

第 10 期(2022 年度) 活動経過報告

第 10 期(2023 年度) 運動方針

三越伊勢丹グループ労働組合

第 10 期(2023 年度)定期本部大会議案書(案)

2023 年 10 月 5 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

第10期（2023年度）定期本部大会 議案書（案） 目次

| | |
|---|----|
| 1. 議事日程 | 1 |
| 2. 第10期（2022年度）活動経過報告および第10期（2023年度）活動計画（案） | |
| 本部 | 2 |
| 三越伊勢丹支部 | 11 |
| 北海道統括支部 | 13 |
| 仙台三越支部 | 15 |
| 新潟三越伊勢丹支部 | 17 |
| 静岡伊勢丹支部 | 19 |
| 名古屋三越支部 | 21 |
| 広島三越支部 | 23 |
| 高松三越支部 | 25 |
| 松山三越支部 | 27 |
| 岩田屋三越支部 | 29 |
| エムアイフドスタイル支部 | 31 |
| エムアイカード支部 | 32 |
| 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 | 33 |
| 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 | 34 |
| 三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 | 35 |
| 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 36 |
| 三越伊勢丹ニコウトラベル支部 | 37 |
| 関連グループ支部Ⅰ | 38 |
| 関連グループ支部Ⅱ | 39 |

※第10期（2022年度）決算報告および剰余金処分(案)ならびに第10期（2023年度）予算(案)については、別冊となります

第10期（2023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10期（2022年度）活動経過報告および第10期（2023年度）活動計画（案）に関する件
 - 第3号議案 第10期（2022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（2023年度）予算（案）に関する件
 - 第5号議案 第10期（2022年度）活動表彰に関する件
 - 第6号議案 組合規約の改訂に関する件
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年度）活動経過報告

【活動の振り返り】

第10期（2023年度）活動計画（案）

【後半年度に向けて】

【第10期前半年度のトピックスと環境認識】

社会情勢

- ・ 2023年5月8日から新型コロナウイルス感染症の位置づけが「5類感染症」に変更されたことで、基本的には季節性インフルエンザなどの他の感染症と同様になり、2019年末からおよそ3年間にわたって続いた社会への多大なる影響は、本格的な緩和にもわかれ、社会経済活動はようやく正常に営まれるようになりました。
- ・ 他方、2022年2月に発生したロシアによるウクライナ侵攻をきっかけにさまざまなものの価格が上昇しており、とりわけ電力やガソリンなどのエネルギー価格の高騰や、また、2022年から急速に円安が進行したことにより、多くを輸入に頼っている原油や食料品の国内価格はさらに値上がりし、あらゆる商品やサービスの価格が高騰しています。
- ・ 2022年暦年の消費者物価指数（生鮮品を除く総合指数）は、前年比で2.3%上昇し、家計への負担も増すばかりです。
- ・ このような環境下、賃上げにむけた社会的な機運の高まりにより、2023春季生活闘争では多くの企業で賃上げが実現し、連合が賃上げにあらためて取り組んだ2014年以降では最も高く、約30年ぶりとなる高い水準（平均賃上げ率：3.58%）となりました。

グループ業績

- ・ 三越伊勢丹ホールディングス2023年3月決算では、私たちが目指す姿である「お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中心とした小売グループ」の実現にむけて、中期経営計画（2022～2024年度）に沿って各施策を着実に進めてきた成果として、総売上高は1兆円を回復し、営業利益はコロナ前（＝2018年度）を超える296億円を計上、当期純利益は300億円超えを達成しました。
- ・ なかでも構造改革による経費削減は順調に推移し、科学的視点を取り入れ、経費や要員などをコントロールするための基準や規律を策定した手引書（百貨店の科学）による固定費削減に努めたことにより、一層の効率化が図られました。
- ・ セグメント別では、特に百貨店業においては、外出機会の拡大や、首都圏店舗を中心にラグジュアリーブランド、宝飾・時計などの高額品の好調な売れ行きがけん引し、営業利益は前年から267億円改善しましたが、大都市圏の一部を除く地域店舗については、消費の回復が遅れています。

今後に向けて

- ・ 現3か年計画（再生フェーズ）の2年目となる2023年度は、識別顧客の拡大による日本人売上高の更なる拡大と、インバウンドの回復を見込むとともに、百貨店の科学のグループ全体への波及により販管費コントロールを適切におこなうことで、グループ営業利益は当初2024年度計画を前倒し、統合後最高の350億円を計画しています。
- ・ また、2023年5月1日には、三越伊勢丹グループの全ての企業活動の原点にある最も基本的な考え方として、「三越伊勢丹グループ企業理念」が、新たな企業理念体系として再整理・発信されました。
- ・ 「こころ動かす、ひとの力で。」という企業理念のミッションは、「“私たち一人一人”の力で、“私たちのステークホルダー”の心を動かします」という意味が込められるとともに、「私たちの存在意義であり、常に立ち戻る場所」とされています。
- ・ 日々の業務のなかで迷いが生じたときは、「三越伊勢丹グループ企業理念」に立ち戻り、自分たちの存在意義を見失うことなく、行動・挑戦し、この先も三越伊勢丹グループの未来を切り拓き続けていくことが求められます。



【 第10期運動方針テーマとVOICEサイクルについて 】 ※第10期運動方針再掲

<第10期運動方針テーマ>
みんなで「VOICEサイクル」をまわし、一つひとつ成果を積み重ね、IMGUをより強い組織へ持ち上げよう

- ・ 会社や職場が抱える課題は大小かわからず、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。
- ・ そのために本部は、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。

<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、その根幹となることも重要なもので、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。



【 第10期前半年度活動全体の振り返り 】

- VOICEサイクル**
- ・ 第10期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「VOICEサイクル」については、各支部が4つの要素のそれぞれについて、自支部の強み・弱みを見極め、例えば「伝える」では職場懇話会を新たに開催することや、「知らせる」を起点に活動を軌道に乗せるなど、具体的な施策にまで落とし込んだ取り組みが推進され、浸透の点では一定程度の成果があったものと捉えています。
 - ・ しかしながら一方、「VOICEサイクル」というキーワード自体、専従を中心とした役員のみが用いていることや、支部によっては未だ活動が専従役員主体となっているなど、兼任役員やメンバーの巻き込みといった点では、道半ばではあります。
 - ・ また、「VOICEサイクル」の4要素のそれぞれに紐づく取り組みを強化することはできつつあるものの、テーマとして掲げた「VOICEサイクル」をまわすことによる課題解決や、その成果の積み上げを目指すことを前提とした活動となっていないことも課題としてあげられます。

支部統括担当による支部活動の活性化

- ・ 第9期から組織を構築した百貨店・関連各支部統括担当による支部活動の推進について、第10期はその機能をより強化するため、情報共有や意思決定のフローや、統括担当の裁量などもあらため、より本支部間のコミュニケーションを密にすることに取り組みました。
- ・ あくまで本部は支部のサポート役であるという明確な位置づけにもとづき、各支部が主体性をさらに醸成・発揮し、支部労使協議をはじめとした諸活動に取り組むことが、この先より一層必要となります。

活動期間と役員任期について

- ・ 短期・中期を意識した運動方針の遂行といった活動計画の視点、活動をよりブラッシュアップしていくといった活動内容の視点、役員の参画意識の醸成と体系的な教育の実施といった人材育成の視点、以上の3つの視点から、第10期から活動期間と役員任期を、「1期・1年」から「1期・2年」に変更しました。
- ・ 「VOICEサイクル」の浸透・定着をはじめとした運動方針テーマの実現、本部分野別活動計画の遂行、期初に掲げた各支部の運動方針は、第10期の2年間で一定の成果をあげることが想定しています。
- ・ また、活動のみならず、本支部ともにこの先のIMGUを担う人材を体系的に教育・育成するためにも、この前半年度の振り返りおよび後半年度にむけた活動計画の修正とあらたな取り組みは非常に重要な位置づけになります。
- ・ 本定期本部大会を機に、あらためて上記3つの視点を意識した活動を、後半年度にむけて本支部ともに取り組んでいきます。

【 第10期後半年度にむけて 】

「VOICEサイクル」を目的にしない、循環による課題解決

- ・ 「VOICEサイクル」については、上述のとおり一定の成果をあげられた一方で、課題も浮き彫りとなりました。
- ・ 後半年度では、「VOICEサイクル」の一つひとつの取り組みのブラッシュアップはもとより、それ以上にサイクルを循環させることによる課題解決に対してより高い意識で臨むことで、運動方針テーマの実現をはかっていきます。

兼任役員・メンバーのさらなる参画推進

- ・ 前半年度では、「VOICEサイクル」にもとづいた活動を兼任役員が主体的に取り組めるよう、またその浸透度合いをはかるため、地域百貨店支部の訪問や、在京の関連支部とのディスカッションをおこないました。
- ・ そういった兼任役員・メンバーのさらなる意識醸成や、活動参画のボトルネックの抽出と課題解決、各支部好事例の共有を目的とした活動に継続的に取り組むことで、主体的な支部活動をより発展させていきます。

問題解決力とマネジメント力の強化

- ・ 「VOICEサイクル」による課題解決のためには、単にサイクルを循環させるだけではなく、あるべき姿を描き、現状とのギャップをはかり、問題の真因をつきとめ、適切な打ち手を講じるといった、一連の問題解決力が不可欠です。
- ・ その問題解決力を培い、「VOICEサイクル」の手法をかけあわせることで、課題解決は実現するものと考え、問題解決力の強化に努めます。
- ・ また、兼任役員・メンバーのさらなる参画推進の課題に対しては、専従者のマネジメント力がより求められるものと考えます。
- ・ これまでの専従が兼任に参画を「お願いする」といったスタイルをもう一度見直し、兼任役員がより主体的に活動へ参画するための適切なサポートのあり方や、その先のメンバーの巻き込み方についても本部として研究を重ね、組合役員のマネジメント力強化をはかっていきます。

そごう・西武労働組合によるストライキ実施に関して

- ・ 去る、2023年8月31日、そごう・西武労働組合によるストライキがおこなわれ、その影響により西武池袋本店が一日臨時閉店しました。
- ・ 今回のストライキにいたるまで、三越伊勢丹グループ労働組合は、他の友好労組と協働し、当該労使間の協議が進展するようはたらきかけや、ストライキ予告にかかる記者会見への同席、ホームページやX（旧Twitter）での対外的な発信、ストライキ当日の街頭活動応援などをおこなうことで、世論を喚起し、行動に対する理解を社会的にも広めることで、セブン&アイ・ホールディングスに対するそごう・西武労働組合の影響力を強められるよう協力してきました。
- ・ 以下は、2023年8月29日に菊池本部執行委員長名でホームページにて発信した三越伊勢丹グループ労働組合の見解です。

【そごう・西武労働組合によるストライキ権行使に関する見解】（2023.08/29 IMGUホームページより）

8月28日、そごう・西武労働組合がストライキ権行使の通知を行いました。

セブン&アイ・ホールディングス経営陣が労使協議に対する態度を変えない限り、31日にストライキを実施することとなる見込みです。

三越伊勢丹グループ労働組合本部では、この間も、そごう・西武労使における協議が建設的に行われていない状況を打開すべく、他の百貨店労組と共に、会社に対する要請書の提出や署名活動への参加などといった支援を行ってまいりました。

しかしながら、その後も株式譲渡後の雇用のあり方をはじめとした労働条件に関して、いまだ建設的な協議が行われない状況が続いていました。

こうした状況を打開すべく、そごう・西武労働組合は、組合員の全員投票を実施し、2023年7月25日にストライキ権を確立しました。その後、セブン&アイ・ホールディングス経営陣とそごう・西武売却の経緯・今後の計画・従業員の雇用をはじめとした労働条件のあり方等について、何度か団体交渉を重ねてきました。

この団体交渉の中では、経緯や今後の計画についての一定の説明はあったものの、従業員の雇用・その他労働条件についての具体的な協議には至っておらず、執行部としても、売却後の働き方について、組合員に説明ができない状態が続いています。一方、このような状況下にも関わらず、セブン&アイ・ホールディングス経営陣は取締役会にて売却を決定しようとしており、そごう・西武労働組合としては、その対抗措置として、ストライキ権行使に踏み切らざるを得ない状態にまで来ています。

このストライキ権行使という判断については、全員投票でも組合員の93%の賛成率を得ていること、すなわちそれだけ多くの組合員が株式譲渡後の労働条件に不安を抱えていることを意味しており、労働組合として妥当な判断であることは間違いありません。

このような状況において、今まさに重要なのは、そごう・西武労働組合の経営に対する影響力をより強めることに他なりません。

その為には、そごう・西武労働組合の行動に対する理解を社会的にも広めること、そごう・西武労働組合の行動をより強固なものとなるよう支援していくことだと考えます。

こうした考えから、三越伊勢丹グループ労働組合は、そごう・西武労働組合の行動を全面的に支持し、今後の組織行動をできる限り支援してまいります。

そごう・西武労働組合とは、過去より店舗営業終了の際の雇用対応など、これまでお互いに支え合ってきた間柄にあります。

そごう・西武で働く従業員の皆さんが、今後の雇用に関する安心を持ちながら少しでも前向きに日々の業務に取り組めるよう、共に取り組んでいきたいと思っております。皆さまのご理解、ご協力をお願い致します。

2023年8月29日

三越伊勢丹グループ労働組合
本部執行委員長 菊池 史和

- ・ しかしながら、今回の活動をつうじて、企業の枠を超えた労働組合同士の連帯の意義をあらためて感じるものとなりました。
- ・ また、ホームページやX（旧Twitter）で対外的な発信をおこなった以降、ホームページに賛同するコメントを複数件頂戴したり、X（旧Twitter）のフォロワー数が急伸したりと、あらためて広報活動の必要性と、その重要性を認識しました。
- ・ くわえて、本件にかかる上部団体・UAゼンセンの取り組み姿勢については、多くの百貨店を中心とした労働組合とともに、UAゼンセンの機関会議のなかで意見提言し、今後の上部団体と加盟労組との関係性のあり方について、あらためて考える機会にもなりました。
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合は、今後もそごう・西武労働組合の皆さんと協力し合って活動を続けていくとともに、本件を決して対岸の火事と捉えず、これからも労働組合の存在意義やあるべき労使関係を念頭においた活動を推進してまいります。



西武池袋本店前でのビラ配り



西武池袋本店前での街頭行動の様子

- ・ こういった一連の活動に取り組んできたものの、残念ながら当該労使間の協議が前身しないまま、2023年9月1日にそごう・西武売却の決議がなされました。

【 第10期分野別活動計画の振り返りと後半年度にむけて 】

～ 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 ～

| | |
|---|--|
| ① 経営対策活動 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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）」の充実に向けた取り組みを実施します。 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。 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。 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。 | |

【 活動の振り返り 】

| |
|---|
| <p>【 できたこと 】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年11月から隔月にHDS経営懇話会を定例開催しました。また、議論内容を直近の本部執行委員会にて共有するとともに、各支部の関心事や疑問を、次回以降の議題や質疑に極力反映できるよう働きかけと調整をおこないました。 また、ユニオンスクールや書記長会議の場でも、各支部の経営対策活動のさらなる活性化と、専従者や役員のスキル向上を目的とした各種カリキュラムを実施しました。 例えば、決算発表時の各種資料についてのレクチャーや、各支部の経営対策活動についてのディスカッション、各社財務諸表についてのプレゼンテーションといったものや、メンバーからの声を吸い上げ、課題の真因を探るための、VOICEサイクルにおける「話し合う」スキル向上を目的とした「ファンリテーション」のカリキュラムも実施しました。 くわえて、経営対策活動に不可欠な「問題解決力」向上にむけ、外部講師を招いた「ロジカルシンキング」セミナーも実施しました。 <p>【 できなかったこと 】</p> <ul style="list-style-type: none"> 運動方針で掲げた内容としては、兼任役員も巻き込んだ経営対策活動のサポートや、「あるべき姿」を主体的に描くための取り組みについて、また、各支部労使のコミュニケーションを増やすため本支部が連携した仕組みづくりについては、具体的なアクションも乏しく、課題を残しました。 くわえて、HDS経懇開催前後の本支部双方向の取り組み自体はおこなったものの、さらなる充実化は必要であります。 |
|---|

【 後半年度にむけて 】

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 前半年度でも取り組んできた具体的なアクションについては、引き続き内容をブラッシュアップさせながら継続的に取り組みます。 具体的には、ユニオンスクールなどの場で学びの機会を提供することや、後半年度の強化ポイントである「問題解決力」の向上にむけ、経営対策にもつながるカリキュラムに率先して取り組んでいきます。 一方、課題を残した点については、支部にとってもHDS経営懇話会の場をより有益に活用してもらえよう、さらなる工夫をしていきます。 また、経営対策活動を推進するうえで基礎固めとして、各支部の労使コミュニケーション（関係性）の実態把握や、課題解決にむけて取り組んでいます。 |
|---|

～ やりがいと安心をもって働きたい ～

| | |
|--|---|
| ② 労務福祉活動 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 また、各支部労使協議体制の充実にも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。 | |

【 活動の振り返り 】

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ベースアップについては、グループ共通のベースアップ算出式における想定外の大幅な物価上昇に該当すると判断し、労使協議や内部での議論検討を踏まえ、物価上昇を踏まえた本部方針の策定・成案化をおこないました。また、2024年度以降のグループ共通のベースアップ算出式について、物価状況の変化を踏まえた起案・労使協議・内部での議論検討などをおこなうことによって、グループ労使での成案化につながりました。その他、グループガイドラインを踏まえた対応（カムバック再雇用制度の導入や本給制度改定）については、グループ労使での協議やグループ部会での発信などをつうじ、成案化に向けたフォローやサポートをおこないました。 「安心して働くことのできる職場環境づくりに向けた労使共同宣言」に関する起案・協議をおこない、今後の労働時間管理やハラスメント防止のベースとなる宣言やポスターの実現・発信につながる取り組みをおこないました。一方で、その他の働き方（福利厚生や職場風土など）に関するグループ協議ではその進捗に課題が残りました。 中長期的を見据えた協議に向け、労働福祉ビジョンを策定し、2024年度春の交渉時まで各支部の労働福祉ビジョンを策定するスケジュールまで進捗しました。その中で、労働組合として中長期的労働条件のあるべき姿について、組合としての指針を示すことはできたものの、グループ労使協議においては顕在化した課題への対応が多く、中長期的な協議に課題を残しました。 各支部賞与協議における対応や、IMPD（三越製作所）における職能型の人事賃金制度導入など、グループ労使協議担当が百貨店・関連支部統括と連携をすることによって、各支部における労使協議のサポートをおこないました。 企業内最低賃金の対応や育児短時間勤務などグループガイドラインへの対応、70歳雇用義務化を見据えた60歳以降の雇用のあり方など、グループ労使協議と各支部労使協議との連動・連携という面では、今後の対応に改善点が残りました。 労働福祉の調査・研究において、組織内にノウハウを蓄積することも踏まえた他社の労働条件（高齢者雇用、専門性人財、JOB型の制度など）について調査・研究を推し進めていくことができませんでした。 |
|--|

【 後半年度にむけて 】

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 労働条件のあるべき姿と三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえながら、継続してグループ労使で協議をおこないます。特に第10期後半年度においては、グループ労使協議において労働福祉ビジョンをベースとした協議項目の設定をおこなうことによって、三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備に取り組みます。 継続して百貨店・関連統括担当と連携し、各支部労働福祉ビジョンの策定をサポートするとともに、グループにおけるガイドラインへの対応などをつうじ、グループにおける労働条件の高位標準化に向けたサポート・フォローをおこなってまいります。 グループ労使協議においては、中期経営計画の進捗を踏まえた対応（グループ連邦や業績向上などを踏まえた人事賃金制度への対応）に取り組むとともに、職場風土や福利厚生など幅広い議論・検討をおこなってまいります。 他社の労働条件の調査・研究を推進しながら、労働組合内の知識として共有をおこない、主体的な協議に結び付けてまいります。 |
|---|

～ やりがいと安心をもって働きたい ～

| | |
|--|---|
| ③ 政策・政治活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 「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。 ・ 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。 | |

【 活動の振り返り 】

| |
|--|
| <p><出来たこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ UAゼンセンへの主な活動参画では、IMGUとして本部、流通部門、百貨店部会などの活動において、意見提言をはじめとした参画をおこなっています。 ・ UAゼンセン組織内参議院議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）をつうじた政策実現の取り組みでは、UAゼンセンの重点政策の1つである「万引き犯罪防止対策の強化」の実現に繋げるべく、各支部においてアンケート協力に取り組みました。 ・ 政策・政治活動への知識、意識を高める取り組みでは、UAゼンセンが取り組む「北朝鮮拉致被害者家族支援活動」や「領土問題など啓発推進活動」の2つのテーマについて、勉強会を本部執行委員会にて開催しました。 ・ 政策・政治活動を身近に感じられる取り組みでは、UAゼンセン組織内議員の活動を知る機会として、4月本部評議員会では担当活動報告とともに、UAゼンセン重点政策を国会などで取り扱った事例共有をおこないました。また、適宜本部・百貨店・関連統括担当をつうじ、組織内議員の活動情報発信をおこない、各支部が活用出来る情報提供、発信の意識付けを進めました。 <p><やりきれなかったこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政策・政治活動への知識、意識を高める取り組みでは、UAゼンセン組織内議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）による組合役員向けの講演会や、メンバーが組織内議員をより身近に感じられる機会提供として、本部広報をつうじた情報発信の企画なども検討しましたが未実施となりました。 ・ 政策・政治活動を身近に感じられる取り組みでは、本部から適宜情報提供をおこなっていますが、組合役員やメンバーに対して本部・支部それぞれの立場で、より継続した情報発信をおこなうための仕組み構築には至っていません。 |
|--|

【 後半年度にむけて 】

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、政策実現を目指し活動するUAゼンセン組織内参議院議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）に関して、メンバーがより身近に感じられる機会づくりとして、本部広報誌などを活用して情報発信を強化していきます。 ・ 特に、メンバーの労働条件・働く環境改善に繋がるようなUAゼンセンと組織内議員の政策活動（例：継続的な賃上げが実現できる環境整備、働き方に中立的な社会保険制度の構築、カスタマーハラスメント対策の推進、万引き犯罪防止対策の強化、保育士の処遇改善と地域子育て関連事業の強化など）の情報を適宜キャッチアップし発信をおこないます。 ・ また、その情報発信を各支部で活用するように促し、組合役員やメンバーに対して政策・政治活動の意義や具体的な取り組みの進捗について、理解・浸透をおこない続ける仕組みを整備します。 ・ 2025年7月施行予定の参議院議員選挙において、UAゼンセンから擁立することを決定した「田村議員」については、UAゼンセンの政策実現を目指す組織内議員として、UAゼンセンと本支部が連携を図り、支援に取り組みます。 |
|--|

～ IMGUを知ってもらいたい ～

| | |
|--|---|
| ④ 広報活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらう。 ・ 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 | |

【 活動の振り返り 】

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 全体としては、本部担当者が定期的なミーティングを開きつつ、下記の項目担当ごとに各支部を巻き込みつつ広報活動の活性化に努めてきました。技術的な事なのか？規模感の問題なのか、各支部の異なる項目ごとの課題を伺いつつ、解決に向けサポートもしながら、全体の広報活動の底上げを図ってきました。「できたこと」としては、下記になります。 <p>【H P】 閲覧数目標年間月平均5,000件（月平均6,628件<10月～7月>）の達成/ メンバー目線で見やすいHPへの改修/各月記事毎の閲覧数共有/支部ごとの月1回以上の記事のアップ</p> <p>【L I N E】 月ごとの友達件数の支部への共有</p> <p>【X (旧Twitter)】 フォロワー目標1,000件達成（9月現在1047件）/支部の多さを強みとした、記事（ポスト）協力</p> <p>【広 報 誌】 外部向けパンフレット作成/（より身近な組織イメージを目指した）IMGUメッセージの刷新</p> <p>【金運発信サポート】 書記スタッフ中心とした広報スキル向上/ユニオンスクールでの広報活動に関する講義の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEサイクルの「知らせる」の浸透に向け、広報活動は重要である認識は前半の活動で徐々に高まっているものの、支部ごとにまだまだバラツキがあります。なんらかのデバイス上げることが目標と考えてしまう傾向もあり、広報活動の意味合いを充分共有しきれていなかったと考えています。「できなかったこと」「改善の余地がある」事としては下記になります。 <p>【H P】 作成者の偏りがある/外部向けHP活動報告発信（特に他デバイスとのリンク）の充実</p> <p>【L I N E】 友だち登録目標5,000件の未達（8月末現在4810件）/各支部発信数の偏りがある/ 組合員約17,000人に対する登録者数拡大のためのさらなるアプローチ</p> <p>【Viva (B Yammer) ユニオン】 組合活動PRとHP・LINEへの誘導/LINEとの連動の浸透に各支部差がある状態</p> <p>【X (旧Twitter)】 労働組合ならではのポスト（投稿）の提供強化</p> |
|---|

【 後半年度にむけて 】

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 前半年度以上にメンバーが組合活動を知ってもらう事や、対外発信も含め、活動紹介などHPへ集約できるような広報活動を展開します。また、手段が目的にならないことを意識しつつ支部をサポートしていきます。 ・ HPと連動し、各デバイスを有効に取り入れることによって、新しい取り組みを生み出すことや作業効率を高めています。 <p>【H P】 定期的な外部向け記事の年間計画作成・発信強化/他デバイスとのリンク意識づけ促進</p> <p>【L I N E】 友だち登録者数目標5,200件の達成/LINE・HP・サイネージ同時に発信可能な効率的作業の浸透</p> <p>【Viva (B Yammer)】 即時性のある発信強化（例：支部執行委員会内容報告など即時性を意識して展開）</p> <p>【X (旧Twitter)】 フォロワー目標1,200件の達成/HPとのリンク強化</p> <p>【広 報 誌】 10月定期大会臨時号・IMGUメッセージ2024発刊</p> |
|---|

～ あらゆるメンバーの事情と想いをサポートしたい ～

| | | |
|--|-----------|---|
| ⑤ | ダイバーシティ推進 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 “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。 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。 | | |

【 活動の振り返り 】

- 2023年6月発行のIMGUメッセージを活用し、IMGUのダイバーシティに対する考え方や取組み内容を発信しました。しかしながら、グループ内の職場風土改善やダイバーシティの推進への影響は限定的です。
- 育児サポート百科の改訂版の発信時には、グループ各社の管理職全員に対して、IMGUのダイバーシティ推進の取組みと併せて配布をおこないました。疾病サポート百科の更新は体制の変更により前半年度での発行を見送ることとなりました。
- 2023年1月と5・6月に介護個別相談会を開催しました。相談会を通じて、介護と仕事の両立に課題を抱えているメンバーは一定数あり、日頃から相談できる環境の必要性が明らかになりました。また、メンバーの相談内容から介護サポート百科等の情報ツールへの反映可能な情報も蓄積されてきました。
- “相談窓口”となる各支部役員を対象に、育児や介護をテーマに意識・知識の向上を意図した勉強会を開催し、相談窓口の機能を担う各支部の支援に取り組みました。
- 各支部におけるダイバーシティ推進の取組みの情報を収集し、後半年度にむけた各支部サポートの取組みを検討しました。
- 性別をはじめとした新たな分野の調査・研究については実施に至りませんでした。

【 後半年度にむけて 】

- 2023年6月発行のIMGUメッセージの記事を活用しながら、IMGUのダイバーシティ推進の考え方を発信するツールを作成し、ホームページへの掲載や、各種サポート百科発行時に活用します。またIMGUのダイバーシティ推進の情報を定期的に発信することで、メンバーが必要な情報を入手できる環境整備や、メンバーの意識啓発に取組みます。
- 短時間勤務制度の導入や社会的背景の変化をふまえ、疾病サポート百科を更新します。
- 介護個別相談会は地域からの参加しやすさを考慮しつつ継続的に開催します。介護相談会でのメンバーの相談内容を活用し、介護サポート百科更新の準備をおこないます。また、メンバーが相談しやすい環境の整備にむけ、組合役員向け勉強会も継続します。また、介護と仕事の両立について、多くのメンバーに知ってもらうための取組み（介護セミナーの開催等）にも着手します。
- 各支部におけるダイバーシティ推進の取組みをふまえ、本部として各支部をつなぐことや情報提供を通じて、支部の活動をサポートします。
- 本部労働福祉担当と連携し、性別をはじめとした新たな分野に関する調査や研究に取組みます。

～ あらゆるメンバーの事情と想いをサポートしたい ～

| | | |
|---|------------|---|
| ⑥ | メンバー教育サポート | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 ライフキャリアプラン・ライフプラン・自己啓発支援制度など、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。 | | |

【 活動の振り返り 】

- 「ユニオンプランの体系」に基づき、30・40歳むけ「ライフキャリアプランセミナー」を地域も含めた百貨店事業会社と関連事業会社合同で開催しました。これまで同時に開催していたキャリアプランとマネープランのカリキュラム間で、マネープランの満足度が低かったことから、知識レベルに合った内容とするため、マネープランの日程を分けることとしました。
- メンバーの生活を豊かにするための情報提供機会であるライフプランは、デジタルコミュニケーションの動画カリキュラムの配信をスタートしました。SDGsのテーマでは、社会貢献担当が開催したセミナー（こども食堂・自然環境）の動画配信をスタートしました。
- ライフキャリアプランセンナやライフプランなど、“ユニオンプランの取組みに関する積極的な情報発信”は具体的な取組みができておらず、参加者や利用者の増加につなげることができていません。

【 後半年度にむけて 】

- ライフキャリアプランセミナーは50歳対象のライフキャリアを中心としたカリキュラムを10・11月に開催します。また別日程とした30・40歳、50歳対象のマネープランのカリキュラムを1・2月に、参加者に知識レベルに応じて開催し、年齢や雇用形態を問わず参加できる機会も提供します。カリキュラムの内容や運営会社、開催方法等を検証し、2024年度以降の開催内容に反映させます。
- 2024年度のスタートにむけフレッシュプラン（新入組合員教育）のカリキュラムを更新し、各支部での開催をサポートします。
- ライフプランは既存のマネープランやSDGsのカリキュラムの充実と、今後IMGUのメンバーにとって重要なカテゴリーを検討します。
- 自己啓発支援制度は、2022・2023年度の利用状況をふまえ、現行制度や運用方法のあり方を検討します。
- メンバー教育サポート活動全般に関する情報を定期的にメンバーに発信することで、メンバーが必要な情報を入手できる環境を整備します。

～ 誇りと活気に満ちた組織でありたい ～

| | |
|--|---|
| ⑦ 社会貢献活動 | ・ 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 |
| ・ 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。 | |
| ・ 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。 | |
| ・ 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。 | |
| ・ 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。 | |

【活動の振り返り】

- ・ メンバーから寄せられた愛の募金をより効果的に活用するため、愛の募金による支援の対象を自然災害に被災した従業員と、上部団体であるUAゼンセンを通じた支援、IMGUとの関係性等をふまえた日本赤十字社の義援金・救済金窓口に絞り込みました。
- ・ 2022年冬・2023年夏の愛の募金活動は面前で募金活動を推進し、前年以上の参加を実現することができました。
- ・ これまでの本部支援団体とは活動を通じた連携を主におこなうこととし、日本こども食堂支援センターむすびえの協力のもと、地域の各支部でフードドライブを通じた地域にあるこども食堂への寄付の実施や、日本自然保護協会の講演を活用しながら地域における各地の清掃活動の紹介をスタートしました。
- ・ 東北復興支援活動は、①震災を風化させない②防災意識の醸成の観点から③地域経済の活性化をキーワードに取組みました。2023年1月に石巻の現在や震災当時の状況、地域の魅力を伝えるための取材を実施し、2023年6月のIMGUメッセージで紹介しました。2023年7月には約4年ぶりとなるメンバー動員型視察ツアーを企画・実行し、2つの行程が満席となる盛況ぶりでした。ツアーでは“風化させない”を意図し、未経験者や子どもが参加できる環境を整備し、参加者による情報発信を促しました。
- ・ 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については、メンバーの認知度や参画につなげるには至りませんでした。

【後半年度にむけて】

- ・ 愛の募金活動は募金ガイドラインの見直しをメンバーに示しつつ、アフターコロナをふまえ面での募金活動の継続的な推進など、各社の勤務環境をふまえた募金活動を通じ、より多くのメンバーの参加につなげます。また、災害が増加傾向にあることをふまえ、災害発生時には緊急募金の実施についても迅速に判断します。
- ・ 東北復興支援活動では、①震災を風化させない②防災意識の醸成③地域経済の活性化、をキーワードに、2024年春には2023年夏の視察ツアーの報告広報を発刊します。2024年夏には前回同様に初めての参加者むけの石巻視察と情報発信を目的としたツアーを開催します。今後には石巻に限らず広く東北の今を知る・伝えるため、新たな視察の候補地を検討します。
- ・ 社会福祉の面では、日本こども食堂支援センターむすびえと連携した、地域の各支部でフードドライブの実施や地域にあるこども食堂への支援を継続します。
- ・ 資源・環境保護の面では、首都圏においてメンバー動員型の清掃活動の開催と、本・支部における清掃活動の情報発信を強化し、資源・環境保護に対するメンバーの意識啓発や活動への参画機会の充実を図ります。また、ゴミ拾いアプリ「Pirika」の活用を通じて、グループ内・外におけるゴミ拾いの輪を拡大させます。
- ・ IMGUの社会貢献の取組みをメンバーへ周知し参画につなげるため、年間を通じ計画的に活動の情報を発信します。

～ 誇りと活気に満ちた組織でありたい ～

| | |
|---|--|
| ⑧ レクリエーション | ・ 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。 ・ 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。 |
| ・ 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。 | |
| ・ 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。 | |

【活動の振り返り】

- ・ コロナ禍の影響により2020年以降運用を停止していた職場親睦会補助に代わり、職場単位のレクリエーション補助金の運用をおこない、各支部の運動方針や活動計画に基づいてメンバー間のコミュニケーション機会を提供しました。
- ・ 2023年5月に新型コロナウイルスの5類移行により、職場親睦会補助の制度の運用を再開したことで、会社や店舗単位での団結会開催等での活用が進みました。
- ・ 首都圏に所在する支部が首都圏在勤メンバーむけに社会貢献活動やレクリエーション活動を企画・運営する、「首都圏活動委員会」では、「本部が企画・動員・運営するイベント」を検討し、2023年9月に「羽田空港のJAL格納庫見学」を企画運営し、参加者からは大変好評でした。

【後半年度にむけて】

- ・ 新型コロナウイルスの流行などの状況をふまえながら、“各支部が主催するレクリエーション”と“職場親睦会補助の制度の運用”、“首都圏活動委員会による機会提供”の3つ方法によりメンバー間のコミュニケーション機会を提供します。
- ・ 首都圏活動では、「本部が企画・動員・運営するイベント」を大人の工場見学をテーマに5・9（10）月の年2回を目途に開催することを検討します。また、サークル活動に関する情報収集と発信をおこなうことで、メンバーが自身の趣味嗜好に合う活動をつづけたコミュニケーションの機会を創出します。
- ・ 新型コロナウイルスが収束状況にあることをふまえ、首都圏在勤の全てのメンバーが参加できるレクリエーションイベントとして、首都圏合同のボウリング大会を開催します。

～ メンバーの力になりたい ～

| | |
|---|---|
| ⑨ 役員人財育成 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 IMGUを支える人財を、将来をみずえて育成する。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 本部執行委員や各支部四役向けには、各人の持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。 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。 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。 | |

【 活動の振り返り 】

- 執行委員としての基礎的な知識・スキルの教育である“ビギナー編”は、動画コンテンツとして保存・管理し、IMGUの役員教育の基礎と位置付けています。内容のメンテナンスとスキルチェックシートを使い、学ぶことのできる組合活動上のスキルへの置き換えを実施しました。しかしながら、各支部が動画コンテンツを兼任執行委員に共有する限られていることから、ビギナー編のコンテンツを兼任執行委員まで利用できる環境整備という点において課題を残しました。
- 各支部書記長や専従執行委員を対象とした“ミドル編”は「VOICEサイクル」を回すために必要なスキルを「聞く・話し合う」「伝える」「知らせる」スキルに分解し、VOICEや機関会議、労使会議などのロールプレイなどの実践を意識したカリキュラムを企画・実行しました。一方で学んだ知識やスキルを各支部・分会の活動に置き換え、実際に活用するという点に課題を残しました。
- IMGU内部で提供する機会での習得が難しい知識やスキルを外部で学ぶ機会である“アドバンス編”については、申請フローを見直し等は実施したものの周知等の活用促進策が不足し、利用件数は10件（前年は9件）に止まりました。

【 後半年度にむけて 】

- 組合役員の人財育成においては、本・支部の委員長・書記長と連携することにより、IMGU全体の次世代人財育成を支援します。
- 各支部役員のスキルを自己診断するスキルチェックシートを活用し、まずは各支部書記長をはじめとした専従執行委員のビギナー編活用（復習）を促します。
- 各支部兼任の執行委員がVOICEサイクルの中心を担うため、スキルチェックシートの活用やビギナー編やミドル編（前半年度分）の動画を直接閲覧できる環境を整備します。
- ミドル編については、VOICEサイクルを実現する上で必要な「聴く」「話す」「伝える」「知らせる」スキルの定着を図ることを主眼にカリキュラムの計画を立てるとともに、各支部のVOICEサイクルへの置き換えや活用につながる取組みを開始します。
- アドバンス編については、これまで本・支部の役員が習得してきたスキルに関する情報の発信に加え、“中期的なビジョンや運動方針を実現していく上で求められるスキル”をふまえた情報発信にも取り組みます。

支部統括担当の取り組み ～ 百貨店支部

【 担当の取り組み 】 ※第10期前半年度スタート時に掲げた目標

- 百貨店支部統括担当の役割…「各支部の運動方針実現のサポート強化」
- ① 「労使通年協議」⇒ 高いレベルで1年をつうじて通年協議が出来ている状態
- ② 「VOICEサイクル」⇒ 全支部が兼任主体による「VOICEサイクル」を実践し始めている状態
- ③ 「経営対策活動」⇒ 経営状態や経営方針を支部が主体的に確認・理解・意見している状態
- ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 2024春の交渉時に「労働条件ロードマップ」が完成している状態
- 百貨店支部と本部とのコミュニケーション・サポートの方法
- ⑤ 「連絡会（毎月）」「個別ミーティング（随時・リモート）」「支部訪問（年数回・リアル）」

【 取り組みの振り返り 】

- ① 「労使通年協議」⇒ 支部同士の進捗共有や個別ミーティングなどの機会を拡大し通年協議の推進をサポートした。
- ② 「VOICEサイクル」⇒ 各支部が実際に取り組み始めた好事例を共有することで実際のアクションにつながってきた。
- ③ 「経営対策活動」⇒ 各社の企業動向の共有化や「百貨店の科学」についてのディスカッションなどをおこなったが、まだ各支部の経営対策の取り組みを個別にサポートするまでには至っていない。
- ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 各支部に訪問し、キックオフミーティングを開催。自分たちの会社と処遇のあるべき姿を語り合うことで兼任執行委員の活性化にもつながった。
- ⑤ 「運営体制」⇒ これまで以上にコミュニケーション機会を増やしたことで、本部と支部との関係性は強化できつつある。各支部の兼任執行委員の意見や、活動への意欲も高まってきた。

【 後半年度にむけて 】

- ① 「労使通年協議」⇒ 早めの進捗管理をおこない、議論を重ねる環境を整えることで、全ての通年協議事項の成案化を目指す。
- ② 「VOICEサイクル」⇒ 「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」に必要なスキル、ツール、場の設定、運営手法について、好事例の共有や、個別のサポートをおこない、全支部での取り組みの実現を目指す。
- ③ 「経営対策活動」⇒ 各支部が共通でチェック・議論すべきテーマを設定し、全体での取り組みのレベルアップを図る。また業界動向なども研究し、情報発信していく。
- ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 今後5年間の現実的な指標となるよう、本部として進捗管理とプランニングのサポートをおこなう。
- ⑤ 「運営体制」⇒ 各支部の組織としての強み・弱みや組合活動の進捗を可視化し、個々の支部へのサポート力を強化していく。また、支部同士での合同執行委員会や、他労組・他企業との情報交換の場を推奨し、自らの課題解決のために自ら情報を取りに行くことを育てていく。



労働条件ロードマップを議論！
札幌丸井三越（上）と松山三越支部（下）



支部統括担当の取り組み ～ 関連支部

【 担当の取り組み 】 ※第10期前半年度スタート時に掲げた目標

- ① 主体的な取り組みをサポートするための定期的なコミュニケーションの機会の創出（定例MTGの位置づけ・手法変更）
- ② 「関連チーム」としての随時コミュニケーションの活性化（日常的なコミュニケーション単位）
- ③ 「知らせる」を基軸にしたVOICEサイクル推進のサポート（広報の強化）
- ④ 労使協議（労働福祉・経営対策）を充実させるためのサポート（問題解決・過去の経緯）
- ⑤ 主体性向上に向けた支部機関会議活性化のためのサポート（統括担当の機関会議参加）

【 取り組みの振り返り 】

- **できたこと**
 - ・ 各支部⇄関連統括のコミュニケーションおよび各支部横同士のコミュニケーションが向上した。
 - ・ 問題解決・業務計画など勉強会を実施したほか、各支部への「質問」を意識したコミュニケーションを実施。
 - ・ 定期的に広報や「知らせる」活動をする必要性・重要性を各支部執行部に浸透できた。
 - ・ 関連支部合同執行委員会を開催、労働福祉ビジョンをつくるうえで「あるべき姿」を考える重要性、手法を確認できた。
 - ・ 各支部合宿（経営対策⇒必要な労使協議）を実施し、中計を踏まえて今後必要なアクションを確認できた。
- **できなかったこと**
 - ・ 各支部が主体的な協議をする上でサポートが不足した（過去の経緯など背景の理解の重要性共有・各種スキルアップの提供）。
 - ・ 各支部主体性の向上による議論の質の変化、「本部が・・・」「HDSが・・・」「今までも・・・」からの完全脱却。
 - ・ 支部が必要とするサポート（ex. 経対・経懇議題）や、兼任役員へのサポートについての情報収集が不足した。
 - ・ 予算執行（および活動）の経過確認および修正計画の確認が不足した。

【 後半年度にむけて 】

- **【更なる支部主体性の向上】自らの労働条件を自ら獲得するために自ら考えて行動できるチームへ**
 - ・ 労働福祉ビジョン策定に向けての各支部サポート ※ビジョンが目的化しないように…（いま→来年→5年後…への意識）
 - ・ 「知らせる（月1動画）」における通年協議報告のルーティン化に向けたサポート
 - ・ 「伝える」の土台となる労使コミュニケーションの質の向上に向けてのサポート
 - ・ 各支部が自ら考え、責任をもってやり切る（主体性向上）のための仕組み化としての対話における共通言語化
「なぜ？」「そもそも？」「リスクは？」「本当にこれでイイ？」
 - ・ スキル提供型サポートの実施（以下のスキルを身に付けられるコミュニケーション、連絡会および委員長MTGの運営）
※ 経営対策：トランジションカーブへの理解および活用（“伝える”のレベルUP）
※ 共通言語化による以下のスキルの向上：ロジカルシンキング、クリティカルシンキング、リスクマネジメント、交渉力
 - ・ VOICEサイクルを手段に終わらせないために、聞きたい声だけでなく「メンバーの真の声」を聴きに行く！ためのサポート
 - ・ 関連支部合同執行委員会の開催（第2回） ※ 兼任役員への知識（情報）提供サポートを含む
 - ・ 予算執行状況（および運動方針）のマンスリーでの確認および計画執行率100%を前提とした支部マネジメントのサポート

三越伊勢丹支部 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

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 【 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。

③ 【 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」として具体的なアクションを実行。
- ・ 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活動を目指す。

④ 【 広報活動 】

- ・ 支部ヤマー週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。
- ・ 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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 世界情勢の不安に伴う物価高やコロナ禍の影響が残るなかでも、新宿店が統合後過去最高益を更新し、外商売上の伸長、インバウンドの回復、収支構造改革もあり、2022年度単体営業利益219億を達成しました。
- ・ 業績の回復にともない、6月支給賞与も2020年以來の制度通りの要求をおこないました。また想定以上の物価高に対応するために、算出式を用いないベア要求により、月給制2,000円、時給制10円のベアを実施しました。
- ・ 一方で、スクールユニフォーム池袋、松戸サロンの営業終了など、構造改革の取り組みも実施されています。
- ・ また、立川店における出向政策（化粧品メンバーのIMH、IMGS、テレコメディア）等、メンバーにとって働く環境の見直しもおこなわれてきました。
- ・ そのような状況を踏まえ、組合としては現場活動に重きを置き、VOICEサイクルを推進しながら、組合員にとってよりよい環境を構築していくため、メンバーの納得性向上を重視した活動に取り組んできました。

【 活動の振り返り 】

① 【 労働福祉 】

- ・ 2022年度業績賞与については、コロナ禍の2020年12月支給賞与から減額対応を始め、業績回復に伴い回復要求を行っていましたが、2022年12月、2023年6月共に制度通りの水準での要求を実施し、満額回答で受諾しました。
- ・ 春の交渉でのベースアップについては想定外の急激な物価上昇と判断し、制度上の算出式に基づかない要求を実施、次年度以降の算出式もグループとして、現状の物価の状況を考慮した算出基準としました。
- ・ 60歳以降の制度は、今後の会社の要員変化に伴うエルダースタッフの期待役割、具体的な業務内容、評価制度、処遇等を改めて整理し、当初の制度改定予定時期とは後ろ倒しになりますが、継続して議論を進めています。
- ・ その他として自律的なキャリア支援を促進すべく、現状のキャリア形成支援制度を運用状況も含め見直し、両立支援制度の拡充として主に育児関連制度の拡充の協議に取り組んでいます。

- ・ 時間管理については、2022年度の結果として時間外前年123%、時差時間は削減の状況。該当者への労使でのヒアリング効果もあり、「働いた時間は時間外手当をつける」という基本が出来ている状況です。
- ・ 第9期に初版を発行した「働き方ハンドブック」の更新版を23年7月に発行し、新しい企業理念やシフト、フレックス、出勤、在宅の働き方の違いを項目ごとで整理しました。
- ・ 対話風土については、定期的な双方向の対話風土醸成のため、対話の機会（量）と対話の内容（質）の両面からの取り組み促進を実施しました。また、「心理的安全性（働きやすさ）」を基に、「従業員エンゲージメント向上」の考え方と「対話風土」の位置づけの整理をおこない、「対話風土の土壌づくり」は、働きがいの土台となる「心理的安全性」を醸成することであり、その延長線上に「従業員エンゲージメントの向上」が繋がってくることを確認しました。

② 【 経営対策 】

- ・ 収支構造改革については、支店の社内外への出向政策のメンバーヒアリングや店経営との懇話会などを実施しました。また、スクールの事業所の閉鎖については、VOICEを実施し、会社との折衝の上、労務対応をおこないました。
- ・ VOICEサイクルとの連動について、分会ごとの現場活動の頻度を増やし深掘りしたことで職場懇話会の開催頻度が向上しました。
- ・ 職場懇話会については、より現場の課題解決に繋がるように、支部の経営対策が各分会長との定期的なMTGを実施しました。
- ・ 期初に分会ごとの課題とポイントの確認をおこない、現場からあがってきた課題（新宿や外商）を支部全体の課題として経営懇話会での投げかけをおこなうことで解決に繋がる流れを作ることができました。
- ・ 経営懇話会では、現場課題により根差した取り組みとして機関会議や各分会長からのヒアリング内容を基に議題を選定しました。
- ・ また決算では、執行部対象に解説やポイントを説明し理解度向上を図るとともに、経営への質問・意見を吸い上げました。

③ 【 広報活動 】

- ・ LINEは週1回分会活動を中心にUPすることができ、メンバーが組合活動をタイムリーに把握できるきっかけとなってきました。但し支部Vivalに関しては、広報全体での取りまとめが出来ておらず、週によって投稿件数にバラつきがありました。
- ・ 「親しみやすい広報」という目的については、よりメンバーが知りたい内容にフォーカスをし、兼任役員活動を特集して掲載することで、組合活動に興味を持ってもらえる事が出来ました。「分かり易さ」については、労働福祉や経営対策など進捗の発信は出来ましたが、メンバーにとってより理解しやすいような工夫までは至りませんでした。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- ・ 分会活動方針を作成することで、分会ごとの課題整理と方向性のベクトルを全員で合わせて活動することができ、結果として「メンター活動」や「子育てCOM」など、兼任役員主体の取組みを増やすことが出来ました。
- ・ 「メンター活動」については、新宿分会でのメンター役を9人まで広がり、約1年の活動で70件の相談を受ける事ができました。またメンターのスキルアップを目的とした勉強会も実施できており、より精度の高い取組として実践することができています。
- ・ 日本橋分会にて、育勤者の不安や悩みを解決を目的とした「子育てcom」を実施しました。育勤者同士が気軽に話せ、相談できる機会場の提供と育児勤務制度の課題創出に繋がりました。
- ・ 各分会で課題に基づくテーマ別ボイスやアンケート調査を実施しました。その結果現場の課題を吸い上げる機会が増え、職場懇話会や営業部懇話会など、分会ごとの労使協議が大きく増えました。新宿店クロスMD営業部や浦和店などは、その様な機会を利用して課題解決に繋げることが出来ました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|---|-----------|--------|
| 8,750,000 | 7,018,226 | 80.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 第9期予算化の30歳教育が7月実施のため、組合員教育費が期すれで第10期前半に計上となりました（1,300千円）。 ・ 議案書のペーパーレス化にともない、労働福祉対策費予算△1,110千円となりました。 ・ 働き方ハンドブック発刊が7月以降に繰り越されたことで、労働福祉対策費予算△500千円となりました。 ・ ダイバーシティのセミナーの外部講師代が想定よりも低く抑えることができ、ダイバーシティ推進費予算△380千円となりました。 | | |

三越伊勢丹支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- グループ全体では、当初2024年度の目標であった連結営業利益350億を1年前倒して本年に計画。再生フェーズとしての3か年計画は想定以上に推移をしています（再生から盤石へ）。
- 業績も、2023年度予測（売上：6,305億円、営業利益：230億円）、2023年4月～8月実績（売上高前年比：119%）と好調に推移しており、両本店が牽引している状況は変わりませんが、銀座店もインバウンド需要の回復もあり大きく伸びています。
- コロナ禍においてMIRSやLINEワークスなどのリモート対応が進みましたが、業績回復にともない店舗への来客も増えることで、店頭メンバーへの業務負荷の拡大が懸念されます。
- インバウンド需要の回復もあり、高額商品の動きが堅調ですが、依然として物価高の状況は変わらず、個人消費への影響は引き続き不透明な状況です。
- 会社が実行フェーズに移っていくなか、今まで以上に一人ひとりの生産性向上が求められることが想定されますが、引き続きメンバーが安心して働ける環境の構築を最優先に、人事制度の見直しや働く環境の整備に取り組むことが重要と認識しています。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- 第10期前半と同様に、「現場活動」重視の活動をおこない、VOICEサイクルを推進していきながら、メンバーの納得性向上とモチベーションの維持向上に繋がる活動をおこなっていきます。
- メンバーの納得性向上のためには、より現場課題に即した活動が重要であり、そのためにもVOICEサイクルの精度向上が重要になります。取り組む着眼点（軸）を揃え、「質」・「量」ともに進化させていき、最終的な「結果」を意識した活動をおこなっていきます。
- 現場課題に即した活動のためには、兼任メンバー主体の現場活動の推進が不可欠であり、現場課題解決にともなう執行委員、評議員、職場委員の役割分担を明確にし、自発的にVOICEサイクルを実行することで、成果を実感してもらえ活動を目指します。
- メンバーにとって、「やりがい」や「働きがい」のある職場を構築していくために、その根幹である人事制度や働き方の見直しをおこない、企業の魅力度やエンゲージメントの向上に繋げていきます。
- メンバーの組合活動の理解度向上のため、引き続き広報における様々な発信ツールを駆使しながら、メンバーの理解力と周知の強化をおこなっていきます。

【 重点取り組み項目 】

① 【 労働福祉 】

- 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として、「労働福祉ビジョン」の策定に取り組みます。5年後のあるべき姿を見据えながらも長期的な目線から議論を始め、今後の労使協議のベースになるよう執行部全体で取り組んでいます。
- 60歳以降の人事制度は、メンバーにとってやりがい、納得性の高い制度改定を実現できるよう、成案化に向けて協議をおこないます。具体的には「期待役割」と「業務内容」、「処遇への反映」について、現行課題を整理しながら制度改定時期含め議論します。
- キャリア形成支援制度は、環境の変化に対応しながら主体的にキャリアを考え、行動に移すことができるような状態を目指します。具体的には、社内公募・チャレンジ申告制度について、運用基準や、ルールなどの妥当性を検証し再整理をおこないます。
- 両立支援制度の拡充に関しては育児勤務・早番固定勤務・末子対応などの具体的な期間などに関する議論にこわえ、周囲への理解・配慮なども併せて検討をおこなっていきます。
- その他、ステージB、ステージC、メイト社員人事制度は現状の課題を整理し、順次協議を進めていきます。
- 時間管理は、更なる実効性の向上に繋げるため、長時間労働者の面談対象基準の見直しや月中チェックの実施、生産性向上に向けた業務改革の推進をおこない、労使で時間管理の適正化に取り組んでいきます。

- 風土改革は、グループ労使にて再定義をおこなう内容を基に、現在の支部における課題を踏まえ、風土改革に向けた具体的な打ち手を検討していきます。

② 【 経営対策 】

- 第10期前半と同様に、「VOICEサイクル」と連動をしながら、分会活動→支部活動→経営懇話会の流れで、メンバーの関心度・重要度が高い課題の解決に繋げていきます。
- 職場懇話会の議論活性化や開催頻度向上、開催単位の細分化などをつうじて、職場の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きます。そのような取り組みをつうじ、メンバーがVOICEサイクル（現場活動）を実感できる体制を目指します。
- 経営対策担当と各分会の連携のなかで、現場の問題点や指標などから各店の経営状態の確認を進め、課題の抽出に向けてサポートします。
- 職場懇話会では、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していきます。経営懇話会と職場懇話会の連動をつうじて、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します。
- 経営との対話内容を機関会議や組合広報をつうじてメンバーに浸透させ、知識の向上や課題の共有を図るとともに、労使の相互理解に繋げていきます。
- 経営懇話会では、「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んでいきます。

③ 【 広報活動 】

- 引き続き、組合活動や労使協議内容をメンバーに広く周知するために、よりタイムリーな発信を意識していきます。
- メンバーが組合活動により関心を持ってもらえるように、VOICEサイクルを中心とした兼任主体の活動など、メンバーにとって身近で関心度の高い内容の発信をおこなっていきます。
- 具体的な内容については、「分かり易さ」に重点を置くため、人事制度の進捗など、より丁寧な説明と活動の報告をおこないます。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- 10期後半に向けて、期初に立てた各分会の「活動方針」についての振り返りを行い、より現場実態に即した具体的なアクションプランを実行していきます。また兼任執行部も含めた活動の精度を上げていき、実効性の高い取り組みへと進化させていきます。
- VOICEサイクルを通じて収集した声を基に具体的な解決策や実行策を検討し、その内容を会社側に伝えることで、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しています。
- メンバーの組合活動の理解促進に繋がる様に、広報活動との連動を強化し、現場メンバーが興味を惹かれ、理解しやすい取組へと進化させていきます。
- 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、兼任役員も含めた傾聴スキルの向上に繋げていきます。また各分会での取り組みに拡大・進化させています。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|--|-----------|--------|
| 9,700,000 | 7,018,226 | 138.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> 職場親睦会補助の利用拡大が見込まれるため、レクリエーション予算2,800千円（前年予算84千円）で設定します。 日本橋子育てCOM、各分会テーマ別ボイス強化のため、VOICE費470千円で設定します。 春の交渉議案書パーパスを継続するため、VOICE費500千円（前年予算1,500千円）で設定します。 働き方ハンドブック2023年度版更新のため、労働福祉対策費500千円（7月計上）で設定します。 各支部訪問情報交換会（岩田屋三越支部）のため、交通費・旅費1,200千円で設定します。 海外出向者面談（フィリピンその他）のため、交通費・旅費400千円で設定します。 | | |

北海道統括支部 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

- ・【全体】各社転換期を迎える中、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」ができるように組合活動、VOICE サイクルを推進します。
- ・【札幌】『未来を拓く、みんなでつくる』…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。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持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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・【全体】重点活動として経営対策・労働福祉を中心に取り組み、特に各社の戦略浸透や進める上での課題解決に向けては、兼任役員が様々な活動を主体的に推進、さらなるメンバー参画、職場課題を解決する「VOICE サイクル」に取り組みました。また、中長期に目指す労働条件を描き、実現するための取り組みとして「労働条件ロードMAP」策定議論もスタートしました。
- ・【札幌】全従業員が「北海道のおもてなしリーダー」となることを戦略に掲げ、企業ビジョン実現と黒字転換に向けた既存百貨店業における革新や、収益の改善に繋げる資産活用や新たな事業、要員効率の向上など構造改革の取り組みを推進しました。
- ・2022年度業績は、売上は前年比117.9%で回復し、営業利益は構造改革推進により前年比12億円の改善となりました。一方、差益率低下や光熱費高騰の影響もあり、営業利益は△994百万円で4期連続赤字の結果となりました。
- ・組合活動では、経営懇話会を通じた戦略推進や職場の課題についての意見交換、提言を定期議題として議論を活性化、社長インタビューを継続的に実施して、メンバーへの戦略浸透や行動変容に繋がる機会づくりに継続して取り組みました。
- ・【函館】中期計画の初年度として「全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる日本一楽しい唯一の百貨店」の実現に向けて、将来の店舗イメージについて従業員と理解を深めながら、新たな店舗運営体制、販売意識改革に取り組みました。
- ・2022年度業績は、全従業員一丸となって新たな戦略推進、日々の商売への奮闘もあり、3年ぶりの黒字化を達成しました。
- ・組合活動では、メンバーが挑戦し続けるための労使共通の課題である「従業員エンゲージメント向上」へ、職場区リーダーと連携した全員VOICEや組合役員の日々のヒアリングをもち、経営懇話会等を通じ、職場の課題解決に取り組みました。
- ・【百科】中期計画をもちに、さらなる企業成長・各事業の拡大に向けて、出店、インフラ整備などがスピードを持って進んでいます。
- ・2022年度業績は、消費動向の回復、事業拡大が進み、営業利益は22百万円で前年比229%と大きく伸長しました。
- ・組合活動では、人財確保や働く環境整備への制度改定等を進め、風土づくりの一つとして店舗売上表彰制度も整備しました。

【 活動の振り返り 】

■経営対策活動

- ・【札幌】毎月の経営懇話会を通じた戦略推進や職場の課題についての意見交換、提言を定期議題として議論を活性化、社長インタビューを継続的に実施して、メンバーへの戦略浸透や行動変容に繋がる機会づくりに継続して取り組みました。
- ・【函館】メンバーが挑戦し続けるための労使共通の課題である「従業員エンゲージメント向上」へ、職場区リーダーと連携した全員VOICEや組合役員の日々のヒアリングをもち、毎月の経営懇話会等を通じ、職場の課題解決に取り組みました。

- ・【百科】中期計画をもちに、企業拡大に向けた取り組みがスピードを持って進んでおり、特に新規出店時の採用に関わる仕組み整備、職場環境や働き方、メンバー状況などを適宜確認し、毎月の経営懇話会を通じ、意見交換、改善に取り組みました。

■労働福祉活動

- ・【全体】2023年度春の交渉では、物価上昇を踏まえた対応として月給制2,000円、時給制10円のペア要求を妥結しました。また、中長期に目指す労働条件を描き、実現するための取り組みとして「労働条件ロードMAP」策定議論をスタートしました。
- ・【札幌】4期連続で赤字が続く業績の中、一定の回復を踏まえ基本賞与をはじめとした労働条件の維持交渉を進めました。働く環境では特に時間管理の課題解決に注力し、共同宣言浸透とともに、支部労使では全体の時間管理ルール整備や意識付け、部門単位の所属長が、時間管理や業務改善を進める新たなモニタリング指標やチェックフローの整備を進めました。
- ・【函館】ペア要求に加え、月給制社員の最低賃金引き上げ要求（158,000円⇒164,000円）を行っています。また、2023年6月賞与要求では、3年ぶりの黒字転換、メンバーの奮闘を労う対応として、全雇用形態一律1万円支給を合意しました。
- ・【百科】人財確保や働く環境整備に向けた制度改定として、エルダースタッフⅣ・Ⅴの新設や半日有給休暇制度の導入を行いました。また、職場風土づくりの一つとして、メンバーの声をもちに労使で意見交換を進めながら店舗売上表彰制度も整備しました。

■広報活動

- ・【全体】メンバーと組合の接点拡大として、組合活動の基本や福利厚生サービスを改めて知るツールとして「組合員ハンドブック」を発行したことや、情報を定期発信するツールである「LINE」登録キャンペーンを各支部・分会で行い、約100名が増加しました。
- ・【札幌】メンバーが情報取得しやすい環境づくりとして、支部HPに全ての活動・福利厚生情報を掲載し、LINE等で簡易のお知らせを定期発信する仕組みを整えました。また、組合や福利厚生の新たな紹介シリーズとして「3分動画」を3回配信しました。
- ・【函館】メンバーへ重点活動を伝えるツール強化として、毎月1回発信する広報誌「海峡」を刷新しました。各労使会議で確認する会社動向や職場の課題の意見交換、環境改善の状況などを職場区リーダーが執筆、掲載する内容へ見直しました。
- ・【百科】メンバーのコミュニケーション促進へ「従業員名簿」を年1回発行、新入社員紹介「北海道百科事典」を3回発行しました。

■その他分野別活動

- ・【札幌】執行委員による労働福祉テーマ別委員会として①プロ化サポート②心理的安全性③所属毎の役割見える化の3つを設置、コミュニケーションや心理的安全性に関わるセミナー開催、イングちゃんの職場探訪広報など新たな活動に取り組みました。
- ・3年ぶりの支援団体羊ヶ丘養護園での人的交流イベント開催や、4年ぶりの三越屋上での納涼会の開催サポートを行いました。
- ・【函館】メンバーの余暇充実へスマホ撮影スキルアップセミナー開催や、従業員食堂のイベントを定期的に企画開催しました。
- ・【百科】北海道を知る・学ぶグルメセミナーを2回開催、延べ57名のメンバーが活用し、広報誌を通じた感想共有も行いました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

特に札幌・函館では、兼任役員が経営対策・労働福祉に関わるVOICEサイクルに、一気通貫で取り組む各活動にチャレンジしました。

- 【聴く】日々の役員ヒアリングは定期的に進めたが、より活発な意見集約やテーマ別VOICE開催は課題があり、後半改善を進めます。
- 【話し合う】執行委員会は議論テーマを設定し分科会を定期開催したことや、評議員や職場委員会では課題議論を主に進めました。
- 【伝える】各社の労使会議では、兼任役員参画（執行委員、職場区）とともに職場課題をテーマに設定した場、協議を進めました。
- 【知らせる】広報インフラ機能強化として、発信内容充実や視認者向上の取り組みを推進、また労使協議の定期発信を進めました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|--|-----------|--------|
| 8,800,000 | 6,186,326 | 70.3 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・全体執行率は70.3%、札幌執行率42.2%で、一部活動（地域合同執行委員会費用△60万円、支部セミナー費用△24万円等）の開催時期が後ろ倒しとなったことから、会計期間における執行率の低さに大きく影響しました。 ・函館は執行率92.2%で、一部教育等活動を見送りましたが、重点活動を中心に計画通り活動を行いました。 ・百科は執行率55.4%で、会議・交通費が△25万円でしたが、店舗訪問などの移動交通費を効率的に使用しました。 | | |

北海道統括支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・【札幌】おもてなし2.0の方針に掲げた戦略進化や黒字転換へ構造改革推進、その先の夢＝まち化に向けた足場を固める年度としてスタートしました。百貨店事業ではマスから個のCRMヘシフトを具現化する組織改正や施策が進められています。
- ・収支構造見直しの取り組みとして、保有資産活用や人材活躍フィールドの変化が進んでいます。特に、新たな事業（コンタクトセンター、宅配事業）や物流センター活用、グループ外出、業務内製化などメンバーの働く環境、働き方の変化が続いています。
- ・【函館】国内外のお客さまにも高いホスピタリティを実践できる人材育成、環境づくりに取り組み、店内のコンサル接客の実効度合いを高めながら「日本で一番楽しい函館唯一の百貨店」の実現へ取り組みを進めています。また、「ゴールデンカムイ展」など地域協業施策、テオー閉店によるテナント誘致、顧客獲得に取り組み、函館における存在感を高める取り組みも推進します。
- ・【百科】2022年度末に発信された修正中期計画をもとに、業績目標は過去最大の売上・営業利益を目指し、新規出店や事業基盤整備など様々な拡大に向けた戦略が進められています。特に、直近の新規出店や各事業拡大の取り組みとともに、働くメンバーの拡大（百科従業員69名、出向者も含めた従業員116名）、メンバーの働く環境には多くの変化が訪れています。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえ、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- 【全体】北海道 VISION『従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業』を目指す
 - ・重点活動である経営対策・労働福祉を中心に、VOICEサイクルの推進に取り組みます。特に各社の戦略浸透や推進上の課題解決に注力し、その活動の中心となる組合役員が様々な活動を主体的に推進できる状態を作ります。そのための VOICE や組合役員とメンバー対話の仕組みづくり、課題抽出、会社提言に繋げる活動とともに、役員スキルアップと意識向上に取り組みます。
 - ・メンバーが労働条件向上や働く環境整備の実感、先の道筋が見える取り組みとして、5年後に目指す労働条件を中心とした「労働条件ロード MAP」策定を各支部・分会で進め、次年度以降の労使協議、活動を通じた実現に取り組みます。
 - ・コロナ禍収束を踏まえ、改めてメンバー・職場間のコミュニケーションを促進する機会づくりを各支部・分会で取り組みます。
- 【札幌】第10期テーマ『未来を拓く、みんなで作る』
 - ・企業戦略の理解度と納得性を高め、メンバーが主体的に行動できる意識づくり、安心して働くことができる職場づくりなど、より良い企業環境の実現に向けて取り組みます。そのために特にメンバーの組合活動参画機会創出し、多くの意見を聴き、様々な改善や取り組みが具現化する VOICE サイクルに取り組みます。
- 【函館】第10期テーマ『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』
 - ・企業が目指す将来の店舗イメージ実現に向けては、企業戦略の実行度を高め、変革のチャレンジに向けた原動力となる「働きがい」、生産性向上の土台となる「働きやすさ」、それぞれをメンバー視点で高めていきます。そのために特に労使共通の課題として捉える「エンゲージメント向上」へ継続して取り組みます。
- 【百科】第10期テーマ『みんなの声を繋げ、未来を切り拓く』
 - ・事業拡大に向けた戦略推進、過去最大の業績目標を企業が目指す中、その目標へ前進、達成に労使で取り組みます。そのために特に戦略の担い手であるメンバー間の業務コミュニケーションを改善・活性化させることや、メンバーの目標達成意欲をより高める処遇のあり方、向上への道筋を示す活動に取り組みます。

【重点取り組み項目】

- 経営対策活動
 - ・【札幌】経営懇話会での企業動向と戦略推進の課題に対する意見交換、提言を行い、精度向上、メンバーが抱える課題解決を進めます。また、社長インタビューの発展として、メンバーが企業の将来像に理解・共感し、一人ひとりが行動を意識する取り組みを目指します。加えて、メンバーが身近な行動を考える機会や業務改革推進を目指し、新たに部門長インタビューに取り組みます。

- ・【函館】経営懇話会を現場課題の解決の場として、職場区リーダー・評議員と連携したメンバーの声の集約、会社提言、環境改善に取り組みます。また、協議内容に応じ、各部門長やその他労使会議、会社主催のエンゲージメント向上プロジェクトなど対話の場を拡大、組み合わせながら課題解決に向けた協議に取り組みます。
- ・【百科】計画進捗や業績確認に加え、通年協議や職場課題の議論を併せて実施します。特に、事業拡大が進む中で、その業績や業務状況については、組合役員と連携し、意見集約を重点的に行い、取り組み精度向上に繋がる意見交換に取り組みます。
- 労働福祉活動
 - ・【全体】2023 年度労使通年協議については、特に企業業績の回復、短期的な目標達成時の労働条件のあり方を協議項目として挙げており、これらの具体的な姿や具現化する道筋についてメンバーに示すべく協議を進めます。
 - ・中長期の労働福祉活動として、議論をスタートした 5 年後に目指すメンバーの処遇、それらを着実に達成するための指針となる「労働条件ロード MAP」策定を進め、メンバー・会社共有、春の交渉の審議決定、次年度以降の協議に反映します。
- VOICE・現場活動
 - ・【札幌】戦略を推進する上で課題が大きい部署・所属を設定し、テーマ別VOICEを年4回開催します。また、身近な職場課題を迅速に解決する仕組みづくりとして、執行委員が職場委員から定期的に意見集約、情報発信を行うスキームの構築を進めます。
 - ・【函館】企業戦略の実行度合いを高め、現場の働き方や業務改革に向けたより深い対話を行うために、職場区リーダーと連携しながら、重点戦略エリアへのテーマ別 VOICE を定期開催します。
 - ・【百科】働く環境整備に繋げる意見集約、課題抽出を目的とした「働く環境アンケート」を今年度も実施します。特に、事業拡大、新規出店等の対応における時間管理の実態把握や、処遇向上を目指す総実労働時間短縮に向けた内容を検討します。
- 広報活動
 - ・【全体】広報インフラ（HP・LINE や広報誌、発信コンテンツ）を継続して機能させながら、メンバーの認知向上に取り組みます。特に LINE については、各支部・分会の登録 50%を目指して、組合役員の声かけ、登録キャンペーン等に取り組みます。
 - ・また、札幌では前半にスタートした「所属の見える化広報」、「組合紹介 3 分動画」を 3 ヶ月に 1 回の定期発刊・発信することや、百科では新たに本社を中心として部署毎の業務や役割の理解、浸透を図る広報企画に組合役員と連携し取り組みます。
- その他分野別活動
 - ・【全体】各支部・分会において、職場内や従業員間のコミュニケーション促進に向けたレクリエーション活動として、は「会社主催団結会」への費用補助等のサポート、遠隔地の各店は「組合主催店舗懇話会」を2024年1～3月の期間中に実施します。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- 重点活動である経営対策・労働福祉活動において、兼任役員を中心にVOICEサイクルを一気通貫で推進し、成果に繋がります。
- 【働く】兼任役員間や組合役員とメンバーが日々対話する仕組みづくり、個別課題を意見交換できるテーマ別VOICEに取り組みます。
- 【話し合う】各内部会議で職場の課題解決を議論する場をより多く設定し、各分野別活動と連携させ活動の具現化に取り組みます。
- 【伝える】各労使会議で課題内容に応じた解決策を労使で進めると、兼任役員の参画、身近な職場の課題解決に取り組みます。
- 【知らせる】広報インフラ（HP・LINEや広報誌、発信コンテンツ）を継続して機能させながら、メンバーの認知向上に取り組みます。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 8,800,000 | 6,186,326 | 142.2 |

- ・全体予算は880万円、各支部・分会（札幌440万円、函館315万円、百科60万円）においても同規模で設定しています。
- ・特に重点活動の経営対策・労働福祉強化に繋げるVOICE費用、メンバーや会社との対話の活性化に取り組む組合役員のスキルアップ費用を設定しています。
- ・また、メンバー・職場間のコミュニケーションを促進する予算として、各支部・分会の会社主催団結会の補助、小型店やサテライトなど百貨店以外の店舗における組合主催懇話会の遠隔地補助などの費用を新たに設定しています。

仙台三越支部 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

- ・ 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、『組合活動の主旨はメンバーである』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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

■ 企業動向

- ・ 全館販売体制の取り組みや経費削減を全員で実行したことや、営業外収入の伸長など予算以上の推移であったものの、売上を伸ばすことができず4期連続の赤字の結果となりました。
- ・ 今年度は開店90周年の取り組みをフックにしながら、『百貨店の科学』に基づき新組織体制での働き方改革を取り組み、営業利益±0（黒字化）の達成を目指しています。

■ 組合活動

- ・ 労使通年協議や賃金交渉においては、メンバーの生活に対する影響を鑑みて『2022年度だからこそ』必要があるものを精査して協議を行い、人事制度改定やベースアップ要求を行いました。
- ・ VOICEサイクルをより推進していく為に、他支部合同執行委員会などを通して兼任執行委員のスキルアップを図ることができ、執行委員全体で諸活動に取り組むことができました。
- ・ 教育・レクリエーション活動や社会貢献活動など目的を持って企画立案・実行をしました。活動を通して部門の垣根を超えたコミュニケーションの醸成や学びの機会の提供ができたものの、参加メンバーの偏りなど一部課題を残しました。

【活動の振り返り】

- ・ **VOICE活動**・・・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みました。参加率の低迷や、VOICEの運営スタイル（議論の場を創出）には課題が残りました。
- ・ **経営対策活動**・・・支部機関会議で吸い上げたメンバーの声を元に、経営陣に課題提起・解決の議論を行いました。また、10期前半年度より職場懇話会の実施をしました。各労使会議のフィードバックの仕方については再考する必要があります。
- ・ **労働福祉活動**・・・労使通年協議においては、昨年度の継続協議事項に加えて、一部雇用形態においては人事賃金制度の改定をおこないました。また、執行委員会合宿では、支部の今後の方向性を議論し、未来のあるべき姿の議論をスタートしました。（画像①）静岡伊勢丹支部との合同執行委員会では、VOICEサイクルをより推進する為のコミュニケーション強化を目的としたセミナーや、2支部の現場課題における意見交換を行い、兼任役員・執行部全体の意識・知識が向上しました。（画像②）
- ・ **広報活動**・・・メンバーに組合活動を身近に感じ現場サイクルの推進に繋がるよう、LINE新規入会促進の取り組みを行いました。既存ツール（LINE・HP・会社Teams）を活用した情報発信に取り組みましたが、リアルタイムな情報発信の継続実施やLINE入会者拡大については課題が残りました。
- ・ **社会貢献活動**・・・支部独自企画である『3.11石巻復興支援活動』（画像③）や支部支援団体『エコー療育園』への物品寄贈の取り組み（画像④）、本部と連携した愛の募金活動など取り組みをおこないました。定例で行っているグリーン作戦については、兼任役員やメンバーの参画に課題がある為、兼任役員含めメンバーへ活動の周知をおこない参加者の拡大を図る必要があります。

- ・ **レクリエーション活動**・・・アンケートを実施しメンバーの声を吸い上げ、ニーズのあるスポーツ観戦レクリエーション活動（画像⑤）を企画・実施しました。参加者同士のコミュニケーションの醸成は図れたものの、幅広く動員をするという観点では課題が残りました。



【VOICEサイクル振り返り】

- ・ 『聴く』・・・機関会議・テーマ別VOICEを中心に現場の声をリアルタイムに聴くことができました。メンバーが『誰に・いつ・何を』伝えたいのかといった組織体制の周知という観点では、課題を残しました。
- ・ 『話し合う』・・・執行委員会などにおいて、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、前提となる情報共有をし、効率的な議論が行えるよう取り組みました。また、兼任役員向けセミナーや勉強会を通して、兼任執行委員の知識・意識を向上させることができました。
- ・ 『伝える』・・・労使会議において、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・会社でお願いしたいこと』を、整理し伝えることができました。Ex)メンバーの経営状況に対する腹落ち度を深めるべく、組合としては機関会議での面談や1on1の重要性を役員と共有し、経営へは各種面談が100%実施されるよう働きかけを実施
- ・ 『知らせる』・・・組合活動全般の活動報告など広報活動として幅広くおこなうことができました。労使会議などの取り組みの報告をリアルタイムに実施することについては課題を残しました。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 2,450,000 | 1,296,885 | 52.9 |

- ・ 前期からの計画や実施状況を踏まえ第10期期初に諸活動の計画と予算策定を行いました。各費目執行率は下回り、全体としては執行率52.9%にとどまりました。
- ・ VOICE活動費は、リアル開催のVOICEを前提に外部会議室を利用し、制度改定にともなうテーマ別VOICEなど計画的に行ったことから執行率84.8%の実績となりました。
- ・ レク費・社会貢献活動費は、レクリエーション活動の1企画が後半年度へ開催時期が変更してしまったこと、社会貢献活動は1回未実施に留まってしまったことで、執行率は下振れました。（レク費執行率21.1%、社会貢献活動費56.5%）

仙台三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・ 新型コロナウイルスによる活動制限が緩和され、近隣イベントの再開や県内外からの来街の状況はコロナ禍前に戻りつつあり、取り巻く商環境は復調・成長傾向にあります。
- ・ 仙台三越は、2022年度営業利益±0の達成を目指しましたが結果は赤字であり、4期連続の営業赤字の状況です。2023年に開店90周年を迎え様々な取り組みを実行し、早期の黒字転換を目指しています。
- ・ 90周年を迎えた2023年度の黒字化や、その先の未来の仙台三越の成長・発展をしていく上では、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重要となります。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- ・ これまでと変わらず仙台三越で働くメンバー一人ひとりが、仙台三越での業務をつうじて、現状だけではなく未来の『やりがい・安心感』を描くことができるよう、5年後・10年後を見据えた議論をおこない、企業風土や人に関わる諸制度を見直し、労働条件の向上を目指します。
- ・ 今と未来の労働条件の向上を行う上では、VOICEサイクル（『聴く』『話し合う』『伝える』『知らせる』）の質をより高め、メンバーとのコミュニケーション機会を拡大し、スピード感とメンバー・組織の巻き込みを意識した組合活動の推進が必要であると考えます。
- ・ 第10期期初に掲げた、『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VOICEサイクルを推進することで、今・未来の労働条件の向上と、これまで以上に一体感のある仙台三越の創出を目指します。

【重点取り組み項目】

- ・ **VOICE活動**…VOICEサイクルの軸となるよう、執行委員全体で各種VOICE活動の運営に取り組みます。リアル開催のVOICEをメインとし現場の声や実態をリアルタイムに収集しながら、従来のVOICEスタイルに固執せず、メンバーの情報格差が生まれないよう動画配信など様々なツールを駆使し、情報共有に取り組みます。
- ・ **経営対策活動**…経営状況や効率的な働き方という点をより注視し、あわせて現場で起きている事象を正しく目撃迅速に理解して、労使会議で提言・確認を行います。特に第10期前半年度よりスタートしている職場懇話会では、職場ごと吸い上げた現場の実態や課題をリアルタイムに所属長へ伝え、労使での課題解決につなげます。また、労使協議の内容はメンバーにより伝わるよう、適宜各ツールを用いて情報発信を行います。
- ・ **労働福祉活動**…今後の仙台三越の成長を見据えた労使通年協議を推進します。諸制度の見直しを通して、メンバーが今後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目撃、『やりがい・安心感』を実感できる職場環境の構築に繋がります。そして、中長期を見据えた議論を推進すべく、『労働福祉ビジョン・ロードマップ』の策定を行います。また、制度や働く環境に関わるルールの定着として、労使協議の状況をリアルタイムに執行委員へ共有し、執行委員全体で議論ができる状態を常に維持します。
- ・ **広報活動**…メンバーに広く組合活動を周知すべく、課題である定期的な情報発信と基盤づくりに継続して取り組みます。LINE入会者数の拡大と既存入会者へ有益となる企画を実行します。また、メンバー間で情報格差がなく、等しく情報を受け取ってもらえるよう、既存ツールである『LINE・HP・会社Teams』それぞれを活用し、目的を持って取り組みます。
- ・ **社会貢献活動**…活動の取り組みを幅広くメンバーに周知する為、兼任役員を巻き込み諸活動に取り組みます。定例開催の他労組との合同クリーン作戦においても、参加することへの関心を高める工夫をし、参加者の拡大に取り組みます。また、支部独自企画の『3.11東北復興支援活動』については、『震災を忘れない・風化させない』という目的を前提にししながら、参加者の関心が高い行程の企画立案を継続して実施します。

- ・ **レクリエーション活動**…参加者同士のコミュニケーション醸成・ライフワークバランスの充実に目的を、ニーズが高く目撃幅広くメンバーの皆さんが参加できるレクリエーション活動の企画立案・運営を行います。企画立案を行う上では、正しくニーズを捉えるため、全メンバーへのアンケートを実施します。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・ 『VOICEサイクル』…各項目4つの質を高めて、サイクルを円滑にまわし続けて、それらを『成果』つなげることが最も重要です。今・未来において『やりがい・安心感』を感じることができる労働条件の構築という『成果』につなげるべく、以下の通り取り組みます。『聴く』…多くのメンバーより広く声を吸い上げる機会や場を創出すべく、既存の各VOICEや職場委員会などの機会会議を計画的に開催し、執行委員全体で運営します。『話し合う』…現場の課題に対して高い視座で議論ができるよう、組合役員に対して日頃からの情報共有の実施と、役員を中心とした勉強会を実施し同じレベル・視点で議論ができるようスキルアップに取り組みます。『伝える』…現場の課題をリアルタイムに経営に伝えるべく、前半年度からスタートした『職場懇話会』を継続実施します。意見・提言に終始せず、その後の進捗を確認し、労使協議の状況はタイムリーにメンバーへのフィードバックに繋がります。『知らせる』…各種VOICEを中心に、組合活動全般の取り組みをタイムリーにメンバーへ知らせることに加え、メンバーにとって労働組合の存在意義を高めるべく、メンバーからの声を元にした労使協議の進捗をもタイムリーにフィードバックします。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（％） |
|-----------|-----------|--------|
| 2,300,000 | 1,296,885 | 177.3 |

- ・ 第10期後半年度の予算は、前半年度の活動を振り返り、各諸活動を通してVOICEサイクルを推進することを前提に、予算の設定をします。
- ・ VOICE費は、制度の今後の方向性の議論などを目的とした限定メンバーズVOICEやテーマ別VOICE、外部出向者の働き方の確認や意見交換を目的とした出向者VOICEの会議室代や昼食を補助するため、470,000円を予算化します（前年比115.1%）
- ・ 労働福祉対策費は、10期前半年度未実施に終わった『時間管理ハンドブック』の発刊や、他支部合同執行委員会実施時の講師代などを踏まえて、303,000円を予算化します（前年比675%）
- ・ 社会貢献活動費は、継続実施している支部独自の『3.11東北復興支援活動』や、支部独自支援先の物品寄贈・エコキャップ回収袋の購入をするため、279,000円を予算化します（前年比154.1%）
- ・ ダイバーシティ推進費は、前半年度計画するも未実施であった育児勤務者テーマ別VOICEを行うため、60,000円を予算化します

新潟三越伊勢丹支部 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

- 安定的により高い処遇の実現を目指す「制度改定」を進める
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」を具体的に実行する
経営との対話とフィードバック、働く仲間へ焦点を当てた広報活動、交流促進レクリエーション

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- 「制度改定」関連における成果：
ステージB本給制度改定を実施（3階建て構成により、異動で成果評価の積上げを損なわない制度の導入）
エルダースタッフ本給制度改定を実施（会社任命と本人の希望のマッチングによって、より高い役割を担う制度の導入）
- 「風土改革」関連における成果：
経営との対話の進化（毎月の経営懇話会について、組合側からディスカッションテーマを設定し議論構築）
広報活動の進化（支部広報誌「雪まろげ」にて職場探訪・リモデル探検隊など働く従業員の相互理解が進む記事を掲載）
交流促進レクリエーション・教育（ダンロでお茶会、クリスマスフラワーアレンジメント、アロマイベント実施）

【 活動の振り返り 】

- 「制度改定」関連の積み残し課題：
ステージC・メイト社員の本給制度改定・安定的な年収水準の確保、SSの昇給制度・エルダフェローの曜日時間帯手当新設
- 「風土改革」関連の積み残し課題：
チーム単位・個人単位までブレークダウンした業務改善の推進、ハラスメント・職場問題を正しく理解する教育の推進
- 分野別活動の振り返りと今後の積み残し課題について：
〈労働福祉活動〉
振り返り：毎週1回、労使専門委員会を定期開催し、具体的な通年協議体制を構築できた
今後の課題：労働条件ロードマップの策定について支部組合役員一丸となって協議を進める必要がある
〈経営対策活動〉
振り返り：経営との対話を深めるためのPLBSの勉強会を実施するなど組合役員の知見を高める活動も実施した
今後の課題：経営と共に根拠と納得性高く協働していくためにも、組合役員の建設的な提言力が求められる
〈広報活動〉
振り返り：雪まろげ以外の広報活動として、ホームページでの発信力強化を模索した
今後の課題：外部メディアからもアクセスできるデジタル媒体については活用の余地が大きい
〈社会貢献活動〉
振り返り：継続的に取り組んできた「愛の募金」「不要衣料回収」「絵本回収」に加えて「フードドライブ」を新規実施した
今後の課題：新たな取組を継続的な活動として認知・定着させていく
〈組合員教育活動〉
振り返り：C-プランは対象メンバーの大きな学びとなり、C-メンバーの周囲や企業全体への反響も大きく、一定の成果が出た
今後の課題：様々な教育機会を単発の活動に終わらせることがないよう、対象メンバーの間口が広い取組も必要となる

〈レクリエーション〉

振り返り：組合主導の企画を積極的に実施、従業員同士の交流の場を設けた
今後の課題：アフターコロナにおける環境変化に対応した多様な活動の推進



22年10月ダンロお茶会



23年9月アロマイベント

【 VOICEサイクル振り返り 】

- 期初にかかげた方向性：
経営懇話会を軸としてVOICEサイクルを回し、多様な意見を取り入れバランスのとれた強い組織の構築につなげていく
- ボイスサイクルの各要素の取組の振り返り：
・「聴く」の取組：AFM・リーダーVOICEや、サテライトVOICE、C-プランなど多様な機会を通じてメンバーの意見の集約に努めた。
・「話し合う」の取組：支部機関会議、経営懇話会事前MTGの機会を通じてテーマ設定に多くの役員の意見を反映させた。
・「伝える」の取組：経営懇話会では形式的な活動・商況報告に終始せず、会のファシリテーションも担い議論の活性化に努めた。
・「知らせる」の取組：支部で長年読まれている「雪まろげ&オーバードライブ」を活用し、経営懇話会の内容なども端的に公開。
- ボイスサイクルを「さらなる成果」につなげるために 今後取り組むべき課題：
① 各要素単発の取組に終始せず、「聴く」～「知らせる」まで一連の活動として抜け漏れなく実施すること
② 「伝える」際の議論の構築の精度向上

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（％） |
|-----------|-----------|--------|
| 4,250,000 | 3,616,226 | 85.0 |

- 概況
一部費目の入り繰りはあるものの、おおむね策定した活動計画に沿って予算を執行できた。
- 活動分野別コメント
・交通費旅費：C-プランの往復交通費と宿泊費を当初教育サポート費にて予算組みしたため上振れ。
・教育サポート費：C-プランの予算組みの入り繰りによる下振れ。
・交流促進につながるレク・教育については組合主催の「ダンロお茶会」などの満足度高い一方、「職場親睦会」への問合せも増加。

新潟三越伊勢丹支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

第10期後半年度（2023年10月～2024年9月）における環境認識について

■外部の環境：

●機会の獲得

・「にいがた2キロ」をキャッチフレーズに「都市再生緊急整備地域」の認定による新潟市中心部のマンション建設ラッシュ、佐渡島世界遺産推薦やLCC航空便就航など地域全体の活性化が期待される。

●環境変化への対応

・新潟市内は新潟駅再開発による競合激化も想定され、企業としてさらなる価値創造が必要となる。
 ・新潟県全体としては人口減少・少子高齢化が予測される中、より一層の「個客とのつながり」が求められる。

■企業内部の取組：

●経営：2024年度売上395億円、営業利益11億円を目指す「中期経営計画」の2～3年目に該当。

売上高の大幅な向上と、要員数の減少に対して生産性の向上が求められる。

●営業：カテゴリースペシャリストや外商アテンダントを軸とした「個客とのつながり」の強化、「高感度上質」なMD提案、部門の垣根を超えた協業体制による営業力の強化が進められている。

●対話：中期経営計画を軸とした企業方向性の周知浸透には一定の成果が出ている。

一方で従業員自身の「働きやすさ」「キャリア展望」に対しては不安を抱くメンバーも一定数存在するため、メンバーとの丁寧な対話と、経営への具体的な提言・対話の必要性が増している。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

■テーマ：仕組みと意識の両面から変革し、力を合わせて未来の新潟三越伊勢丹支部の礎を築く1年とする

「仕組みと意識の両面からの変革」：仕組みと意識の両側面から、必要かつ効果的な変革を促すことで成果を最大化する

「力を合わせて」：新潟三越伊勢丹支部が一体となるため、立場を超えて相互理解・協力しあえる関係を築く

「未来の支部の礎を築く」：支部における課題を丁寧に紐解き、組合活動を通じて将来の発展につなげる

■取組の方向性

・仕組みの変革（制度改定）：

安定的な年収水準の確保（本給賞与のバランスを足掛かりに、年収の向上ロードマップを構築する）

ステージC・メイト社員の給付制度改定（3階建て構成により、成果評価の横上げや、役割給設定の納得性を高める）

・意識の変革（風土改革）：

経営との対話の進化（経営懇話会を軸とした意見交換を続け、兼任役員・組合員の声を丁寧に伝え続ける）

ハラスメント撲滅（ステージC以下の係員にもハラスメント・職場問題の撲滅を啓蒙し、全社的な意識を高める）

【重点取り組み項目】

① 「制度改定」：年収や生涯賃金向上に関わる改定の実現に取り組む

（ステージC・メイト社員の給付制度改定・安定的な年収水準の確保、SS昇給制度・エルダーフェロー曜日時間手当の新設）

② 「風土改革」：経営との対話の継続・進化、風通しの良い職場環境の実現に取り組む
 （経営懇話会のさらなる充実、ハラスメント・職場問題の撲滅）

③ その他の分野別活動：

〈労働福祉活動〉：通年協議については会社との協業体制を強固なものにできるよう推進
 労働条件ロードマップは24年度春の交渉議案書に掲載すべく具体的な協議を進める

〈経営対策活動〉：PLBS勉強会以外にも、他支部での取組共有や、経営との対話の場の設定により、経営課題を理解する場を創出する

〈広報活動〉：「ホームページ」の活用推進

「雪まろげ」は個々のメンバーをクローズアップする記事の掲載により相互理解を進める

〈社会貢献活動〉：新たな取組であるフードドライブプロジェクト定着に向けて、継続的に活動を推進

社会貢献活動の必要性についても引き続き広報活動を通じてメンバーに訴えていく

〈組合員教育活動〉：C-プランは本年度も継続開催

本部主導教育（LCP）についても、広報活動を通じて内容を共有し、参加者以外にもキャリア意識を高めてもらう機会とする

〈レクリエーション〉：職場親睦会補助制度は組合規約に則り、24年4月の復活に向け調整

クリスマスフラワーアレンジメントについては好評につき継続開催予定

【VOICEサイクルのさらなる進化】

■方向性：「経営懇話会」を軸とした取組は継続しながら、VOICEサイクルを「成果」につなげる。

①VOICEサイクルの要素である「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のバランスを意識することで抜け漏れのない組合活動へつなげる

②「伝える」の要素において「課題」「要因」「目的」「どう変えたいのか」を明確に提言することで成果につながる対話を実践する

■ボイスサイクルの各要素の取組

・聴く：メンバーの声の集約に引き続き努めるとともに、これまでスポットの当たりにくかったメンバーのクローズアップを進める

・話し合う：成果を引き出すための議論構築に向けて、「現場の声」を伝える兼任役員の見聞を継続する。

・伝える：経営懇話会での提言では、伝えることで生まれる「最終的な成果物」は何か、そのために何を提言するのかを明確にする。

・知らせる：何を目的に経営と対話しているのかを明確に広報する。一過性の議論に終わらせず、継続的に広報していく。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 3,700,000 | 3,616,226 | 102.0 |

■方向性

昨年満足度の高かった企画は継続しながら、従業員の相互理解につながる交流促進に対し予算投下する。

■活動分野別コメント

・交通費旅費：C-プラン10月東京開催を予定（他支部の同世代との交流、先輩組合役員とのナナムのつながり獲得）

・レクリエーション：24年4月「職場親睦会補助制度」スタート予定（確定次第、支部広報誌にて随時発信）

・新潟伊勢丹40周年記念講演会：新潟にゆかりのある著名企業家を想定。競合激化する市場環境の中で未来を切り開くビジネスマインドを醸成する

静岡伊勢丹支部 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

- 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っています。
- 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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

社会（政治）環境

- 23年7月26日公表の人口動態調査によると、本県の総人口は前年から2万4,602人減の363万3,773人で全国10位。減少数は北海道、兵庫県に続き3番目です。
- 20年から続くコロナ禍や22年からのウクライナ侵攻を受け、日常がいかに脆いものか痛感し、イノベーションの重要性が高まる社会となりました。

経済環境

- 23年春闘にて、県内企業の賃上げ率は3.9%（前年同期2.1%）。伸び率は2倍弱で30年ぶりの高水準。5月の勤労統計によると、物価変動を考慮した一人当たりの実質賃金は1.2%減。5月時点14カ月連続の実質賃金マイナスです。
- 23年8月、全都道府県の最低賃金が出揃った結果、全国平均は時給で43円増の1,004円。静岡県に関しては現在の944円から984円と40円の増。物価高に加え、人手不足に伴う隣接県との人材獲得競争が押し上げの背景にあります。

静岡伊勢丹を取り巻く環境

- 静岡伊勢丹は、「エリアNO.1 の豊かさを提供する企業」を目指すなかで、2024年度までを百貨店の再生フェーズ I とし、過去最高益を目指しています。利益が出る構造になっている点を最大限活用し、収入・支出ともに「量」より「質」を追求し始めました。
- 22年度については、現状の業務の洗い出しや営業時間の変更を検証し、重要度を区別しながら業務の整理をしてきました。
- 23年度は商販分離の新体制で「一体感のある働き方」に挑戦しています。
- 23年7月を終え、業績は売上高が昨年比100.0%、予算比93.6%。入店客数の前年比114%に対して、買上客数が94.2%と低下しています。販管費の人件費に関しては、前年から減少した社員の給与を既存社員の時間外増でプラスマイナスゼロという結果でした。宣伝費に関しても予算に対し103.5%(前年比118.4%)と収支構造改革が進み切れていません。

【 活動の振り返り 】

経営対策活動「職場委員会」

- 兼任の執行委員がそれぞれの職場区を担当し、職場委員との係わりも大事にしながら実施しました。内容は、定期的な広報の他に、不定期にもメンバーの漏れそうな情報をアウトプットしました。
- 職場委員会で「話し合う」精度が不足しました。理想と現実の乖離の認識はできたものの、どうすべきかまでの議論には至りませんでした。組合役員の職場委員会でのゴール設定、その議論後の方向性共有に課題感が残りました。

労働福祉活動「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、適正な時間管理の推進」

- 社員ステージの人事賃金制度について、より個人の成果の積み上げを重視する賃金構成に改定しました。
- メイト社員の人事制度については、ブロック制が一部継続されたこともあり、社員同様の制度改定はできませんでした。
- メンバーの働く環境の整備に向けた検討をおこない、所定労働時間を5分短縮しました。
- 時間管理（打刻の徹底・休日出勤をしない・時差時間の削減）が適正に行われるべく対策を労使で議論し、ノー残業デーの設定と意識づけを労使での巡回や、タイムレコーダー付近に出退勤の自動切替時間の案内を付けるなどを実施しました。

- 一方で、7月を終え前年度に対し140%以上、時間外が拡大しており、時間管理対策を労使で重点的に取り組んだものの、適正な時間管理、働く環境の整備に向けた取り組みについては課題が残りました。

広報活動

- 経営懇話会、時間管理推進委員会、安全衛生委員会における広報紙（ちゃっつきタイムズ 2660）の定期的な発信を行ってきました。
- LINEについては、毎週水曜に支部活動を定期的に発信しました。
- LINE登録数8月時点125名（22年10月より+21名）23年度KPI：150名 クリック数平均15名→メンバーが見たいと思うコンテンツをより精査していく必要があります。



その他の活動

- 5月にはレクリエーション担当執行委員が中心となり計画と実行ができました。これまでのボウリング大会から、新しい体制のメンバーと顔を合わせて一つのことを成し遂げる「長縄跳び」に挑戦し、一体感を身体で味わいました。
- 教育活動はメンバーの声として「マネー、PC、資格」を学びたい声を聞けましたが、実施までには至りませんでした。



【 VOICEサイクル振り返り 】

- 【話し合う】執行委員と職場委員が良質な関係性を持ち、職場委員会にむけての事前準備ができました。
- 【話し合う】執行委員会でメンバーの声を会社にどう伝えていか議論ができました。
- 【伝える】兼任執行委員と経営陣の対話機会を増やすべく、兼任執行委員による「ノー残業デー」巡回を実施しました。経営陣の目線、組合員の目線双方を感じられる「場」の仕組み作りを実施しました。
- 【聞く】目的づくり。職場委員に、会を実施する背景や目的を伝えてから進めることができませんでした。
- 【話し合う・伝える】メンバーの声を経営懇話会で伝える際、どのような答えを導きたいか、までの議論はできませんでした。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|-----------|---------|--------|
| 1,650,000 | 848,248 | 51.4 |

- 第10期前半年度については、他支部との交流を目的に8月に新潟三越伊勢丹支部と合同の執行委員会を実施しました。
 - （22年度8月計画 320,000円。実績 宿泊・交通費 312,160円）
- 23年度5月に計画していた他支部との合同執行委員会は、新しい組織による新年度の体制が取れないこともあり、実施はできませんでした。（計画値 320,000円）
- 6月に作成し配布予定の「時間管理ガイドブック」は新年度の体制を受け、「未打刻ゼロ・休日出勤ゼロ・時差時間5時間以内」の実現に向けてガイドブックが適当か確信を得なかったため実施しませんでした。（計画値 300,000円）
- 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23年8月に実施しました。
- セカンドプランに関しては、新潟・高松・広島・松山と5支部合同で実施しました。（支部組合教育費151,911円）

静岡伊勢丹支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

社会（政治）環境

- ・ 23年7月末時点、静岡市内人口は68万3,739人で令和9年（2027年）は65万人を下回る見込みです。
- ・ コロナ禍が5類に移行したことで活動制限が緩和されましたが、商業ではライブコマースなどの新たな販売手法、観光業では体験型旅行が流行するなど、消費者のSDGsを意識した行動が増え、コロナ禍を経験したうえでポストコロナ時代に入ります。

経済環境

- ・ 実質賃金のプラス転換は不透明です。賃上げの波及は鈍く、今後も原材料費の価格転嫁や電気代値上げで物価上昇が再加速することが想定され、富裕層でない顧客層での贅沢品での支出減が予測されます。
- ・ 令和4年10月5日発令の静岡県地域別最低賃金は944円。40円の引き上げが実施され、令和5年10月の最低賃金984円となります。

競合・静岡伊勢丹を取り巻く環境

- ・ 大丸松坂屋百貨店は24年度から新中期経営計画が始まります。松坂屋静岡店の23年度目標売上高は前年比8.4%増の189億8000万円。約17億円を投じて25年ぶりの大規模改装を進めた投資の回収タイムに入ります。
- ・ 遠鉄百貨店は2023年9月14日に35周年を迎え、遠鉄百貨店の強みである「独自性の追求、若手社員の抜擢」をより伸ばしていくことが予想されます。
- ・ 静岡伊勢丹では、顧客を貯める活動、マスから個へのシフト、識別個性化の推進に遅れが目立ち、買上率も低下しています。再度、年度方針の重点項目に立ち返り、現状から一歩前に進められることを考え、失敗を恐れずトライできることが何よりも大事になってくると考えます。一人ひとりが主体性を発揮して、周りの仲間と支えあって取り組むアクションが非常に重要になっていきます。

■【23年度】静岡伊勢丹_年度計画

| | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| スローガン | 「一体感」で「ナンバーワン」 | | |
| | 壁を取り払い、お互いを尊重・支援しよう！ | 売上と豊かなイメージでナンバーワンへ！ | 全員が当事者意識を持とう！ |
| 重点戦略 | ① 個客とつながるCRM戦略 | ④ 収支構造改革（百貨店の科学） | |
| | ② 高感度上質戦略 | ⑤ 人材基盤・サステナブル | |
| | ③ 連邦戦略 | ⑥ 中長期計画（静岡伊勢丹50周年プラン） | |
| | | | |

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

メンバーの意見が原点で、働く環境の課題や組合に求められていることを実施していくことは変わりません。「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目的に、執行委員が引き続き主体的に活動に参画し、メンバーが主役となる取り組みを行います。評議員や職場委員の声を執行委員の中でどういう方向で具現化するかを議論し、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取り組みを進めています。

経営対策活動

- ・ メンバーの声を論理的に考え、課題認識や打ち手の検討を執行委員が主体的に行うVOICEサイクルに昇華します。そのために、執行部メンバーを対象に経営対策に関するセミナーを実施します。メンバーと経営陣を巻き込み、アクションにコミットします。

メンバー教育サポート

- ・ 自ら学ぶ環境やキャリアに関する情報について、広報を通じて発信します。自らのライフキャリア、それに伴う学びのプラットフォームの場を提供し、個人としてのリスキリングに繋がる働きかけを事務局が中心に実施していきます。

社会貢献活動・レクリエーション活動

- ・ 児童福祉施設へのクリスマスプレゼント寄贈に加え、地域清掃・地域チームの応援といった地域に関わる新たな活動を実施していきます。

【重点取り組み項目】

【経営対策活動】目的：業務改善、年度方針への共感 手段：職場委員会

- ・ 職場委員会にて、働く環境の課題を解決していきます。労働時間管理と業務改善を最優先事項と考え、労使一体となって取り組みます。まずは執行委員が主体的に業務改善に参画し、課題解決の結果にコミットしたサイクルを今一度再構築していきます。

【労働福祉対策活動】目的：働きがい、働きやすさ向上 手段：支部各種委員会、テーマ別ボイス

- ・ 7月に実施した労働福祉ビジョン検討会や会社のエンゲージメント調査結果を踏まえ、人事賃金制度やセーフティネット、福利厚生のあるべき姿を現実化できるように、執行委員会を中心として評議員や職場委員と連携しながら、働きがいと働きやすさを向上する制度や風土を労使で検討していきます。
- ・ 組織の壁を越えた、メンバー間のコミュニケーションを促進するテーマ別VOICE開催します。
- ・ ダイバーシティ担当との連携も深め、職場委員会以外のVOICEサイクルも実施し、育児勤務者やサテライト勤務者の声も聴いて、会社へ届ける活動をしていきます。

【メンバー教育サポート】目的：働くことで自己実現を目指す風土醸成 手段：キャリアに関する知識共有、テーマ別教育

- ・ メンバーの声が多い、「マネー」にフォーカスし、資産運用・老後・介護資金など全雇用年代別で参画できるセミナーを開催します。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

<経営対策活動>の進化

◆職場委員会議題の設定と打ち手の方向性の検討

- ・ 働いている現状から問題意識をもち、「今できること」から職場委員会の議題を支部執行委員の中で議論し認識を共有します。出された問題の原因を精査し、会社に伝えること、職場に伝えること、メンバーに戻すことを整理しながら打ち手の方向性を検討するVOICEサイクルにしています。

◆執行委員による経営懇話会・安全衛生委員会などの労使会議への参画

- ・ 職場委員会と執行委員会を踏まえてフィックスした打ち手の方向性を、執行委員自らの言葉で会社に伝えることで、執行委員が主体的に労使会議に参画します。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|---------|--------|
| 1,300,000 | 848,248 | 153.3 |

- 【経営対策費】200,000円・・・執行委員のデジタルシンキング強化
- 【メンバー教育サポート費】150,000円・・・マネーセミナー。90,000円・・・セカンドプラン支部独自実施
- 【レクリエーション費】110,000円・・・地元スポーツクラブ観戦ツアー。60,000円・・・次年度に向けた団結会費用
- 【社会貢献活動費】・・・三保松原の保全活動（清掃）における備品購入、交通費。

名古屋三越支部 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

【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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 2022年10月、愛知県の地域別最低賃金が31円上昇の986円に改定
- ・ 2023年4月、田中新社長就任
- ・ 2023年5月、三越伊勢丹グループ 企業理念」制定
- ・ 2023年7月、栄店建て替え構想凍結をオリエンタルビルが報道発表
- ・ 2022年労使通年協議のポイント
- ・ ステージA・B評価制度の変更、共通アセスメント受験資格の改定、エルダースタッフⅢの新設、短時間勤務制度の拡大（兼業・副業、勉強・修学）、評価の運用変更

【 活動の振り返り 】

◆ 広報活動

- ・ 新たな取り組みとして、広報誌「ボイス」をリニューアルしました。社内のコミュニケーション活性化を目的とし、今までより「人」に焦点を当てた内容に変更したところ、メンバー間での会話のタネになっているきざしが見えました。…①ボイスVOL3表紙



◆ VOICE活動

- ・ メンバーストームについては、いつでもどこでも見られる動画配信を中心にしながら、リアルでの開催は普段よりメンバーとの接点が多い執行委員がVOICEの説明担当を担いました。また、雇用区分、職場ごとにわけて小規模開催とすることで、大規模での開催よりも意見が活発にでるという収穫を得ました。

◆ 経営対策活動

- ・ より現場の声に基づいた提言につなげるため、経営懇話会での議題設定や議論のポイントについて執行委員を巻き込んでディスカッションし、決定するプロセスへと変更しました。

◆ 労働福祉活動

- ・ 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んだものの、更なる働きやすい環境の整備にむけては取り組みの継続とメンバーに対する目的の落とし込みを丁寧におこなう必要があると感じます。

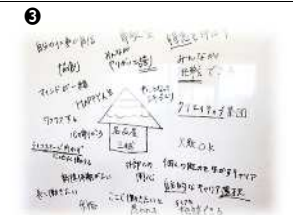
◆ その他活動

- ・ 業務外での気づきの促進や社内のコミュニケーションの活性化を目的にマナベルカフェを中心に教育サポート活動を進めました。主体的な参加により、参加後もメンバー間の社内でのつながりができているきざしがありました。…②7月26日マナベルカフェ
- ・ メンバーが自主的にやりたいと企画したレクリエーションへの補助をする形式でレクリエーション活動をおこないましたが、社内のコミュニケーション活性化の観点では労働組合が主導して企画することも必要と感じました。



【 VOICEサイクル振り返り 】

- ・ メンバーの声を「聴く」ことと聴いた声に対してフィードバックをおこなう「知らせる」ことを強化して取り組みました。
- ・ 取り組みについては、会社の業務をおこないながら組合役員を担っている執行委員・評議員・職場委員（以下、兼任役員）が主体となって意見集約またフィードバックをおこないました。
- ・ その意図は上記「活動の振り返り」にも記載のとおり、普段メンバーの一番身近にいる存在であり、日々のコミュニケーションの中で納得感高めたいという思いがあります。
- ・ …③労働条件ロードマップの作成にむけた「あるべき姿」の意見集約例
- ・ また、「知らせる」ことにおいては、今まで伝えきれていなかった会社との取り組みを伝える事を意識して発信しました。直近では2023年6月賞与速報のLINE配信は友達数の34%が閲覧しており、徐々にメンバーに活動を知らせることができました。
- ・ …④LINE配信画面例
- ・ 第10期後半にむけては、さらなる問題解決へとつながれるようどう各所に「伝える」か、を意識して活動に取り組みます。
- ・ 次のステップとしてメンバーから聴いた声に基づき、よい事例は全体に波及し、課題については改善にむけて行動するという全体を巻き込んだムーブメントにつなげるにはより具体性をもって伝えていく必要があると考えます。
- ・ そのためには、何が問題で解決にむけてどう伝えるかを「話し合う」ことが重要と捉えています。



【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算 (円) | 実績 (円) | 執行率 (%) |
|-----------|-----------|---------|
| 4,600,000 | 2,756,844 | 59.9 |

- ・ 第10期はVOICEサイクルの中のメンバーの声を「聴く」ことと、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、予算を立てています。
- ・ VOICE費（旧現場活動費）については、出向が拡大する可能性も見込み予算策定していた為、執行率は低迷しましたが、出向者・営業所勤務メンバーや少人数でのテーマ別VOICEは計画通り実行しました。
- ・ 広報費については、リニューアルした広報誌発刊スケジュールが会計年度の期をまたいでしまったため執行率が少し落ちましたが、第10期前半に4回発刊できました。

名古屋三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・ 昨今日本においては「持続可能性」や「人口減少・高齢化」に対してどう向き合い、どう取り組むのかを重要なミッションとして捉えていますが、新型コロナウイルス感染症を契機に加速度的にその機運は高まり、いま大きな変曲点をむかえています。
- ・ それは名古屋三越においても同様で、2022年度まで4期連続の営業損失となっており、2023年度こそは変曲点となり3.05億円の黒字化を達成することが必要不可欠です。
- ・ 変曲点においては、働き方の変化・新たな収入を増やす取り組み・コストコントロールをはじめとする様々な変化が起こっています。
- ・ 労働組合の役割は、そのような変化の中でとまどいながらも自分自身も変わらうと行動するメンバーを後押しし、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。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- ◆全体
 - ・ 第10期後半年度は「包摂」の中でも特に組合役員とメンバーとのコミュニケーションを強化します。
 - ・ なぜなら、労働組合のメンバー全員を巻き込んだ活動をするためには、まず活動の中心である組合役員との信頼関係づくりが必要不可欠と考えるためです。
 - ・ 具体的には、「聴く」と「知らせる」ことを中心に、VOICEや広報・レクなどさまざまな活動において組合役員との接点を拡大します。
 - ・ またメンバーと「話し合う」際に、「これが困った！」という内容にとまらず「じゃあこれからどうする？」という全員でいまを改善することを意識して対話します。
- ◆労働福祉活動
 - ・ 制度・環境の基礎づくりをおこないます。さらなる飛躍にむけて、まずルールの徹底とモチベーション向上にむけて現状を整理する必要があると考えました。
- ◆VOICE活動
 - ・ メンバーの声の深掘りをおこないます。それは兼任役員が集めた声の中で、真にメンバーが伝えたいことや問題の根幹は何か、またどうしたらさらに良くなるのかという議論が不足していたと感じたためです。
- ◆経営対策活動
 - ・ 行動につなげることを意識した提言をおこないます。とある問題を解決まで導くとした時に、何が問題で、改善するにはどうしたらいいのかという労働組合としての考えに具体性を持たせると実行力が高まると考えました。
- ◆広報活動
 - ・ メンバー視点の発信をおこないます。単に情報を発信するだけでは興味がわかないので、タイムリーさ・わかりやすさ・親しみを意識した発信を徹底します。

【重点取り組み項目】

- ◆労働福祉活動-働きがいのある会社の実現
 - ・ 正しいルールによる適正な労働時間管理の推進とルールの中で業務を推進するための風土改善をおこないます。また将来にむけて、営業黒字・予算達成時の賞与制度におけるメンバーへの還元方法の検討やステージC・メイト社員の本給制度の在り方について議論を進めます。
 - ・ 加えて、あるべき姿達成にむけた中長期の名古屋三越支部版労働条件ロードマップの策定に取り組みます。策定にあたっては兼任役員を通じてヒアリングしたメンバーの思いも織り込み、労働組合全体で「話し合い」ながら推進します。

◆VOICE活動-労働組合役員全員でメンバーと向き合う

- ・ 前半年度より継続し、リアルでの開催は雇用区分、職場ごとにわけて小規模で実施します。また「これからどうする？」を主題に「話し合い」ができるよう組合機関会議などで勉強会を実施します。

◆経営対策活動-メンバーと経営の一体感醸成

- ・ 兼任役員を通じた意見集約を起点に、組合機関会議にて会社への提言につなげることを意識した「話し合う」場を設けます。

◆広報活動-労働組合を知ってもらう・働きやすさを実現する

- ・ 労働組合のチームの一員である意識を高められるよう、デジタルツールの労働組合HP・LINE・Viva Engage（旧Yammer）・X（旧Twitter）にてタイムリーに活動を知らせること、広報誌「ボイスタ」や日々の会話では人と人のコミュニケーションを意識してどの雇用区分・年代の方が見ても楽しめるよう情報発信をしていきます。

↓労働組合のお知らせはこちらからGET



【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・ 「第10期運動方針の考え方」に記載のとおり、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」ことに重きを置いてVOICEサイクルをまわすことは継続して実施します。
- ・ VOICEサイクルの前提にはメンバーと労働組合役員、メンバーとメンバーの関係づくりが重要と考えます。接点の拡大においては教育サポート活動やレクリエーション活動の場も積極的に設け、コミュニケーションの強化を図っていきます。
- ・ また第10期後半に各活動をさらに良きものとするためには、問題解決を意識してVOICEサイクルを推進する必要があります。
- ・ そのためには、何が問題で解決にむけてどう伝えるかを「話し合う」ことがポイントになると考えます。よって、組合機関会議やメンバーズVOICEといった場では「何が問題なのか」「どうしたらいいのか」という問題解決をより意識したディスカッションに取り組みます。また「話し合う」方法も変えていきます。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 4,500,000 | 2,756,844 | 163.2 |

- ・ 第10期後半年度は各活動をフックにしたコミュニケーションの強化を図ります。
- ・ レクリエーション活動についてはコロナウイルスの影響が弱まったこととメンバーからの要望も多かったため、労働組合が主体となる活動を再開します。よって前年実績を大幅に上回り予算立てをしています。
- ・ また経営対策活動については、前半年度より挑戦していた異業種交流会ですが百貨店の視点に留まらない問題解決力を身に付けるべく、年間を通じて継続的に参加することを念頭に予算立てをしています。

広島三越支部 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

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みます。

- ・ 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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

- ・ 広島三越は4月8日に開店50周年を迎えました。4月には岩田屋三越より和田金也社長が就任し、2024年度の黒字化に向け、メンバー公募による4つのプロジェクトチームの発足や、セントラルオペレーション体制の構築など、毎月従業員との対話会を行いながら構造改革が進んでいます。
- ・ 労使通年協議では、ステージBの人事賃金制度の見直し、最低賃金への対応、エルダーフェローの時給上限の撤廃など制度改定を行いました。また、働く環境の整備では、2023年度4月から所定労働時間を30分短縮、休憩時間も20分短縮することができました。これにより一直勤務から早退勤務となり新しい働き方がスタートしました。
- ・ VOICEサイクルを回していくための執行部のレベルアップへの取り組みとして、福岡で4支部合同執行委員会の開催や、執行委員による職場委員会の運営などを行いました。

【活動の振り返り】

【労働福祉活動】

- ・ 人事賃金制度では、積み残しであったステージBの人事賃金制度や、フェロースタッフへの最低賃金への対応、エルダーフェローの時給上限の撤廃、賞与の計数ウエイトの見直しなど春の交渉で改定することができました。
- ・ 総実労働時間1800時間切りに向け、所定労働時間の30分短縮は行うことはできましたが、具体的な運用方法などについて詰めることができず、新しいバックアップ制度や、定休日固定曜日制など4月からの運用面に課題が残りました。
- ・ グループ外出向について、出向先の条件などを都度協議し、メンバーヒアリングから課題を会社に伝え、待遇改善につなげました。
- ・ 執行部の勉強会については、内容やスケジュールの詰めができて後半年度に持ち越しとなりました。

【経営対策活動】

- ・ 経営懇話会では、兼任役員がメンバーの声を経営に伝えることができました。しかし、事前の話し合いについては、執行委員会で時間をとられず、内容共有程度となったことで、メンバーの声を伝えた後の議論になると、兼任役員の発言が少なくなってしまうことがありました。経営懇話会の内容は毎月の広報誌を使い、メンバーに共有したことで、組合活動への関心と周知にも繋がりました。

【教育サポート活動】

- ・ フレッシュプランは6月に実施しました。雇用区分を混ぜて開催したことで人数規模も増え活発な意見交換に繋がりました。
- ・ セミナー開催は、前半年度開催はできませんでしたが、兼任役員でメンバーにヒアリングを行い方向性までは決めることができました。
- ・ 自己啓発支援制度はVivaEngage(旧Yammer)やVOICE時での告知を積極的に行ったことで、認知度も広がり組合への問い合わせも増えました。

【広報活動】

- ・ LINE、HPなどこれまで不定期でしたが、LINEも毎週、HPも月に1回以上は定期更新をすることができました。
- ・ LINE登録キャンペーンは、実施方法など話し合えず実施ができませんでした。

【VOICEサイクル振り返り】

| | | |
|-----------------|------|---|
| 広島三越支部VOICEサイクル | 聴く | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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組む。 ・ 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組む。 |
| | 話し合う | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 |
| | 伝える | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 |
| | 知らせる | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 |

【聴く】

- ・ テーマ別VOICEは【ステージC-t】【グループ外出向者】【イセタンミラー】の3回実施しました。ステージBのVOICEはテーマ設定を詰め切れず未実施となりました。
- ・ 評議員・職場委員まで巻き込めませんでした。執行委員中心に現場に足を運びメンバーの声を聴く体制づくりができました。
- ・ 「グループ外出向」についてより多くの声を聴くために、デジタルツールを使いアンケート実施を行うことができました。

【話し合う】

- ・ 職場委員会は、執行委員が企画・運営まで実施しました。主体的に執行委員が議題設定を行い、出た意見はメンバーの声として、直接経営懇話会で伝えることができました。
- ・ 執行委員会、評議員会で議論する機会は設けることができましたが、その場のみになってしまいその後フィードバックすることができず議論を深掘りしていく事ができませんでした。

【伝える】

- ・ 店頭の声、職場委員会での声など働き方の実態を経営懇話会の場で、兼任役員が伝えることができました。
- ・ 経営懇話会の場で声を伝えることはできましたが、議論に参加していくまでには至りませんでした。

【知らせる】

- ・ 広報紙の発刊が毎月と掲げていたものの、できない月が2回発生しました。経営懇話会の内容などこれまでより、詳細を発信するようにしたことで、メンバーからのリアクションも増えるようになりました。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|--|---------|--------|
| 1,400,000 | 978,483 | 69.9 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 第10期前半は、メンバーの声をあげやすい風土構築に取り組まれました。声を聴くためにグループ外出向者などテーマ別VOICEを行いました。また、執行委員のレベルアップに向け合同執行委員会の開催、メンバー間のコミュニケーションツールとしての従業員名簿の発刊や、組合員の親睦を深めるためにも、レクリエーションとして初めて「劇団四季」も開催しました。 ・ 広報費として従業員名簿を発刊。作成費が281,600円、撮影ブース代が21,230円の計302,830円。 ・ 交通費旅費として4支部合同執行委員会in福岡を実施。交通費や宿泊費で計199,780円。 ・ レクリエーション費として、劇団四季「リトルマーメイド」鑑賞を開催。組合補助として計150,000円。 ・ レクリエーション費は計画では6月にカーブ観戦戦実施予定でしたが、8月ボウリング大会へと企画変更のため前半年度は未実施。 | | |

広島三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・ 広島市内では2023年12月に新サッカースタジアムの完成、2025年の広島駅のリニューアルオープンなど再開発が進む一方で、8月末にそごう広島店の新館返却、駅前福屋の2フロア返却も行われました。私たち百貨店の置かれている現状は厳しく、周りの環境も大きく変化をしています。
- ・ そのような環境の中、広島三越としては、2024年度の黒字化に向け、構造改革を進めています。しかし2022年度の業績結果は▲6億5,400万で前年に対して増収増益とはなりませんが、厳しい着地となりました。2023年度に入ってから、アルバイトゼロ・時間外ゼロを目指した【店舗オペレーション改革】、2024年度110名体制に向けた【組織要員改革】、物流費削減に取組む【ギフト改革】、ネットワークを活用した営業収入の拡大に取組む【外商改革】の4つの現場メンバー参画型のプロジェクトも推進し、黒字化に向け取組みを進めています。
- ・ 2023年度は黒字化に向けた重要な1年であり私たちは働き方、マインド共に変化が求められています。
- ・ 組合としても、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。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- ・ 前半年度では、メンバーが課題を自分事として捉え、声をあげる風土構築へと取り組んできました。その成果として声をあげるメンバーや会社戦略を理解し変わろうとするメンバーも多くなりました。
- ・ 後半年度、広島三越の構造改革のスピードは加速しています。組合としては、ひとりひとりが貴重な人材として、誇りを持って輝ける職場を目指し、制度改定や風土改革をスピード感を持って進めていく必要があると考えています。
- ・ 組合としては、10期後半年度はメンバーが当事者意識を持ち、声をあげるだけでなく、やりがいをもち行動を起こしていけるようサポートしていくとともに、働く環境の変化に対する労働条件や制度など、メンバー視点となり会社と協議をすすめています。

【重点取り組み項目】

【労働福祉活動】

構造改革の進捗・方向性を確認しながら、働き方や選択肢の拡充としてネクストキャリア制度やスタッフ社員のコース・職種の整理について協議していきます。人事賃金制度では、ステージC・スタッフ社員が中長期的にモチベーションを保ち、やりがいを持って働き続けることのできる人事賃金制度になるよう協議していきます。また、広島三越のあるべき姿を議論し、労働条件ロードマップの作製にも取り組んでいます。働く環境の整備では、2023年度の総実労働時間1,800時間切りに向け、時間外削減に向けた働き方の改善、連休取得推進に取組みます。

【経営対策活動】

構造改革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るだけでなく、課題解決に向け議論していきます。執行部の聴く力・話す力のレベルアップに向け外部セミナーなどに参加をしています。経営懇話会の内容は、メンバーのみならずにも広報誌やHPを通して、内容をフィードバックし、さらに声を集め議論の深掘りをしていきます。

【VOICE活動】

働き方が変化していくメンバーを中心にVOICEを実施していきます。具体的には、ワークスケジュール作成担当者・出向者・イセタンミラー・ステージBを実施予定です。また、運営には書記長だけでなく兼任執行委員も協力し実施していきます。

【教育サポート活動】

メンバーのなりたいたい姿に向けサポートできるよう自己啓発支援制度の利用者の促進と、メンバーの成長に繋がるセミナーの開催を行う、具体的にはマネープランセミナー、パソコンセミナー実施を検討します。自己啓発支援制度では利用者の声なども掲示していき、メンバーの背中を押せるような環境づくりに努めています。

【広報活動】

メンバーとの接点として広報誌は引き続き経営懇話会の内容を掲載するなど継続していきます。組合役員の認知度向上に向け執行委員のコーナーを作り、兼任役員と組合活動の認知を図っていきます。
10期前半取組めなかった、LINE会員拡大に向け、獲得キャンペーンを行います。メンバーが知りたい、役立つ情報をLINEで告知し入らないと損という風土になるよう取組んでいます。60%のカバー率を目指しています。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

VOICEサイクルの派生

第10期前半では、執行部を中心にVOICEサイクルに取組みました。後半はこの活動を評議員・職場委員など兼任役員へと広がっていきます。メンバーの声を吸い上げ、課題を議論する機会の場を作り、他人事ではなく自分事として皆で考え、皆で変えていく風土の構築に取り組んでいます。また、兼任役員の「聴く力」「話す力」の向上につながる勉強会を開催しレベルアップも図っています。

【聴く】

- ・ 兼任役員を中心にメンバーの声を聴き、その声を共有する時間を、会議体や個別のミーティングなどで作っていきます。VOICEサイクルの源となる声を聴く体制、そして聴くスキルアップに向けて兼任役員のセミナー参加にも取り組みます。また、メンバーにはデジタルツールも使いながら、声をあげる場、風土構築に取り組んでいます。

【話し合う】

- ・ 意見を言い合うだけでなく、何が問題かを深掘りし議論していきます。執行委員会、評議員会ではテーマを絞り、話し合う時間を確保することで、深く議論ができるようにしていきます。

【伝える】

- ・ 経営懇話会はこれまで執行委員は不定期での参加でしたが、毎回参加へと変更し、伝える機会を増やします。また、経営懇話会では、兼任役員中心に発言していくことに取組みます。そのためにもメンバーの声をただそのまま伝えるのではなく、話し合った内容がどうすれば経営に伝わるか、どうあるべきかまで、事前に執行委員会で議論し、発言へと繋げていきます。

【知らせる】

- ・ メンバーの声を基に議論した内容は、広報誌やHP、LINEを使いメンバーへと報告をしています。また、知らせるから、聴くにつなげ、同じ課題について、VOICEサイクルを何周も回していく事で、深い議論へと繋げていける体制づくりを行っています。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|---------|--------|
| 1,500,000 | 978,483 | 148.2 |

第10期後半は、要員体制や働き方が変化していきます。メンバーの声を聴くためにもVOICEの回数を増やします。また、その声を伝えていくためにも執行部のレベルアップに向けて他支部との合同執行委員会を開催します。メンバーのみならずの成長に繋がるセミナーも開催していきます。また、メンバー同士の親睦を深めるレクリエーションとして好評だったボウリング大会も後半年度も開催していきます。

- ・ 支部交通費として、仙台にて3支部合同執行委員会の開催400,000円
- ・ メンバー教育サポート費としてセカンドプランを実施、150,000円
- ・ レクリエーション費として、ドラゴンフライズ観戦50,000円・ボウリング大会40,000円 計90,000円
- ・ VOICE費として、テーマ別VOICE、ワークスケジュール作成担当者、出向者、イセタンミラー、ステージB)81,000円
- ・ メンバー教育サポート費としてマネープランセミナー、パソコンセミナーを実施予定、各50,000円

高松三越支部 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

- 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、メンバー一人ひとりの力が合わさることで非常に困難とも思える苦難であっても乗り越えられることを、身をもって経験することが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に向けた企業成長を目指しています。一方で、労働組合はメンバー誰ひとりとして激しい環境変化に取り残されることはあってはならないと考えており、その為にも、今以上に現場メンバーが“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す。
- 第10期は、現場メンバーの皆さん“ひとりひとりが主役”となって、“働きやすい環境づくり”の実現に携わることができる組合活動を目指します。現場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抜本的に見直し、現場メンバーが自然と組合活動にしたいと思えるよう、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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

「経営体制および営業体制」に関する主なトピックス

- 2022年11月 三越徳島グランドオープン（化粧品ブランド区画の完全オープン）
- 2022年度 売上216億円、営業利益2.1億円を達成（2015年以来、7年ぶりの営利2億円超）
- 2023年4月 鈴木 健彦 新社長就任
- 2023年8月 高松まつり総踊り 2018年以降、5年ぶりの参加



「本給」「賞与」に関する主なトピックス

- 県下の地域別最低賃金の引き上げに伴い、時間給制社員における企業内最低賃金を850円から880円に引き上げを実施
- 3.0%を超える物価上昇に伴い、グループ共通の算出式を用いずベースアップ要求を実施（月給制2,000円、時給制10円）
- 最低賃金の引き上げや物価上昇などの影響を踏まえ、採用賃金の引き上げを実施（月給制164,000円、時間給制880円）
- 順調な業績推移を踏まえ、22年12月賞与・23年6月賞与の支給か月水準を共に前年よりも引き上げて要求を実施

「人事賃金制度」に関する主なトピックス

- 社員ステージB 本給制度の改定を実施（資格給+役割給+個人成果給の3階建て）
- 社員 ネットキャリア支援制度の改定を実施（退職年齢基準ならびに加算金水準の見直し）
- 社員・メイト社員 本給評価における計数指標ウエイトの見直しを実施（個人成果行動における成果発揮の比重を高める）
- フェロー社員 職種給の見直し、ならびに職種の再整理を実施

「働く環境の整備」に関する主なトピックス

- 全雇用区分における「短時間勤務制度」の導入を実施（但し、介護・私傷病・副業兼業・自己啓発の4事由に限る）
- メイト社員 扶養家族手当の導入を実施（社員ステージCと同様の水準）
- 社員・メイト社員 育児勤務制度における取得延長期間の拡充を実施（末子が小学1年の末月まで取得可）

【活動の振り返り】

- VOICE活動 …メンバーのリアルな声を、直接対話を通じて聞くことを目的に、中間MV・春の交渉MV・賞与MVを計4回開催することができました。一方で、テーマ別VOICEの実施は1回にとどまり、MVよりも更に細分化したテーマやセグメントでの意見交換の場を設けることに一定の課題が残りました。当初、予定していた育児・介護テーマ別VOICEは未実施となり、10期後半に持ち越し形となりました。

- 経営対策活動 …経営懇話会・安全衛生委員会などで事前に労使で議題共有をおこない、従来以上に議論や意見交換を軸とした労使対話をおこなうことができました。一方で、労使対話の内容を現場へフィードバックする仕組みづくりで一定の課題が残りました。
- 広報活動 …22年度からデジタルとアナログの両輪にて情報発信をおこなってきました。一方で、デジタル（特に、支部ブログやLINE@）を活用した発信が計画通りに運用できず、デジタルツールの活用に向けた運用フローの整備に一定の課題が残りました。年1回の発行を予定している支部広報誌について、23年9月下旬に発行をおこないます。
- 教育サポート活動 …雇用転換者を対象としたフレッシュプランならびに30歳対象のライフキャリアプランセミナーを開催しました。一方で、当初予定していた支部独自セミナー（年2回）の実施を準備期間などの事情から見送る形となり、10期後半に開催を持ち越すこととなりました。
- その他の活動 …フードドライブ活動を中心とした子ども食堂支援を12月・8月の2回に亘って実施しました。10期後半から実施を想定している“人的支援”、“物品寄贈”を軸とした活動の足掛かりとして地域団体とコミュニケーションを図ることができました。



【VOICEサイクル振り返り】

<期初に掲げているVOICEサイクルの取り組み方針>

<リアルを軸とした積極的な「現場の生の声」の集約>

2022年度から「ゼロ・リセット」をキャッチフレーズとして、抜本的な収支構造改革を推し進めてきた中で、職場委員会や評議員会、メンバーズVOICEを通して、様々な立場のメンバーから意見・質問・要望を集めることに注力してきました。コロナの影響が落ち着いたことから、リアルでの開催を軸に置きつつもFormsを活用したアンケートなど併用することでより現場に近いメンバーの声を集められるように意識して取り組んできました。

<現場意見が執行部や労使における議論の活性化につながる>

現場メンバーから集めた意見は執行委員会の場で共有し、通年協議や職場風土に関する議論に際して積極的に活用するとともに、支部として特に課題と感じる内容については、労使で都度内容を共有し、必要に応じた対応をおこなってきました。一方で、意見集約から労使共有をおこなうまでに時間を要するケースが多く、課題解決フローのスピーディさに一定の課題が残りました。

<発信力の弱さから、メンバーへのフィードバックに一定の課題が残る>

- メンバーから、「アンケートなどで集めた意見に対して労使でどのような議論をおこなっているのかフィードバックをして欲しい」という声をいただきました。労使対話の内容を現場メンバーにフィードバックするフローが整備できていなかったことから、VOICEサイクルにおける「知らせる」活動が停滞しており、メンバーが「自分ごととして捉えられる」情報発信ができていなかった。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 2,500,000 | 1,001,672 | 40.1 |

◆予算執行におけるポイント

- 22年2月に予定していたレクリエーションの実施見送りや、教育サポートにおけるセミナーおよび労働福祉関連の研修の実施時期のずれ込みが影響し、執行率が40%台と低迷する結果となりました。

高松三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

<高松三越を取り巻く外部環境>

- ・ コロナ禍を乗り越え、日本国内外において経済活動の再開が活発化し、観光やビジネスにおける人流回復の兆しも見えています。
- ・ 香川県内においては高松駅前再開発（アリーナ建設、大学誘致、商業施設建設など）が推し進められており、瀬戸内芸術祭をはじめとした観光資源を目的とした来街ニーズが増加する見込みがあり、県内における小売マーケットへの好影響が想定されます。
- ・ 22年度に引き続き、足元の物価は安定的に上昇しつつあり、昨年度に引き続き賃上げ機運の高まりは継続されると考えられます。
- ・ 一方で、ウクライナ情勢を端とする世界情勢の不安定さは未だ続いています。防災面においても「南海トラフ大地震」の発生リスクが高まりつつあります。今後の情勢の変化によっては金融・物流・消費などといったあらゆる面において、私たちの生活へどのような影響が及ぶのか注視していく必要があります。
- ・ 雇用面においては、「転職」や「副業」などを前提としたキャリア選択が一般化する中で、各企業における労働条件向上に向けた取り組みやコンプライアンスの順守姿勢が厳しく評価されるようになりました。併せて、少子高齢化トレンドの更なる加速化が想定されることから定年後の中長期に亘る継続雇用が前提となり、人材確保における競争優位性の向上が従来以上に求められています。

<高松三越における今後の方向性>

- ・ 2022年度は、安定的な企業成長・利益創出を前提とした雇用の確保・労働条件の向上を目指すうえで、基礎となる収支構造の抜本的な改革に取り組んできました。その結果、営業利益2.1億円の黒字着地といった、2015年以降 7年ぶりの2億円を超える営業利益の創出を実現することができました。
- ・ 売上についても216億円と、コロナ禍以前の水準にまで戻りつつあり、更にはその他営業収入も安定的にシェアを増やしつつあります。今後、高感度上質戦略を軸とした顧客開拓やグループ連邦を軸としたオペレーション改革を通じ、更なる筋肉質な組織づくりが進んでいきます。
- ・ しかし、先述した通り、今後の社会経済の先行きは未だ見通しづらい状況にあります。その為、安定的な企業経営を目指すうえで「営業利益率3.0%実現」を会社は至上命題として掲げており、雇用の確保や労働条件の向上においても非常に重要なベンチマークとなります。その為、「働き方の変化」や「新たな営業利益の創出」「収支構造のスリム化」などを軸とした更なる労働生産性の向上に向けた取り組みを組織一丸となって取り組んでいくこととなります。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

高松三越支部は、今後想定される目まぐるしい変化の中においても、メンバー一人ひとりが「高松三越で働き続けたい」「自己成長を通じてやりがいを感じる」と思える制度・環境づくりに取り組んでいきます。併せて、第10期後半年度では、「IMGU労働福祉 中長期ビジョン」に基づき支部における「労働条件ロードマップ」の策定をおこないます。5年先、10年先を見据え、今後も高松三越で働き続けるメンバーの皆さんにとって「将来にわたって、安心・安全にやりがいを持って働くことができる県内随一の職場環境」の実現を目指し、メンバーの皆さんが活動に参画したいと思っただけよう「支部がより身近に感じられる」取り組みを意識し、支部活動を行います。

【重点取り組み項目】

①VOICE活動

- ・ 「新しい働き方」「業務改革」を軸に、フルタイム・短時間勤務を問わず、すべてのメンバーが長きにわたって働き続けられる職場づくりに向けて、テーマ別VOICEやメンバーズVOICEを軸としたメンバー接点を前期に引き続き設けていきます。
- ・ 新たな会社組織編制に合わせ、執行部・職場委員の要員構成を見直し、部門や雇用区分を超えてメンバー意見のスピーディーで幅広い集約体制を整えていきます。

②労働福祉活動

- ・ 新たな組織戦略の遂行に伴う組合員の変化に応じて、労働条件や人事制度設計、職場環境整備を推進していきます。

「本給」「賞与」に関する内容

- ・ 23年12月賞与・23年6月賞与における支給か月水準の向上ならびに新たな支給表導入に向けた議論

「人事賞金制度」に関する内容

- ・ 社員ステージC・M・E社員 本給制度の改定に向けた議論（3階建てを軸とした検証）

「働く環境の整備」に関する内容

- ・ 総実労働時間1,700時間台の実現に向けた1日あたりの所定労働時間の短縮および新たな働き方の導入に関する議論

③広報活動

- ・ 印刷物の全員配布といったアナログ手段のみに頼った情報発信では、スピード感のある情報発信や意見集約が困難であるため、デジタルツールを活用した効率的な発運用フローを確立します。
- ・ メンバー間のコミュニケーション活性化を目的として支部広報誌「ミツカルマガジン」を発刊するとともに、LINE@のお友達登録80%を目指し、年に2回の登録推進キャンペーンの実施および通年における登録呼びかけを実施します。

④経営対策活動

- ・ 経営懇話会や安全衛生委員会に関する労使対話の内容についてメンバーへフィードバックできる仕組みを確立する
- ・ メンバーズVOICEや定期的な現場アンケートの結果を必ず労使で共有し、その内容に対して労使で課題について議論をおこない、課題解決へつなげられるよう目線合わせ、仕組みづくりをおこなう。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

前半年度は、メンバー意見の集約→執行部内における情報共有・意見交換を積極的に実施することができたものの、その後の労使対話において課題解決につなげるためのフローが確立しておらず、メンバーの皆さんへ集まった意見や労使対話の内容をフィードバックすることができませんでした。今後、メンバー意見の集約→労使対話における意見共有→メンバーへのフィードバックを仕組化し、スピーディーなVOICEサイクルの取り組みを行います。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 2,500,000 | 1,001,672 | 250.4 |

【第10期後半 予算策定のポイント】

- ・ **メンバー同士のコミュニケーション機会の創出**：第10期は、コロナ禍で控えていたメンバーとのリアルでのコミュニケーション機会の創出を目的として、教育サポートやレクリエーション、ダイバーシティ活動などを積極的に実施します。併せて、組合活動の認知向上・組合員との関係性強化に向けた支部広報誌の発刊やLINE@登録推進をおこなってまいります。
- ・ **メンバーのライフキャリアにおける学びの提供**：幅広い年代・雇用形態・立場のメンバーに対して、個々人の豊かなライフキャリアを実現できるような研修やセミナー・学習カリキュラムを提供します。
- ・ **労働福祉分野における支部労使議論の活性化に向けた組合役員教育の強化**：グループ内外における労組との交流や情報交換ならびに外部講師を招聘したセミナー開催などを通じ、労働福祉分野における議論の活性化や知識習得・意識醸成を図ります。

松山三越支部 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

- ・ 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と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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 大規模リニューアルが完了し、全館フルオープンで営業を行ってきました。2月に地下食品の規模縮小がありましたが、現在は11月に新たなテナントオープンに向けて準備が進められています。
- ・ 新型コロナウイルスの5類移行に伴い、観光客を中心に賑わいが戻りつつあり、松山三越においても特に1階のフードホールやスーベニアショップを中心に前年を大きく上回る売り上げとなっています。
- ・ 2023年4月より、アルバイトや人材派遣を繁忙期のみとして、50名を基本として運営していくため、大きく組織を見直しました。新しい体制で生産性を高めて運営していくため、定期的に業務改善ミーティングを行っています。
- ・ 2023年6月賞与は、2022年度業績では黒字化とはならなかったものの、業績の改善度合いや今後の見通し、従業員の努力など総合的に協議を行い、前年比0.15カ月引き上げを行いました。

【 活動の振り返り 】

① 労働福祉活動・

- ・ より働きやすい環境を目指し、組合の機関会議や経営懇話会を通じて、時間管理の実態を定量で話し合ったり、現場課題について議論を深めました。時間外業務の削減に向けては、業務の見直し、催事の削減、様々なことに部門の垣根をなくしてメンバー全員で取り組むなど、様々な取り組みを行いました。
- ・ 制度面では、少人数体制の中でも着実にステップアップができるよう、フェロー社員からの社員転換の要件の見直しを行いました。またロング&ショート勤務の拡充を行い、少ない人数の中でも、より柔軟な働き方ができるよう取り組みました。その他、短時間勤務制度の事由の拡充及び週の所定労働日数の低減など個別の事情に合わせた働き方が出来るように制度改定を行いました。

② 経営対策活動

- ・ 経営懇話会には執行部全員で臨み、VOICE等で吸い上げたメンバーの意見や現場の課題に対して会社と協議を行いました。課題に対して労使で共通の認識を持つことが出来ましたが、一方で労使での議論の進捗や、会社の考え、経営状況を伝えられる場が限定的になってしまい、情報発信力に課題が残りました。
- ・ 情報発信については、経営懇話会等でも議論を行い、会社として企業の現状や今後の方向性など、8月以降月に1回程度、共有の場を持って進めていくようになりました。

③ 広報活動

- ・ 社員食堂前の掲示板を活用しポスターの掲示など情報発信を実施しました。また全従業員が見ることができる、会社teamsに組合のチームを作成し、イベントやVOICE実施のお知らせを行いました。組合のHPやLINE・SNS等のメンバーへの周知についてはさらなる取り組みが必要です。

④ 社会貢献活動

- ・ 養護施設への物品寄贈を支部独自で継続して取り組むことができました。愛の募金活動についても、コロナ下でも立ち立ちで行い、これまでの閉店時の取り組みから昼の時間帯に変更して実施しました。

⑤ その他の取り組み

- ・ 福岡にて、4支部合同執行委員会（高松・広島・福岡・松山）を実施し、松山の執行委員が全員参加しました。新体制で他支部の執行委員との交流は初めてであり、他支部での取り組みなど様々な意見交換を行ったり、福岡の店舗が取り組んでいることを学ぶことができたりと、今後の支部活動や各職場での取り組みの参考となりました。
- ・ レクリエーションでは、コロナ以降は館内で行う砥部焼の絵付け体験やテラリウム制作などの取り組みでしたが、本年はコロナの落ち着きを踏まえ、2年ぶりにバスレク（高知）を開催しました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

【聴く】

- ・ VOICEを主な場としてメンバーの声の吸い上げに取り組みました。要員と時間が限られる中、賞与や制度の変更といった内容に絞り、開催をしました。メンバーの関心度は高く、議題の内容だけでなく様々な声を拾うことが出来ました。しかしながら、業務都合による不参加者も一定数あり必ずしも完全とは言えない状況です。また、VOICEの場以外でも直接組合に持ち込まれる意見や要望に対してケアが十分とは言えず、課題を残す形となりました。

【話し合う】

- ・ 役員全員が兼任であることを活かし、現場の声に基づいた意見交換が出来ました。評議会の場合でも必ず一つは課題を確認し執行部内で話し合う循環が生まれました。しかしながら、時間の都合などで意見交換の場で終わってしまうこともあり、解決策まで議論できない場も発生してしまいました。限られた時間の中で効率よく課題解決に向けた話し合いを進めることが課題となっています。

【伝える】

- ・ 評議会や役員間で出た意見やメンバーの声を経営懇話会の場を通して会社へ伝えていきました。課題に対しての労使間の認識は進み、状況に対しどのような問題があるのかを明確にすることが出来ました。一方で、具体的な解決に向けた手段の議論が進まず、支部内でも有効な打ち手を見いだせない状況となってしまいました。

【知らせる】

- ・ 経営懇話会や支部での話し合の内容を発信する場をVOICEにて設けました。また、レクやVOICEの開催については従来の掲示板に加え全員参加のteamsチャンネルを使って発信を行いました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（％） |
|-----------|---------|--------|
| 1,100,000 | 478,591 | 43.5 |

- ・ より多くのメンバーが参加できるよう、館内会議室を利用した砥部焼絵付け体験を実施しました。
- ・ 新型コロナウイルスが落ち着いたことを背景に高知バスレクを実施し、中心部商業施設などの視察を行いました
- ・ 外部より講師を招き、介護に対するセミナーや、現場で役立つ話し方講座を開催しました。
- ・ 児童養護施設ヘスチール製ブックスタンドを寄贈しました。
- ・ 横のつながりを強化するため4支部（福岡、高松、広島、松山）合同執行委員を実施し役員と書記スタッフが参加しました。

松山三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 地下食品フロアのリニューアルが決定し、11月下旬のオープンに向け準備が進められています。
- ・ 観光客の増加に伴い、フードコートやスーベニアショップを中心に賑わいが出ています。
- ・ 業務改善を進めているものの、依然として時間外労働等に対する課題があります。
- ・ JR松山駅の再開発が進むほか、大街道エリアでのホテル再開発事業が発表され周辺のまちづくりが見直されています。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえ、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- ・ 組織体制が大きく変更され、現場で働くメンバーの環境も変わりました。その中で、現場の意見や要望はより多様化してきています。課題認識と解決のためにも、現場の声をこれまで以上に集めています。
- ・ 働く環境の整備について、会社に現場の声を伝えるだけでなく、組合として執行委員会や評議員会で話し合いを行い、具体的な改善案などの提言を行い、スピード感を持って取り組みを進めています。
- ・ 適正な時間管理に向けて、正しいルールやスライド勤務等の制度などをメンバーに向け発信していきます。また、時間管理が適切である場合に想定されることも含め、よりメンバーが分かりやすく感じられるよう努めます。
- ・ 2022年度はコロナの影響もあり、結果として営業赤字となりました。23年度は黒字化を見据え、その計画や進捗を会社に確認し、メンバーへ発信していきます。また、松山三越は百貨店だけでなく手数料、テナント賃料も収益の柱となっています。この2つが強みであること、そしてその業績が伸びていることをメンバーに伝え、前向きに働ける環境を作ります。

【 重点取り組み項目 】

① 労働福祉活動

- ・ より働きやすい職場環境を目指し、現場の意見に基づいた課題を会社と共有します。また、組合としても執行委員会や評議員委員会の中で課題解決に向けた具体的な改善案を話し合い、提言しスピード感を持って課題解決に取り組みます。
- ・ メンバーに対しては、適正な時間管理に向けた制度や正しいルールの周知に努め、既存の制度の活用など今できることの取り組みを周知していきます。
- ・ 賞与について、水準を引き上げることについて、メンバーのモチベーションにつながるよう継続して議論を行っていきます。
- ・ 制度面では、60歳以降も安心して働ける仕組みづくりやグループとして取り組みを行っている総実労働時間1700時間に向けた労働条件ロードマップを作成し中期的な労使協議の目標として活用していきます。

② 経営対策活動

- ・ 毎月定例の経営懇話会には執行委員全員が参加し、より現場の目線に立った課題について、議論を行います。
- ・ 会社の現状や今後の方向性について、確認すべきポイント・メンバーが知りたいポイントを整理し議論を深めています。
- ・ そのためにも、支部役員のスキルアップの為、本部と連携した役員教育や外部セミナーへ参加・他支部との意見交換の場などを設けていきます。

③ 広報活動

- ・ 組合の執行委員会や評議員会・経営懇話会での議論の状況について、広報誌を作成し発信することで組合の活動をより知ってもらい、VOICEサイクルをより力強く進めていきます。
- ・ メンバー全員が参加している会社teamsや組合HPを活用するとともに、組合を知ってもらうためにもLINEの登録を進めていきます。

④ 社会貢献活動

- ・ 継続した取り組みとして、愛の募金、養護施設への物品寄贈に取り組みます
- ・ コロナ以前の取り組みとして、バザーのお手伝いなど人的支援を行っており、支援団体の要望を確認し改めて取り組みを行います。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

【聴く】

- ・ メンバーの声を聴き取る場としてVOICEの場を活用していきます。これまで以上に声を聴き取るため役員、評議員の「聴く」力の強化をしていきます。そのために、研修の参加や、他支部との合同執行委員会の実施を計画しています。
- ・ 限られた時間の中でVOICEに参加できなかったり、意見を伝えきれなかったりするメンバーに対しては、teamsやformsを活用していきます。また、日々組合事務所に寄せられる声にも対応するため常駐の書記スタッフを含めたより丁寧に声を拾える体制づくりを目指します。

【話し合う】

- ・ 執行委員会、評議会では事前に議題を設定し限られた時間の中での効率的な議論を目指します。特に経営懇話会の開催に向けては話し合うべき内容を明確にし、どのような打ち手があるのかまで議論を深めています。
- ・ 話し合うためのスキルアップを目的とした役員教育も実施していきます。話し合いへの参加が難しい役員、評議員に対してはteamsを使用し資料や内容の共有を進めています。

【伝える】

- ・ 話し合いの場での課題に対しては、経営懇話会の場を通し会社との共有を進めます。また、組合としてどのような打ち手があるのかも含め、会社へ伝えることで労使での課題解決に向けた議論が行えるよう体制を整えています。

【知らせる】

- ・ これまで取り組めていなかった経営懇話会で確認した業績等の情報や現場の声をもとにした働き方の議論の進捗などを組合HPや広報紙等にまとめて発信していきます。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|---|---------|--------|
| 1,100,000 | 478,591 | 100.0 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 函館での合同執行委員会の開催。同規模店舗での取り組みや、現場の生の声を集めて、今後の執行活動に活かしていきます。 ・ 労働福祉活動・経営対策活動の精度や質を高める取り組みとして、役員教育を実施いたします。具体的には、支部役員が外部セミナーへ参加するとともに、さらに支部内での共有し、より充実した活動につなげていきます。 ・ コロナも収束して、メンバーの声・要望が多く、レクリエーション活動として、バスレクやカルチャーセミナーの開催いたします。 ・ 広報活動として、これまで取り組みが不十分であったSNS・LINEの会員登録獲得の為の活動を行います。 | | |

岩田屋三越支部 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

【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、人材育成を強化していきます。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 2022年度は世界情勢に伴う物価高や台風の影響による臨時休業などがありながらも、高感度上質戦略の推進やインバウンドの復調などにより岩田屋本店は統合後の最高売上を達成しました。
- ・ また、さまざまな経費構造改革の推進により営業利益は予算を大きく上回り、統合後の最高額を達成したことを受け、2023年度6月支給の社員賞与およびメイト社員賞与は統合後最高の支給か月数を要求しました。
- ・ これまで職場区合同で開催していた職場委員会を職場区ごとに分散開催し、担当の兼任執行委員が主導することで、より活発な議論が進んでいます。
- ・ 4年ぶりに集合型レクリエーションとしてボウリング大会を開催しました。フロアを貸し切るほどの人数が集まり、大いに盛り上がりました。
- ・ コロナ禍で実施を見送っていたフレッシュプラン（鹿児島県社会福祉法人愛生会訪問）やカブト虫相撲大会運営ボランティアなどの活動を再開しました。



第3 職場区職場委員会

【 活動の振り返り 】

- 労働福祉活動
 - ・ 賞与要求については、社員・メイト社員において統合後最高の支給か月数を更新し、メンバーの達成感や今後へのモチベーションアップにつなげることができました。
 - ・ IMGU基準のベースアップに加えて、長年叶わなかった扶養者・年齢別最低賃金の基準引き上げや、メイト社員・エルダースタッフの最低賃金引き上げなど、セーフティネットとしての処遇改善を前進することができました。
 - ・ 働きやすい職場環境づくりに向けては、短時間勤務制度と導入や介護勤務制度の拡充などを行いました。
 - ・ 処遇や働き方の改善に向けて、中長期的な視点からの労働条件ロードマップの策定にも着手しました。
- 経営対策活動
 - ・ 毎月1回開催する経営懇話会に向けては、執行部内で事前ミーティングを実施するようになりました。組合からの質問や提言を整理し、兼任役員が現場の温度感も交えながら発言することで、会社側によりリアルな声を届けられるようになりました。
 - ・ テーマ別VOICEや職場委員会の中であがってきた課題については、経営懇話会や安全衛生委員会を通じて会社側に改善に向けたアクションを求め、会社の回答や対応については広報紙や職場委員会の中でフィードバックしました。
- 広報活動
 - ・ ホームページやLINEからのデジタル発信をメインとしながらも、紙媒体にこだわる「GANZOU」やポスター掲示によるイベント参加者募

集など、より広く情報が伝わるよう内容によって発信方法を工夫しました。

- ・ LINE公式アカウントのお友だち登録者を増やすため、定期的な発信と登録キャンペーンや口コミでの紹介などを進めた結果、2022年度で目標としていた400人を達成しました。
- ・ 兼任役員による活動報告は一部にとどまったものの、ボウリングレクの活動報告を動画で行ったことで、「雰囲気伝わりやすい」とメンバーからは好評でした。
- 組織政策・役員人材育成
 - ・ 年次・役職・家庭事情などさまざまな背景をもつ役員を組織したことで、さまざまな視点からの議論につながっています。また、育児短時間勤務者の執行部入り機会に会議の運営方法を見直したことで、執行委員会の参加率も上がりました。
 - ・ 他支部との合同執行委員会を積極的に行い、兼任役員同士の関係性づくりや情報交換により、自支部の活動に反映させるなど、組合活動の活性化につながりました。
- レクリエーション活動
 - ・ コロナ禍で自粛していた集合型レクを再開し、ボウリング大会を開催しました。幅広い年齢のメンバーで、大変盛り上がりました。
 - ・ 上部団体であるUAセンセン主催のセミナーやレクリエーションについても積極的に発信を行いました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- 聴く
 - ・ 兼任役員が各職場でメンバーVOICEを行ったり、職場委員が周囲の声をしっかり拾ってきたりすることで、専従だけでは拾いきれなかった多くのメンバーの声を拾うことができるようになりました。
- 話し合う
 - ・ 期初は職場区をまたいで全体で職場委員会を開催していましたが、一つ一つの職場課題についてじっくり議論することができなかったため、期中に職場区ごとの分散開催に切り替えたことで、より深く議論ができるようになりました。
- 伝える
 - ・ テーマ別VOICEや職場委員会であがった課題については、経営懇話会や安全衛生委員会を通じてタイムリーに会社側に伝え、課題解決につなげました。
 - ・ 職場懇話会を開催できず、部門長との認識合わせやその職場特有の課題の議論ができませんでした。
- 知らせる
 - ・ ホームページやLINEを使って、福利厚生のお得情報から経営懇話会報告までコンスタントに情報発信を行いました。
 - ・ 「職場委員会を通して声をあげれば何かが変わる！」と実感してもらうために、職場委員会であがった課題についての進捗状況を次の会議の中で共有したり個別にお知らせしたりするようになりました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算 (円) | 実績 (円) | 執行率 (%) |
|-----------|-----------|---------|
| 4,900,000 | 1,937,306 | 39.5 |

- ・ 現場活動費：執行率33.7%（未実施のテーマ別VOICEがあつたほか、参加人数が想定を大きく下回りました）
- ・ 経営対策費：執行率0%（執行部でのセミナー受講の機会がずれたため、次期会計年度での計上となりました）
- ・ 広報費：執行率108.6%（GANZOU発行10周年の記念号のため、例年よりページ数を増やしたことで予算を上回りました）
- ・ レクリエーション費：執行率34.8%（予定していた回数は実施したものの、内容の見直しを行ったため予算を下回りました）
- ・ 組合員教育費：執行率30.5%（フレッシュプランの参加人数が少なかったこと、キャリアセミナーが1回の開催に留まりました）
- ・ 会議費：執行率79.2%（参加人数のズレはあるものの、予定どおり機関会議を開催しました）
- ・ 交通費・旅費：執行率52.5%（合同執行委員会の開催時期の変更により、旅費計上が次期会計年度にずれこみました）

岩田屋三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 2022年度は、新たな中期経営計画の初年度として、高感度上質戦略の磨き上げと収支構造改革の深化により、統合後最高の営業利益を達成しました。
- ・ そして、2023年度も引き続き、個客とつながるCRM戦略として、デジタルツールを駆使したシームレスな顧客体験や、店頭商品に限らない顧客ニーズ起点のパーソナルなモノ・コト提案を実現させるために、MIカードやDID会員の獲得やアライアンス事業の拡大に積極的に取り組んでいます。
- ・ 社内では、2024年度の880人体制を実現すべく、究極の効率化を目指し要員の見直しとマルチタスクの推進を行っています。
- ・ これまでの常識や先入観にとらわれず新たなビジネスモデルを確立するための転換期にある今、おもてなしのあり方や自身の働き方についての意識をも変える必要があります。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

【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！

- ・ 後半年度も引き続きVOICEサイクルを意識した活動を推進します。
- ・ 数年前に組織が大きく変わりマルチタスクなどの新たな働き方が導入されてから、2022年度には最高利益を達成し、これまでのメンバーの頑張りがやっと報われたと言える一方で、働きやすさの観点で課題がある職場もあります。
- ・ 収支構造改革を推進し安定して利益が出る会社にするのがわたしたちの処遇改善につながるという点においても、わたしたち自身がこの変化に対応していくことは大変重要ですが、働きやすさや働きがいを感じていくことでは実現することはありません。
- ・ 処遇改善とあわせて「働きやすい職場環境づくり」、「やりがい・働きがいを感じられる人事制度構築」に向けて取り組む必要があると考えます。
- ・ そのため、メンバーの声を広く聴いて現状を正しく把握し、どうすればメンバー全員が働きやすくなるか、働きがいを感じるかを労働組合として各会議体で議論し、会社への提言につなげます。
- ・ 日々の働き方や今後のキャリアの描き方について、自身の想いと現状とのギャップを感じているメンバーも少なくなく、そのギャップを少しでも埋められるように、VOICEサイクルをしっかり回すことで処遇も職場環境も改善される強い組織を目指します。

【 重点取り組み項目 】

- VOICE活動
 - ・ 職場委員会であがった課題についてより多くのメンバーの生の声を吸い上げるべく、職場区ごとに兼任役員主導のテーマ別VOICEを新たに実施します。
 - ・ 兼任役員が自身の職場でメンバーズVOICEを実施し、制度改定等の情報周知の徹底とメンバーの生の声の吸い上げに取り組みます。
- 労働福祉活動
 - ・ 全従業員の本給水準引き上げを実現しモチベーションアップにつなげます。
 - ・ 働きやすい職場環境づくりに向けては、人事制度や会社全体の仕組みの改善に加え、職場ごとの現場課題の解決を目指し、職場委員会を起点にVOICEサイクルをしっかり回します。
 - ・ 労働条件ロードマップを作成し、今後の中期的な労使協議の指標として活用していきます。
- 経営対策活動
 - ・ 職場委員会やテーマ別VOICEで吸い上げたメンバーの声を経営懇話会や職場懇話会などを通じて会社側に届け、経営陣との認識合わせと改善に向けたアクションへの働きかけを行います。

- ・ 前半年度にスタートさせた経営懇話会前の事前ミーティングを引き続き定期開催し、会社への質問や提言について組合内でしっかり話し合うことで、経営との議論を活性化させます。
- 組織政策・役員人財育成
 - ・ 職場委員会やテーマ別VOICEから職場課題の解決につながるように、執行部で勉強会を実施し、ファンリテーションや課題解決について一人ひとりのスキルアップを目指します。
 - ・ 他支部との交流により支部を超えた兼任役員同士の関係づくりと活発な意見交換を行うことで、新たな気づきを得て、自支部の組合活動に活かします。
- 組合員教育
 - ・ メンバーニーズの高いマネーセミナーに加え、会社戦略である高感度上質戦略の理解促進を目的とした、おもてなしに関するセミナーを企画し、ライブとワークそれぞれにアプローチした内容を実施します。
- レクリエーション活動
 - ・ 年齢や所属を超えたレクリエーション企画として、前半年度に好評だったボウリング大会を開催します。
 - ・ 職場ごとのコミュニケーション活性化に向けては、職場懇親会補助制度を導入し利用促進を図ります。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- 聴く
 - ・ 前半年度では職場委員会の開催方法を見直し、各職場特有の課題にテーマを絞って深く議論していく体制づくりを進めました。
 - ・ 後半年度では、まずはその開催方法を定着させ、その後職場委員会であがった課題の深掘りのためのテーマ別VOICEの開催につなげることで、さらに多くのメンバーの生の声を吸い上げます。
- 話し合う
 - ・ 職場委員会の議題については執行部全員で共有し、課題解決に向けて話し合い、アイデアを出し合います。
 - ・ また、職場区をまたいだ合同の職場委員会を開催し、他の職場区ではどのような課題があがっているのか共有することで、異なる職場同士の相互理解を促進します。
- 伝える
 - ・ 職場特有の課題解決に向けては、部門長との職場懇話会を開催します。
- 知らせる
 - ・ ホームページやLINEなど情報発信ツールの周知を徹底します。
 - ・ 3分動画シリーズでは、レクリエーションやセミナーなども含めたさまざまな組合活動について取り上げ、活動報告を積極的にいきます。
 - ・ メンバーの声から課題解決につながった事例や会社見解なども含め、労使会議の内容を発信し、メンバーと情報共有を図ります。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（％） |
|--|-----------|--------|
| 3,200,000 | 1,937,306 | 165.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICE費：85,000円（前比252.0％）定例開催に加え、職場委員会起点のテーマ別VOICEを実施します。 ・ 会議費：618,000円（前比120.0％）執行委員会・評議員会・職場委員会を毎月開催します。 ・ 広報費：296,000円（前比143.4％）GANZOU第10弾の記念号としてページ増により内容の充実を図りました。 ・ レクリエーション費：120,000円（前比175.0％）支部主催のレクに加え、職場単位の親交を深める目的で職場懇親会補助をスタートさせます。 ・ メンバー教育サポート費：780,000円（前比143.6％）マネーセミナーやおもてなしセミナーを企画します。 ・ 交通費・旅費：897,000円（前比225.2％）合同執行委員会や外商懇話会など県外への出張移動費増を見込んでいます。 | | |

エムアイフードスタイル支部 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

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れます。
- ・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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

- ・2022年10月 全メンバーに対し、組合活動の認知向上とメンバーとの接点強化のため組合員ハンドブックを発刊。
- ・2023年3月 港南台パズ店の営業終了に伴い労務対応の実施。
- ・2023年4月 人事制度を改定し、直接雇用年齢を70歳まで引き上げる。また、月給者の年間休日を2日増やし115日へ。

【活動の振り返り】

- ・労使通年協議では、雇用年齢延長や年間休日数改定などメンバーの関心の高い大きな制度改定を行った。
- ・働き方は、グループでの労使共同宣言の発信をうけ、毎月マネジメント層向けにハラスメント防止対策・正しい労働時間管理についての情報共有をはじめた。
- ・広報活動においては、組合活動の認知をあげるため(特に新入組合員)に「組合員ハンドブック」を発刊し、VOICE時期と同じタイミングで既存の組合員にも配布したことにより、自己啓発支援の問い合わせなどメンバー接点が増やすことができた。
- ・組織運営では、兼任役員の声を活動により反映できるよう、執行部担当制の推進をおこなった。

【VOICEサイクル振り返り】

- 【聴く】・職場委員会の開催スパンを短くしたものの、実施しきれない所属も。兼任との連携やスケジュールに課題。
- 【話し合う】・機関会議での議論の活性化を目的として、事前に資料のポイントを共有し頂きたい意見が出しやすい工夫をおこなった。
- 【伝える】・経営懇話会ではディスカッションのテーマを設け議論の活性化を図り、パイプ機能を強化した。
- 【知らせる】・制度に関わる内容のわかりやすい発信と意見をもらえる工夫として、月1動画をスタート。
 - ・毎月発行している広報誌(経営懇話会報告号)については、掲示するだけでなく兼任役員が職場で周知をおこない、メンバーからの意見等を吸い上げやすくする工夫をおこなった。またそのメンバーの声を次回の経営懇話会につなげるといったサイクルにつなげた。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算(円) | 実績(円) | 執行率(%) |
|-----------|-----------|--------|
| 5,750,000 | 3,632,043 | 63.2 |

- ・広報費：メンバーに「伝える」ということを重視し行ってきたハンドブックの発刊を計画通り実施。
- ・レク費：職場内のコミュニケーション醸成に向けて職場親睦会補助を予算化したものの、コロナ禍による規制が続いたこと、規制緩和を見据えた準備と周知が不足したことで開催に至らなかった。
- ・会議費：計画的な手配により、外部会議室利用頻度を減らすことに繋がり、費用を削減することができた。

エムアイフードスタイル支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・2022年度は営業利益予算比70%、5期振りの全社予算未達となった。コロナウイルス終息後の購買行動の変化から、売上の確保に苦戦し、2023年度第一四半期も営業利益は予算に届いていない。成長が鈍化し一層の生産性向上が求められる中、正しい勤怠管理・職場風土の改善は急務である。
- ・採用難や今後更に人材確保が難しくなる中、魅力ある会社に向けた諸制度の整備と、育成体系の整備が必要である。今後の中長期的な人事賃金制度を考えるにあたって、目指す事業の在り方・オペレーションの在り方を描きながらビジョンをつつていく必要がある。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- ・ALLメンバーの活動とVOICEサイクルの推進に向けて：各所属のメンバーとの接点を増やすべく、声を集めやすい体制に向けた役員周知を行う。また、各職場単位でメンバーが当事者意識を持ちながら課題解決を行うことを目指し、職場委員会・職場懇話会の精度向上を目指す。また、VOICEサイクルが各職場で推進されるよう、組合役員は各々の職場で「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」ための行動を推進する。
- ・働く環境の改善に向けて：労使共同宣言発信後、労働時間管理の徹底とハラスメント防止の継続した取り組みを行う。また、働き方の改善に向けてはメンバー起点での業務改善の推進ができる体制を構築する。

【重点取り組み項目】

- ・勤怠管理ルール遵守とハラスメント防止に向けて、職場巡回の実施、月2回の各所属朝礼発信、階層別教育などを継続し、職場風土改善を図るとともに、職場委員会・職場懇話会を通じた所属毎の課題解決を図る。
- ・業務改善の推進に向けて、兼任役員とともに外部教育受講も行いながら、働き方改善の視点を養い、会社への提言と労使協議、また各職場単位での働き方改善に繋げる。
- ・労使協議を進めるための基礎となる「人事制度ガイド」と、協議のロードマップとなる「労働福祉ビジョン」を、支部内・労使で策定することで、中長期的なあるべき姿を見据えた労使協議の実現を図る。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・「聴く」…名札等を工夫し、メンバーが声をかけやすくなる視覚的な工夫の実施。テーマ別VOICEを活用した声の集約のトライアル。
- ・「話し合う」…2カ月に1回の職場委員会の精度向上と職場単位で課題解決を行うためのサポートの実施。
- ・「伝える」…職場委員会を踏まえた課題解決のサポート。経営懇話会の運営を工夫し労使対話を深める。
- ・「知らせる」…月1の広報誌を活用した情報発信と、LINEカバー率の上昇。月1動画の推進。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算(円) | 前期実績(円) | 前期比(%) |
|-----------|-----------|--------|
| 4,120,000 | 3,632,043 | 113.4 |

- ・10期前半に発行済みの組合員ハンドブック、外部会議室代の計上をしていないため、前半年度比で予算は大幅に減少。
- ・執行部は兼任役員含め、業務改善の外部教育受講を計画。働き方の会社への提言と職場単位の業務改善推進を図る。
- ・「聴く」の強化に向けた職場単位のテーマ別VOICEのトライアル実施を計画。
- ・機関会議のスケジュール管理により会議費は計画的な手配を行う前提で予算を削減。
- ・職場単位のコミュニケーション醸成に向け、職場親睦会補助の予算は継続し、利用を推進する。

エムアイカード支部 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

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 エムアイカードに携わるすべて人が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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

- 労使共催 役員・ステージA・B担当対象「アンガーマネジメント研修」の実施
- 兼任役員による経営懇話会議題提案及び参加＋広報によるメンバーへの報告
- 広報活動の強化（月1動画配信・HP・Vivaエンゲージ・LINEの定期的な発信）
- 専門協議会の定期的な開催

【活動の振り返り】

第10期前半は、「安心して相談・発言できる職場環境を整える」ためにとにかく「広報」の強化に始まり、さらに勢力を上げて継続的に組合発信を行った1年だった。まずは、組合活動の「周知」「見える化」「会社とのやり取り」をメンバーに伝え、興味をもってもらいたいと思う一心で活動を行った。組合活動を知って頂くことで、**相談しやすい・親しみやすい・困った時に連絡できる組合**に一步進んだ前半年度と感じた。また、対面の活動も再開し、改めて人との繋がり大切さを感じ後半年度に繋がる活動ができたと思う。一方で機関会議の運営（議論の仕方）や労働福祉ビジョン策定、経営懇話会でのテーマ設定等について執行部（専従）のデイレクションについては課題が残り（基礎知識＆課題の把握や論点の明確化）一人ひとりのレベルアップが必要である。

【VOICEサイクル振り返り】

- 聴く** → の職場委員会実施（毎月1回）・執行委員のVOICE運営補助・エリア、首都圏リアルVOICEの再開
- 話し合う** → 機関会議でのグループディスカッション導入・専門協議会の月1開催開始
- 伝える** → 経営懇話会の定期実施及び兼任役員の参加・労使協業での取り組み推進を強調
- 知らせる** → 広報活動の強化（月1動画配信・HP・VIVAエンゲージ・LINEの定期的な発信）

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 3,250,000 | 1,816,468 | 55.9 |

- 研修の内製化により予算執行無し。・役員の異動（エリア→首都圏）による機関会議交通費の減少。
- VOICE開催時期の変更により、交通費の未達。
- 上記の理由により執行率が半分になったが、計画をしていた活動は予算を使うことなく実行できた。

エムアイカード支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

2023年度に2カ年計画が打ち出されグループの中核企業として、2030年年度に営業利益100億円を目標に掲げています。現時点においては「目の利益と将来に向けた投資の両軸を推し進めていくこと」「コスト構造改革を進めること」といった難易度の高い取り組みと成果が求められています。一方で本年度のエンゲージメント調査の結果は、昨年よりも評価が良く「心理的安全性」については全雇用形態で高評価でした。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、「明るく」「楽しく」「人に自慢できる」会社へ変化することで生産性も上がりやりがいと組織への貢献が実感できるような職場を目指していきます。そのためには、従業員1人ひとりの協力が不可欠です。参加しやすい、意見が出しやすい組合活動を改めて推進していきます。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- 変化の激しい環境下の中で、VOICEにこだわらない、多様な声の収集を主体的に行う。（メンバーとの結び付きを強める）
- 労使協業での取り組み機会を増やす。（特に働き方・ハラスメント）
- 執行部（専従・三役）のリードする力（考え方・実務面）を高める。
- 第11期支部運営体制の確立（新規スカウティングやフレッシュプラン等の教育実施による組合の存在意義や実務の紹介）

【重点取り組み項目】

- 労働福祉** → 労働福祉ビジョンをメンバーや経営を巻き込みながら策定し、労使通年協議事項とのつながりを持たせる。
- 経営対策** → 組合の意義を経営に伝え続け、会社とメンバーとのパイプ役を担う
- VOICE活動** → リアル中心で対話をする機会を増やす。兼任役員中心のVOICEを実施。
- 広報活動** → 継続は力なり。様々なコンテンツを用意し継続して発信しアーカイブする。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- 聴く** → 兼任役員主体のヒアリング・VOICE運営体制へシフトするためのマネジメントを行う。
- 話し合う** → 事前準備を万全にし、論点を明確にした機関会議運営を行う。
- 伝える** → 経営との意思疎通。懇話・対話の重視。
- 知らせる** → 広報発信の継続。LINE登録者を増やすうえでの施策を定期的実施し検証する。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|-----------|-----------|--------|
| 3,620,000 | 1,816,468 | 199.3 |

- コロナ対策も終息し、今年度は「人との繋がり」「兼任・メンバーに教育の機会を提供」を意識し、リアルで開催できる活動を中心に行うため、交通費や会議費を拡大。
- メンバー同士・メンバーと組合役員との親睦・対話・繋がり機会の提供を行うため、レクリエーション費用の予算を大幅に拡大。

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 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

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、ステップを着実に歩んでいきます
- ③企業の状況や戦略が全従業員に浸透するパイプ機能の強化
→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

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 新型コロナウイルスについては2023年5月より5類に引き下げられ国内における人の流れは回復しつつあります。
- ・ ロシア、ウクライナ問題に起因する原油価格や穀物価格の高騰から国内の物価上昇は続き、日本国内においても生活を圧迫する状況が続いています。
- ・ 2022年度のIMBSの業績は、過去最高益を達成した2021年度は下回ったものの営業利益目標は達成し、2023年6月支給賞与は3年振りに支給表通りの水準が支給されました。
- ・ 中長期戦略について全従業員に対して説明がされ、2030年度に売上500億円を目指すことが発信されました。

【 活動の振り返り 】 1つ1つの取り組みとしては成果が出始めている一方で後半年度はスケレないよう取り組む必要がある。

- ・ 組合役員を4つのチームに分類し、広くメンバーの声の集約、課題解決に繋がる体制は構築できている。
- ・ 中長期の目指す姿の議論をスタートさせ、2024年4月までにロードマップ作成までを計画。
- ・ 労働福祉活動はステージCの期待役割の整理など既存制度の整備を実施。
- ・ 経営対策活動は兼任役員を主体とした職場懇話会も始めている。
- ・ 広報活動は定期的な情報発信に加え、23年度から通年協議進捗動画を配信開始。

【 VOICEサイクル振り返り 】 取り組みに対する成果管理が課題。

- ・ 伝える取り組みは、コロナの状況を勘案しながら現場の状況を生で確認して会社に伝え改善に繋げた。
- ・ 聴く取り組みは、兼任役員を主体とした情報収集ができており、今後は声の深掘りを目的としたVOICE活動も必要。
- ・ 話し合う取り組みは、仕組みとして各チーム単位での話し合いができています。
- ・ 知らせる取り組みは、既存の手段での広報はできています。今後は効果の検証、精度向上と新しい手段の検証が必要。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|--|-----------|--------|
| 1,750,000 | 1,139,343 | 65.1 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 前期の反省であった予算執行率の低さは改善。引き続き、後半年度も執行率100%を意識して活動に取り組む。 ・ 10月に組合役員全員を招集したユニオンスクールをリアル開催。コロナ禍でできなかった職場巡視も実施。春の交渉メンバーズVOICEもコロナの状況を勘案して全国リアル開催。（交通費執行率：96.4%） | | |

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 物価上昇は緩やかに鈍化するのではという憶測がある一方でロシア・ウクライナ問題などの原因により、先行きはまだまだ不透明な状況であります。
- ・ 一定期間継続されることが想定される原油価格の高騰と原材料費の高騰から引き続きメンバーの生活と販管費増による経営の圧迫の両方が想定されます。
- ・ 物流業界では法改正による2024年問題から売上と利益の減少、ドライバーの収入減が予想されています。
- ・ 百貨店業界は人流とインバウンドが回復しており、㈱三越伊勢丹HDSの第一四半期決算でもグループ全体で営業利益予測が+30億円上方修正されました。
- ・ IMBSの第一四半期も中期経営計画の推進が図られ、より効果的な働き方と外部収益の増加が推進されることが想定されます。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- ・ 後半年度は各々の活動の成果管理を行い、かつより積極的な活動を行う。
- ・ 社内外の変化に対する従業員の不安や不満に少しでも寄り添うべくVOICEサイクルをより推進させる。
- ・ メンバー接点については直接接点を基本として、デジタルツールを活用した効果的な打ち手も検討する。
- ・ 最終的には、あるべき職場環境の実現に向けてのロードマップの完成と時期につながる第一歩を踏み出すことを目標とする。

【 重点取り組み項目 】 大切なことは“確実に行動を起こす”こと。

- ・ 中期的に目指す姿の策定 ☞ 労働福祉ロードマップと連動し2027年度を第一目標としたあるべき姿の策定
- ・ VOICEサイクルのさらなる進化
- ・ メンバーニーズに応える教育活動とテーマ別VOICE活動の実施 ☞ 様々な希望や悩み（勉強、気づき、育児・介護に対する課題など）に対応する活動とVOICEを実施。そのためにもVOICEサイクルを進化させ、直接対話を増やす必要がある。
- ・ コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーション活動の実施 ☞ コロナ禍で困難であったメンバー同士のちょっとしたコミュニケーションを、活性化させる。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】 組織を動かすこと、自らの足を動かすことどちらも大切にする。

- ・ 伝える取り組みは、従業員エンゲージメント調査の結果も踏まえてよりメンバーの身近に起きていることを伝える。
- ・ 聴く取り組みは、兼任役員を主体とした体制を維持し、よりメンバーの声を深掘りするテーマ別VOICEを行う。
- ・ 話し合う取り組みは、TEAMSなどのデジタルツールを活用し進捗管理を行い、実施頻度も高める。
- ・ 知らせる取り組みは、まずは継続することが重要で、その取り組み効果の検証を必ず行う。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|--|-----------|--------|
| 2,760,000 | 1,139,343 | 242.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーズVOICEや基幹会議をリアル開催主体に変更する。（メンバーズVOICEは年間2回リアル開催） ・ レクリエーションは職場親睦会補助を推進、拠点対抗レクの開催を予定。 ・ 教育サポート：Excel講座、マネー講座（※いずれも動画配信）健康（健康診断、保険料知識含む） ・ 社会貢献費：Pirika、愛の募金普及活動 | | |

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 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

- ・ 三越伊勢丹プロパティ・デザイン（以下IMPD）にとって、第10期は、10年ビジョン実現に向けた基盤整備をおこなう重要な期間であると捉え、数年後の事業規模・要員計画などを見据えながら、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。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。
- ・ メンバー1人ひとりが会社方針の体現者、かつ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。情報共有・意見交換を繰り返し、全員でVOICEサイクルを回すことで、メンバーが前向きに働くことができる環境をつくります。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 2022年度の業績としては、クライアントの都合やグループ内リモデル案件の延期などにより、事業計画が当初の予定通りにならなかった部分はありますが、最終的には営業利益131百万円の結果となりました。
- ・ 虎ノ門、法円坂などで大型案件の取り組みも推進されていますが、一方で、大型案件の担当を中心に時間外がふえています。
- ・ 業界全体で人材の高齢化、若手不足の状況となっており、10年ビジョンの要員計画においても、計画とのズレが発生しています。

【 活動の振り返り 】

- ・ 役割成果主義ではない職能主義に基づいた技能社員（三越製作所の家具製造担当が対象）を新設しました。
- ・ 社員とメイト社員においては、より昇給しやすく、ステップアップ感を感じられる本給表に改訂をおこなっています。
- ・ 所定労働時間の10分短縮に伴う働き方や業績への影響については、毎月の経営懇話会で随時確認し、その内容は各機関会議内にて共有をおこないました。
- ・ 兼任役員主導の職場委員会を実施し、「話し合う」ことを重視できましたが、会社に対して「伝える」点では課題を残しています。
- ・ 各地域営業所の訪問やVOICE、フレッシュプランなど、コロナ禍に制限されていたリアルな活動を再開しました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- ・ 「**聴く**」：兼任役員主導による職場委員会を開催しています。三越製作所や各事業所への直接訪問を複数回おこないましたが、VOICE出席率向上については、大きな改善には至れていません。
- ・ 「**話し合う**」：各機関会議において、毎月定例にて会議体を実施し、通年協議の進捗や経営対策について詳細を共有しています。但し、やや専従者からの報告の時間が多く、参加者全員で議論を深めるという観点では課題を残しています。
- ・ 「**伝える**」：メンバーの声は労使にて都度共有できていますが、兼任役員の労使会議出席については課題を残しています。
- ・ 「**知らせる**」：フィードバックの徹底として、LINEの活用を強化し、月イチ動画の配信を実施しました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|---|---------|--------|
| 550,000 | 555,737 | 101.0 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバー全員の活動参画を目指し、極力リアルでのコミュニケーションを意識し、VOICEでの各事業所訪問等を実施しました。（交通費執行率：96.81%）VOICEでは、一部、短時間勤務のメンバーが昼の休憩時間に参加できるようにするため、外部会議室を手配する必要があり、予算以上の費用を使用しました。 ・ 広報活動の強化にて、支部として編集ソフトを購入し、毎月1回以上の動画配信を開始しました。 | | |

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 第10期前半年度にて、IMPDでは、MIグループとして他に例のない雇用形態である技能社員（三越製作所の家具製造担当が対象）を導入し、ほぼ同時に、社員とメイト社員の本給改訂もおこないました。
- ・ 業界動向としては、2024年4月から、建設業界における36協定の時間外規制も適用されます。
- ・ 建築業界としては、ここ数年でビル建て替えのタイミングを迎えており、IMPDとしても法円坂や麻布台ヒルズ等の大型案件が増加しています。しかし、業界全体の人手不足も懸念されており、高いスキルやノウハウを持った人材の取り合いが起きていることから、IMPDとしても、10年ビジョンの計画通りに要員増を図れず、課題感を持っています。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- ・ 前半年度にて新設した技能社員や本給について、メンバーとコミュニケーションを取りつつ、運用面での確認をおこないます。
- ・ 業界としての時間外規制の適用開始や、10年ビジョンにおける要員計画のズレ、大型案件の増加等を鑑み、時間外の実態把握や時間管理確認委員会にて現状確認や議論を進め、働き方の整備を強化していきます。
- ・ メンバーの組合活動参画における問題点の洗い出しを改めておこない、VOICE参加率の向上を図ります。
- ・ メンバー間でのコミュニケーション向上を目的としたレクリエーションを後半年度は検討し、実施していきます。

【 重点取り組み項目 】

- ・ **経営対策活動**：メンバーに対する経営懇話会報告は四半期ごとに動画にて共有していきます。主に、今後の方針や10年ビジョンの進捗について、メンバーおよび兼任役員と議論する場を設定していきます。
- ・ **労働福祉活動**：業界動向等を踏まえ、人事制度上のあるべき姿を議論する中で、60歳以上の働き方についての検討を開始しましたが、60歳以上に限定するのではなく、現役社員も含めた今後の制度のあるべき姿についても協議をおこなっていきます。2024年4月からの建設業界の時間外規制の影響も含めて、時間管理や働き方の課題抽出を引き続きおこない、長時間労働や業務の偏りの改善につなげていきます。
- ・ **役員人材教育**：メンバーと執行部とのパイ役として、メンバーへの影響力強化を目的とした勉強会を定期的に実施します。
- ・ **レクリエーション活動**：メンバー間のコミュニケーション向上に効果的なレクリエーションの内容を企画します。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- ・ 「**聴く**」：VOICEや機関会議において、メンバーや兼任役員が、より声を上げやすい環境の構築を進めていきます。議題やテーマの事前連絡を徹底します。
- ・ 「**話し合う**」：各機関会議において、議論の時間を設定し、機関会議の活性化を図ります。
- ・ 「**伝える**」：労使会議への兼任役員参加を検討します。
- ・ 「**知らせる**」：月イチ動画の徹底。月イチ動画とVOICEを中心に、その周知を目的とし、他の情報発信ツールも活用していきます。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|---|---------|--------|
| 860,000 | 555,737 | 154.7 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 後半年度では、四半期に一度、リアルでの執行委員会と評議員会を開催します。 ・ コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーションを実施する予定です。 | | |

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 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期運動方針抜粋

【テーマ】「働きやすさの向上」と「一体感のある職場」の実現

- 「働きやすさの向上」のため、「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る。
- リモート中心のコミュニケーションのなかにもあっても、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、「一体感のある職場」である必要がある。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

- 新型コロナウイルス感染症の位置づけは2023年5月より5類に引き下げられ、国内における人の流れは回復傾向にある。
- ロシア・ウクライナ問題に端を発する原油価格や穀物価格の高騰に伴う物価高が生活を圧迫する現状が続いている。
- グループの業績の回復とIMSの2022年度の業績・戦略の進捗を背景に、2022年度賞与は3年振りに支給表通りの水準となった。
- IMSは引き続き、内販で培ったスキルを基に外販を拡大していくことを戦略の方向性としている。2023年1Q発信の計画における2030年度売上高目標は155億、うち外販売上高は45億をみこんでおり、2021年度発表の計画比で後ろ倒しとなった。

【活動の振り返り】「メンバーとの接点の増強につとめ、メンバーに身近な組合へと近づいた」

月3本以上のペースで支部の活動についてのメンバー発信をおこない、VOICEや職場委員会のほか担当長VOICEを実施するなど、支部とメンバーとの接点づくり・声の収集に積極的に取り組んだ。各種の現場での取り組みのほか、メンバー個別相談をおこなうことで、以前よりも現場の声を詳細に把握することができ、職場のセーフティネットとしての機能が高まっている。また、支部の運営面においては、2022年4月の体制の刷新以降、役員育成にとくに重点的に取り組んできた。

「働きやすさの向上」にむけては、基幹会議での戦略的な議論が不足し、根本的な課題解決に至らなかった。「一体感のある職場」の実現にむけては、具体的な課題は見えて来たもののそれらの解決につながるような打ち手の策定・実行には至らなかった。

一方で、現場の声の中では、急激な物価上昇における実質賃金の低下やIT人材の採用状況を踏まえた「処遇の改善」を求める声が多くなっており、メンバーの「働きがい」の向上に向けた対応の必要性を認識した。

【VOICEサイクル振り返り】『「知らせる」から「聴く」までのサイクルが回り始めた』

- （支部役員がメンバーに）【知らせる】：月3本以上のペースで支部の活動についての発信をおこない、広報誌の発刊をおこなった。メンバーニーズの把握や、経営懇話会・労使協議についてのメンバーへのタイムリーな状況報告には課題が残る。
- （支部役員がメンバーから）【聴く】：VOICEや職場委員会のほか担当長VOICEを実施するなど、支部とメンバーとの接点づくり・声の収集に積極的に取り組んだ。メンバー相談にもタイムリーに対応をおこなった。
- （支部役員が）【話し合う】：ペースアップ水準については支部の基幹会議で他社のデータや過去の経緯をふまえた議論をおこなった。一方で現場の諸問題の“根本的な”解決に向けた議論を支部の基幹会議で戦略的におこなえていない課題が残る。
- （支部役員が経営に）【伝える】：【話し合う】での課題を背景に、支部が労使協議をリードできていない。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|-----------|---------|--------|
| 1,450,000 | 321,327 | 22.2 |

- 【できたこと】フレッシュプランを予定通り実施した。
- 【できなかったこと】経営対策、労働福祉対策、メンバー教育、レクリエーションについて、予算遂行に至らなかった。

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- 消費者物価指数は上昇を続けている。今後はプラス幅が一時的に縮小したのち、再び緩やかに拡大していくとみられる。
- グループの連結営業利益目標は計画を1年前倒している。8月に上方修正をおこない、23年度は380億円の営業利益をめざす。
- 国内IT業界全体としての売上高は拡大し続けており、従業者の不足感も高く、採用競争は加速しつづけている。
- IMSの2023年度売上高予算は135.3億、うち外販営業利益は3.5億、2024年度売上高予算は134.9億、うち外販営業利益は3.5億である。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

『“実行計画”により着実に「働きがい」と「働きやすさ」を高めながら、「一体感のある職場」の実現をめざす』

- 「働きがい」の向上にむけ、総合的な労働条件の向上にむけた取り組みを推進する。
- 「働きやすさの向上」にむけては「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」に継続して取り組む。実行計画を策定し、執行部内で常に共有をおこないながら着実に遂行する。
- 「一体感のある職場」の実現にむけては、“望ましいコミュニケーションのあり方”を示したうえで全体感をもって問題解決にあたる。

【重点取り組み項目】

- 「多様な働き方の更なる推進」の実現について、60歳以降の働き方、勤務地を問わない働き方など、働き方の選択肢の拡大の方向性のもと取り組みを推進する。
- 「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を含む、人事賃金制度と運用の根本的な課題解決にむけた議論を開始する。
- 「総実労働時間の短縮」が本来の目的を達せられるよう、適正な時間管理や業務改善の状況をみながら推進する。
- 「一体感のある職場」の実現にむけ、社外の知見も取り入れながらIMSとしての“望ましいコミュニケーションのあり方”を仮説的に示し、支部基幹会議・職場委員・テーマ別VOICEなどを通してブラッシュアップをおこないながら、全体感をもって問題解決をすすめる。また、すでに把握している課題の解決にむけては、レクリエーションなどを通したメンバー間の関係構築の機会の提供をおこなう。
- 環境の変化を背景としたIT業界の賃金水準の上昇をうけ、総合的な労働条件の向上にむけた検討を開始する。
- 10期以降も含め、今後の労働条件の継続的な維持向上をめざし、労働福祉ビジョンを策定する。

【VOICEサイクルのさらなる進化】『「話し合う」の強化によりサイクル全体を力強く回していく』

- 【知らせる】現状の活動報告は維持しながら、経営懇話会の内容発信や、月イチ動画などを通したメンバー接点を増やす。
- 【聴く】メンバーとの接点を維持しながら、テーマ別VOICEを開催しメンバーの声の吸い上げをおこなう。
- 【話し合う】については、実行計画の策定をベースに支部基幹会議における議論の質を高めることに第一に取り組む。
- 【伝える】については、支部期間会議の計画的な進捗を前提に、着実に遂行する。

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|---------|---------|--------|
| 870,000 | 321,327 | 270.8 |

- 執行部内での実行計画策定に注力することを中心に、労働福祉活動の更なるレベルアップをねらう。また、外部の知見を得ながら“望ましいコミュニケーションのあり方”を策定し、職場の問題の解決にあたる。そのうえで、テーマ別VOICE（リアル）の実施、レクリエーションの実施、フレッシュプラン・チャレンジプランを実施する。

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 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

《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つ体制の構築と、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。

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・ 労使協議では、BC社員制度(ステージ)導入の議論を中心に行う。
- ・ 新規大型請負案件(4月伊勢丹立川店化粧品業務受託・7月表参道パナソニックビューティー業務受託)のスタート
- ・ B C メイト社員新卒入社48名
- ・ 労働時間管理(時間外及び時差時間)の改善

【 活動の振り返り 】

- ・ 全ての担当・店舗への職場委員の配置を行う。リアルのVOICEを高頻度で実施したことで、現場メンバーの状況を「知る」機会を強化することに繋がった。また、併せてリモートVOICEと動画配信も定着してきており、HPへの情報発信やLINEでの発信への強化ができた。2023年4月に新たにメイト社員48名が入社した。2回に分けてフレッシュプランを実施した。
- ・ 労働福祉活動の大半をB C 社員制度導入へ注力したためその他の制度改訂スケジュールは後半年度の対応となる。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- ・ 【聴く・話し合う】B C 社員制度導入の為のVOICEを高頻度で実施(2023年4月以降で4回実施)
- ・ 【伝える】経営懇話会に四半期に一度執行委員の参画
- ・ 【知らせる】HPの更新を毎月実施。議案書動画説明やFormsアンケートなども運用し、動画VOICEが定着していると感じる。

【 第10期前半年度（2022年度） 支部予算について 】

| 予算 (円) | 実績 (円) | 執行率 (%) |
|-----------|---------|---------|
| 1,600,000 | 252,030 | 15.8 |

- ・ 請負各店舗のVOICE実施会場として外部会議室で予算をたてていたが、店舗内バックヤードにて実施した。
- ・ メンバーとのコミュニケーションの場として、しゃべり場を予定していたが、晴海トリトンでの休憩所利用でのランチミーティングが可能となり、活発な意見交換が可能な場ができた。
- ・ メンバー教育が未実施。

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ IMHの派遣・請負業の案件が増加に転じてきており、売上・営業利益とも予算を上回る月も出てきています。派遣業の登録スタッフの確保と化粧品人材の育成が急務になっています。
- ・ 2023年度は、基幹事業のひとつであったシェアード事業(グループ内業務受託業務)が、内製化の方針の中で一定の役割を終えたと考えていたが、百貨店事業の業績回復とともに依頼が増加し、当初計画を大幅に超える状況で外部案件への影響が出ている。
- ・ 2023年9月にB C 社員制度を導入したことで、B C メイト社員の新たなキャリアができて今後のキャリアの選択肢が増えました。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- ・ 前半年度は、新人事制度導入の為の議論に注力してしまい、その他の労使通年協議項目の積み残しが多く残っている状態。その他の人事制度改訂が多く控えていることから、メンバーとのVOICE活動を高頻度・高効率で実施していく必要がある。会社環境が当初の予想していた状況とは大きく変わってきており、メンバーの業務にも大きな影響を与えている為、より経営対策へ注力する必要がある。

【 重点取り組み項目 】

- ・ ①経営対策活動・・・中長期経営計画の進捗の確認を中心に活動。業績安定化に向けた取組みを確認するとともに、メンバーへの浸透方法の実施などを確認。
- ・ ②労働福祉活動・・・各雇用形態で本給制度改訂を実施する。VOICEの開催及び動画配信などで周知していきます。また、会社との協議の為の知識が必要と考え、外部セミナーで得た知識を通年協議に活かす。職場環境改善の取組みを強化していきます。
- ・ ③広報活動・・・VOICE活動(リアル・リモート・動画配信)を高頻度で実施することで、制度改訂の理解を得る。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- ・ VOICEを「リアル」「動画」「Formsアンケート」のサイクルで効果的に実施する。
- ・ 本給制度改訂を実施するために、VOICEを毎月実施し、①知る（制度理解の機会を増やします。）・②聴く（現場の問題を聞きます。）を重点的に取組み、労使で課題を探っていきます。

【 第10期後半年度（2023年度） 支部予算について 】

| 予算 (円) | 前期実績 (円) | 前期比 (%) |
|-----------|----------|---------|
| 1,270,000 | 252,030 | 499.9 |

- ・ 労働福祉の分野でより労使協議を発展させる為、セミナー参加を行う。
- ・ 懇親会の促進をしています。

三越伊勢丹ニコウトラベル支部 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

- ・メンバーが主体的な行動を推進していくために、労働組合がよりメンバーにとって身近な存在となるように活動をすすめていきます。
- ＜重点取り組み項目＞
- ・兼任役員のメンバーへの影響力強化 ・**労働福祉活動**：あるべき姿と現状のギャップ、今年度および中長期のスケジュールの明確化
- ・**経営対策活動**：機関会議での次回経営懇話会議議の議論 ・**役員人材教育**：兼任役員を対象とした教育機会の設定
- ・**広報活動**：メンバーの意見へのフィードバック、定期的な労使協議報告

【 第10期前半年度（2022年度）のトピックス 】

- ・2023年度は、旅行業界としてもアフターコロナとなりましたが、コロナ禍以前ほどの盛り上がりはまだ起きていません。外国人旅行者の訪日は増加しましたが、パッケージツアーを主力とする旅行会社にとっては、飛行機の座席が確保困難な状況ともなっています。
- ・三越伊勢丹ニコウトラベル（以下MINT）では、顧客ニーズの把握と、ツアー商品の企画、販売への反映を目的とした、百貨店外商部への出向も2023年4月より開始されました。業績については、2022年度は3期連続の赤字ではありますが、営業利益において予算を達成しました。2023年度は営業利益の黒字化を目指しています。

【 活動の振り返り 】

- ・**労働福祉活動**：中長期スケジュールについては、労働福祉ビジョンとして現在も作成中です。2023年度労使通年協議においては、特に期中導入を検討している項目において、ゴールイメージ、考え方の確認に時間を要しました。
- ・**経営対策活動**：機関会議内にて次回経営懇話会議議についての時間を設定し、兼任役員も交えて議論をおこないましたが、会社への伝え方の議論については課題を残しました。
- ・**広報活動**：支部執行部内での役割を設定し、LINEやVIVA（旧Yammer）を活用した情報発信をおこないました。また、月に1回以上の動画発信を開始しました。

【 VOICESサイクル振り返り 】

- ・**聴く**：直接対話を重視したVOICEを複数回実施しました。労使会議の場において、メンバーの声を伝える機会も多々ありました。VOICE実施期間以外の時の兼任役員のメンバーへのアプローチや、メンバーの声の吸い上げについては、課題を残しています。
- ・**話し合う**：機関会議内にてメンバーの意見を共有して議論を行いました。但し、会社にどのように伝えていくかという点については十分な議論ができなかったと認識しています。
- ・**伝える**：「聴く」で得たメンバーの意見を活用できましたが、十分に「話し合う」のプロセスを経っていないのが課題と捉えています。
- ・**知らせる**：発信の役割分担、動画配信は実施しましたが、定期的な情報発信については、課題を残しました。

【 第10期前半年度（2022年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|---|---------|--------|
| 650,000 | 360,101 | 55.4 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・交通費・旅費は、予算320,000円に対し330,592円を使用（執行率103.31%）し、各事業所訪問等、メンバー接点を重視した取り組みについては実施ができました。 ・広報費の予算250,000円は未使用となりました。メンバー名簿の作成を予定していましたが、外部発注先とのデザインフォーマット作成手順の確認までの実施となりました。後半年度に引き続き取り組みを進めています。 | | |

三越伊勢丹ニコウトラベル支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・旅行業界全体として回復傾向にあります。現状その多くはビジネス出張等であり、パッケージツアーについては、大きな回復はまだ起きていません。旅行会社他社も本格的に海外ツアーを再開し、インバウンドにおいて盛り上がりを見せる中、飛行機の座席確保が困難といった状況が発生しており、MINTとしても、ツアー商品造成のボトルネックとなっています。
- ・MINTでは、外商顧客への販路拡大を進めており、高価格帯のFIT受注が増加しています。但し、個人要望の受注が未だ強く、外商向けパッケージツアーの販売については、引き続き課題感を持っています。
- ・MINTは、2023年度に3期連続の赤字から脱却を果たし、2024年度以降は業績の拡大を計画しています。

【 取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方 】

- ・MINTでは、今後業績の回復と拡大を目指していますが、必然的にツアーの造成本数は増加していきます。しかし、ツアー本数を増やそうとするも、飛行機の座席確保が困難な状況においては、利益率も改めて検討していく必要があると捉えています。売上や利益の立て方について、新しい考えが必要といった状況ですが、このような状況において、業績拡大を目指し、メンバーがいきいきと働ける環境構築において、支部としては、現場メンバーの議論の活性化が重要と捉えています。メンバー間のコミュニケーション向上を重要視し、心理的安全性の高い職場風土の構築を進めています。
- ・前半年度に引き続き、メンバーにとってより組合が身近に感じられるよう、兼任役員の影響力強化と兼任役員からのメンバーアプローチの強化を図っていきます。

【 重点取り組み項目 】

- ・**労働福祉活動**：中長期の労働福祉ビジョンを完成させ、メンバーと共有を図ります。通年協議としては、新たな組織体制に向けた取り組みを進めます。マネジメント強化、コミュニケーション向上を目的とした外部講師派遣の研修を検討していきます。
- ・**経営対策活動**：中期計画におけるあるべき姿と現状のギャップや、中間目標の確認、経営課題の深堀を進めます。
- ・経営とメンバーを繋ぐ活動として、毎月の経営懇話会の内容を動画やVIVAなどのツールを用い、共有していきます。
- ・**広報活動**：毎月のHP更新、動画配信、LINE、VIVAの定期発信の定着化を図ります。
- ・**役員人材教育**：メンバーへの影響力強化を目的とした勉強会を実施していきます。

【 VOICESサイクルのさらなる進化 】

- ・**聴く**：メンバーの声を「聴く」活動の強化として、直接対話のVOICEの実施と兼任役員のメンバーへのアプローチを進めます。
- ・**話し合う**：機関会議内でのメンバー意見の共有に加え、方向性の議論や会社への伝え方の議論をおこなっていきます。
- ・**伝える**：次回経営懇話会議議について、事前に執行委員会にて準備をおこなっていきます。
- ・**知らせる**：定期的な発信の体制を整え、メンバーがより情報や状況を把握し、意見が言いやすい環境の構築に繋がっていきます。

【 第10期後半年度（2023年度）支部予算について 】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|--|---------|--------|
| 710,000 | 360,101 | 197.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・VOICE実施の際、出向者の勤務先も含め、全事業所の直接訪問を行います（交通費・旅費項目の前半年度比108.44%）。 ・添乗員の働き方や旅行会社としての目指す処遇について、旅行会社系他労働組合との交流を検討しています。 ・前半年度にて、完成に至らなかったメンバー名簿（前半年度予算250,000円）の作成を進めます。 | | |

関連グループ支部Ⅰ 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

- ・ 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。
- ・ 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。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。

【第10期前半年度（2022年度）のトピックス】

- ・ 【つなぐ】前年度からの労使協議を踏まえ、2023年度よりグループ共通の役割成果主義人事賃金制度（ステージ制）の導入や、年間総実労働時間の削減に向けて1日の所定労働時間の短縮（8時間→7時間30分 年間128h減）をおこないました。
- ・ 【イテックス】ステージB人事賃金制度における賃金構成の改定を行いました。（「役割給」「個人成果給」「資格給」の3階立て）
- ・ 【イテックス・セフィア】企業業績の改善やアクションプランの進捗状況などに基づき、賞与水準の着実な引上げをおこなしました。
- ・ 【IMDL】2023年度春交において、『制度上平均1%以上昇給』に対し、『平均2%以上の要求通り』での妥結となりました。

【活動の振り返り】

- ・ **労働福祉活動**においては、労使間およびメンバーとのコンセンサスを図りながら、人事賃金制度改定による公正・公平な評価制度の導入や業務改善への取り組みとともに長時間労働の軽減を行い、働きやすい職場環境づくりに結びつけました。（つなぐ）
- ・ **経営対策活動**では、毎月の労使懇話会において、企業業績やアクションプランの進捗状況の確認の他、職場環境や会社発信内容などについてメンバーからの要望・意見を労使間で共有し、改善依頼や会社情報の周知徹底などをおこないました。
- ・ **社会貢献活動**は、兼任役員との連携により『愛の募金活動』は実施できたが、メンバー参加型の活動は周知が不足していました。
- ・ **教育活動**については、関連2支部との合同開催に計画を変更し、開催スケジュールを後半年度へ移行しました。

【VOICEサイクル振り返り】

- ・ 『話し合う』『聴く』は、兼任役員との機関会議の他、労使協議項目や働き方などに関するテーマ別VOICEを全分会定例で実施し、メンバーとの職場環境の実態把握や本音での直接対話を重ね、労働福祉ビジョンに繋がる土台ができました。
- ・ 『伝える』は、労使の定例会議などを通じてメンバーの要望・意見を共有し、必要に応じ改善依頼や情報発信を働きかけました。
- ・ 『知らせる』は、兼任役員や書記スタッフとの連携、協力を得ながら、HPやメール発信による活動報告、情報発信をおこないました。

【第10期前半年度（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（%） |
|--|--------|--------|
| 700,000 | 64,161 | 9.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：テーマVOICE実施時の食事休憩時間利用の弁当提供数が想定を下回りました。（10万円⇒2万円弱） ・ 交通費：地方拠点の春交VOICEなどの出張を予定したが、先方とのスケジュール調整などによりモト対応に変更しました。首都圏メンバーVOICEに注力せざるを得ない状況などもあり、20万円強の予算をとったが4万円程度の実績となりました。 ・ 教育活動費：2023年3月開催予定イメージから2023年9月での開催に移行したことにより拠出なし。（予算20万円） | | |

関連グループ支部Ⅰ 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・ 社会経済環境は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行される中、外出需要が高まり国内外の旅行者増加を背景に、小売り・サービス業の業績回復が図られています。三越伊勢丹HDSにおいては、2023年8月時点の決算発表にて『23年度通期連結営業利益』は統合後最高益を超える380億円を計画しています。
- ・ 各事業会社では、グループ内のリソースを最大限に活用し、中期経営計画（2022年度～2024年度）における「高感度上質戦略」や「グループ連邦戦略」などに基づく方針や諸施策の着実な実践が求められています。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023年度）の活動の考え方】

- ・ 前半年度はVOICE活動（聴く・話し合う）を基軸とし、**真に働きやすい職場風土・環境づくり**の実現に向けて、人事制度関連をはじめ職場の環境、風土等の働く環境についてメンバーと意見交換を重ねてきました。各分会ともメンバーとの意見交換では『マネジメント、コミュニケーション、キャリア管理』などに関するテーマが中心となりました。
- ・ VOICE活動や役員との対話を通じて、個々人の強みを活かしつつ組織全体の生産性が高められるよう、『**相互尊重**』とともに『**チームを意識した**』活動が重要だと認識しました。
- ・ 後半年度は、『**従業員一人ひとりが求められる役割に基づき担う業務を通じて、会社の方針や目標が達成できるチームを目指すこと**』に繋がる活動を行います。
- ・ 各人が自身の力（経験、スキルなど）を最大限に発揮し、**働く仲間同士の協力や支援を意識しながら**、組織への貢献に繋げていくよう『**チームビルディング**』を意識した場（教育、VOICE、労使間の意見交換など）の設定を行います。

【重点取り組み項目】

- ・ **労働福祉**：労働福祉ビジョンの策定では、メンバー主体のあるべき労働条件を明確化していきます。人事制度ガイダンス作成を通じて、労使間で現状の仕組みや運用を確認し、見直すべき事項の有無を精査します。
- ・ **経営対策**：経営懇話会等により会社業績や中期計画の進捗状況の確認をするとともに、メンバーズVOICE報告等を通じて現場の声・課題を伝え、働く環境の整備に繋がっていきます。
- ・ **教育活動**：チーム・組織強化に繋がる『チームビルディング』をテーマにした教育を開催します。（2024年秋開催予定）
- ・ **社会貢献、レク**：兼任役員や書記スタッフと連携し、本部企画（愛の募金やボランティア活動等）へのメンバー参画に努める。
- ・ **職場環境改善**：広報活動やVOICE活動と連携し、多様な価値観を持つメンバー同士の『相互尊重』や『心理的安全性』の重要性について理解、促進に結びつけていきます。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・ 『知らせる』：兼任役員、書記スタッフと連携し広報を通じ、『組合活動報告』や『メンバーへの情報周知』などを定例発信します
- ・ 『聴く・話し合う』：**心理的安全性**に基づいて発言できるよう『**会議のルール**』を毎回参加メンバーと確認します
①口外しない ②相手の発言を否定や拒絶をしない ③自分の意見を必ず言う ④まずは話を聴く姿勢
- ・ 『伝える』：毎月の労使会議を通じて職場実態やメンバーの声などを労使間で共有し、必要に応じて改善対応などを依頼するメンバーに対しては、VOICE活動などを踏まえ会社からの発信内容や方針などの正しい理解につなげていく

【第10期後半年度（2023年度）支部予算について】

| 予算（円） | 前期実績（円） | 前期比（%） |
|--|---------|--------|
| 550,000 | 64,161 | 857.2 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICE費：テーマ別VOICEを食事休憩時間に実施することを踏まえ、お弁当代を想定し6万円程度予算組 ・ レク活動：メンバー同士の懇親を目的に「職場親睦会費」として8万円強の予算 ・ 教育活動：関連1、2合同でアサーティブコミュニケーションセミナーを9月に実施25万円の予算 | | |

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

- ・ グループ3ヵ年計画を踏まえ、連邦戦略の推進はもとより、各企業は現状を打開し、業績や貢献度向上に向けた施策実行が求められています。そのためには、メンバー一人ひとりが企業環境はもとより、方向性や自らの期待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着目し、制度理解や目標管理制度も含めた運用実態を把握することで、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（2022年度）のトピックス】

- ・ IMGS：2023年4月～立川店ギフトサロン運営業務の受託開始。
- ・ 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）、2023年6月賞与加算要求、育児勤務制度の拡充 【IMGS】ステージB役割割の見直し、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（2022年度）支部予算について】

| 予算（円） | 実績（円） | 執行率（％） |
|--|--------|--------|
| 450,000 | 81,740 | 18.2 |
| <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。） | | |

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、かつでの、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。

【取り巻く環境と前半年度（2022年度）の反省を踏まえた、後半年度（2023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運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】経営対策と運動し、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なべき人事制度の協議を進めています。
- 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・V O I C E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（2023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 | | |

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

■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



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