったため。） 交通費：109.11%（4月から労使会議スケジュールが変更になり、行き来が増えたため） 		

関連グループ支部Ⅱ 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 【IMGS】アフターコロナの環境下において、ギフト需要がカタログから現物へと移り売上が減少傾向にあります。グループではマルチタスク化が進み、かつこの、IMGSはギフトに関するスペシャリストとしての存在意義を上げていくことが必要と捉えています。
- ・ 【スタジオアルタ】グループの広告事業統合とグループが保有する広告メディアの営業活動拡大を通して連邦戦略を推進していく年と位置付け、web広告領域への新規参入の足掛かりとしてグループの広告メディア・プラットフォーム構想に着手する一年となります。
- ・ 【三越伊勢丹ソレイユ】2030年度障がい者雇用率3.5%達成方針のもと、グループおよびステークホルダーにとってなくてはならない存在としてグループの業務改善と利益創出に貢献することを目指します。

【 後半年度の活動の考え方 】

- ・ 関連Ⅱ支部の各分会は、各社の特性をこれまで以上に活かしグループにおける役割を果たしていくことが求められています。その中で働くメンバーは、これまでとは異なる業務への挑戦をメンバー間で連携しつつ取り組むことが重要になってきます。
- ・ 組合としては、一人ひとりの持つ強みが最大限発揮できる職場環境づくりに向けて、経営とメンバー、メンバー間それぞれのコミュニケーションがとれる環境づくりに取り組んでいきます。

【 重点取り組み項目 】

- 経営対策活動：【3分会共通】グループにおける各社の期待役割を果たすため、アクションプランの進捗確認と、施策に対するメンバーの理解促進を広報と連動しておこないます。
- 労働福祉活動：目標達成意欲につながるよう、人事賃金制度について検証・検討をおこないます。
 【スタジオアルタ】経営対策と連動し、あるべき賞与水準について継続協議をおこないます。
 【IMGS】立川モデルの運用状況を確認しながら、人事制度改定の必要性を含めた検討をおこないます。限られた要員で生産性高く働けるよう、組織と個人の意識改革や、成果に応じた処遇の在り方を検討します
 【三越伊勢丹ソレイユ】メンバーが働く上で生じる健康面での問題などに対応できるようあるべき人事制度の協議を進めていきます。
- 広報活動：【3分会共通】人事制度や組合活動に対する理解促進・周知の拡大につながる情報発信をおこないます。メンバー特性に合わせた広報の在り方を検討します。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- ・ 組合活動への関心を高めるために毎週発信する情報の人事制度や経営対策を強化【知らせる】
- ・ メンバー同士で気づくことや理解しあう機会（コミュニケーション・チームビルディング等）教育を9月頃に実施【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営に現場の声を伝える内容の精度を更に高める為の職場委員会・VOICEの充実化【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営懇話会にて、現場が抱える問題を経営に伝えることでスピード感を持って解決につなげる【伝える】

【 第10期後半年度支部予算について 】

予算（円）	前期実績（円）	前期比（%）
630,000	81,740	770.7
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【メンバー教育サポート】メンバー対象のコミュニケーションスキルアップ教育を実施（会計年度における前半年度分）250千円 ※後半年度も9月頃をめぐりに実施予定 ・ 【レク費】職場親睦会補助を3分会のメンバー数を踏まえて予算化（プロパー+出向者計）160千円 ・ 【労働福祉】障害者雇用に関する知識を外部から受け労使協議に活かす（セミナー受講費）50千円 		