

【 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検資格の改定、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「ボイスタ」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ボイスタVOL3表紙



◆VOICE活動

- ・ メンバースVOICE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、職場ごとによっ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。



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ろ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の反省を踏まえた、後半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！」という内容にとどまらず「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らないので、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・メイト社員の支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」ことに重きをおいて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」「どうなったらよいのか」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しています。