

第 11 期(2024 年度) 活動経過報告 第 11 期(2025 年度) 運動方針

三越伊勢丹グループ労働組合

第 11 期(2025 年度) 定期本部大会

議案書(案)

2025 年 10 月 2 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11期(2025年度)定期本部大会 議案書(案) 目次

1. 議事日程	
2. 第11期(2024年度)活動経過報告 経過報告および 第11期(2025年度)活動計画	
本部	1
三越伊勢丹支部	10
北海道統括支部	12
仙台三越支部	14
新潟三越伊勢丹支部	16
静岡伊勢丹支部	18
名古屋三越支部	20
広島三越支部	22
高松三越支部	24
松山三越支部	26
岩田屋三越支部	28
エムアイフードスタイル支部	30
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	34
三越伊勢丹プロバティ・デザイン支部	36
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部	38
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部	40
三越伊勢丹エコウトラベル支部	42
関連グループ支部 I	44
関連グループ支部 II	46

第11期(2025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11期(2024年度)活動経過報告および第11期(2025年度)活動計画(案)に関する件
 - 第3号議案 第11期(2024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11期(2025年度)予算(案)に関する件
 - 第5号議案 組合同約および付属諸規定の改訂に関する件
 - 第6号議案 第11期(2024年度)活動表彰に関する件
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

IMGU本部 第11期前半年度の振り返り、後半年度に向けて

第11期の活動は2024年10月からスタートしました。今期は運動方針テーマとして「Be(ビー)『I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)』～みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう」を掲げ、運動方針および各政策の活動計画を策定し、本部・支店ALLメンバーで活動を進めてきました。

第11期は2年間にわたる運動方針と活動期間・役員任期にて活動を進めています。第11期後半年度に向けては、環境変化や第11期前半年度を振り返り、**第11期運動方針の実現に向けて課題と重点取り組みの方向性**を示し、活動を進めています。

<第11期後半年度に向けた考え方>

①環境認識	②第11期運動方針	③第11期前半年度の振り返り
-------	-----------	----------------

④第11期後半年度に向けて
⑤第11期前半年度「分野別活動」の振り返りと第11期後半年度に向けて

【①環境認識 ～ 第11期前半年度のトピックス】

社会情勢	<ul style="list-style-type: none"> ・ <経済> 国内の個人消費は回復基調で推移、また2024年のインバウンド消費は過去最高の約8.1兆円に達し、訪日外客数も3,687万人と過去最高を記録しています。一方、国内の物価高に加え、欧州や中東の地政学リスクや国家間での関税競争激化、急激な為替変動等の影響の懸念も見られ、景気の先行きは不確実性が高い状況があります。 ・ <物価> 2024年通年の消費者物価指数（生鮮食品除く）の動向は、前年比3.0%上昇し、政府の補助金が終了した電気・ガス価格上昇や食品値上げが押し上げています。直近発表された7月は前年同月比3.1%上昇しました。上昇率は8カ月連続で3%台と高い水準が続いています。 ・ <株価> 2025年の日経平均株価動向は、4月には米国の経済政策による影響で大幅に下落し、一時3万円台前半の推移でしたが、その後は回復基調で推移していました。さらに直近9月には、初の4万4千円台を超える推移となっています。一方、トランプ政権の関税政策や国内政治をはじめ、株価に強い影響を与える不透明な動向も続いています。 ・ <最低賃金> 2024年10月の改定による最低賃金は、全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円増加し、過去最大の引き上げになりました。さらに直近8月には、2025年度10月以降の改定による最低賃金は、全国加重平均額を1,118円にすることで決着し、2年連続で過去最大の引き上げになりました。政府は全国加重平均額で「2020年代中に1,500円」に引き上げる意向も示しており、今後も引き上げの動きが続くと見られています。 ・ <春闘> 2025年春闘の動向は、ベースアップと定期昇給をあわせた平均賃上げ率は5.25%と前年から0.15ポイント上昇し、1991年（5.66%）以来34年ぶりの高水準となりました。ただし、中小の賃上げ率は4.6%に留まり、規模間格差は正の点では課題も残っています。 ・ <労働環境> 労働条件・働く環境の動向では、数年来上部団体のUAゼンセンが主体となり取り組んできたカスタマー・ハラズメント対策について、2025年6月4日に労働施策総合推進法改正（その中にカスタマー・ハラズメント対策を雇用主に義務付ける法律がある）が国会にて可決・成立しました。これは、対策を事業主の「雇用管理上の措置義務」とすることを主な内容とするものであり、法改正とともに社会全体の動きに進捗がみられます。 ・ <その他> 2025年7月には参議院議員選挙が行われ、労働組合の上部団体であるUAゼンセンの組織内議員であり、カスタマー・ハラズメント対策等の私たちの働く環境の改善に取り組む「田村議員」が再選も果たしています。
------	---

三越伊勢丹グループの動向

IMGUの動向

- ・ <2024年度結果・動向> 2024年度決算は現中期経営計画における再生フェーズの集大成として、**連結営業利益は763億円となり、2年連続で過去最高益を更新**しました。総額売上高が13,036億円、前年比106.5%と伸長する中、販管費は98.9%に抑制し、収支構造改革による固定費コントロール継続効果が表れています。
- ・ **伊勢丹新宿本店の総額売上高は4,000億円超を達成**、札幌丸井三越、名古屋三越、若田屋三越の地域主要3社も増収しています。首都圏基幹3店が非常に好調で、**地域事業会社でも大都市圏にある店舗が好調に推移**しています。一方で、**大都市圏以外の地域では減収の状況や、増益ではあるが業績赤字**が続いている店舗もあります。
- ・ 関連事業を含むセグメント別では、金融業においてエムアイカード社のベーシックカード導入費用計上を飲み込み営業利益57億円+前年差+16億円の大幅増益を達成しています。
- ・ <新中期経営計画> 2024年11月に発表された**新中期経営計画（2025年度～2030年度）**では、中長期の戦略ステップにおけるまち化準備フェーズとしての取り組みを発信しています。
- ・ グループ連邦体制を確立し、世界中からお客さまを集め識別化して繋がったお客さまに対し、各事業（百貨店業・金融業・不動産業・関連事業）が連携を深めながら、**グループ連邦を手段に多様な顧客価値を提案する「個客業」への変革**に取り組みます。業績目標は、**連結営業利益2027年度850億円**、2030年度1,000～1,100億円を目指します。
- ・ <2025年度計画・動向> 2025年度は新中期経営計画の初年度として、「館業」から「個客業」への変革を本格化する取り組みを進めています。業績目標は、ベーシックカードや世界アプリの導入をはじめ、識別顧客とのつながりの幅と深さを磨き上げ売上高成長を計画、また販管費の機動的コントロール、国内外の各事業で構造改革をさらに推進し、**連結営業利益は過去最高を3年連続で更新する780億円が計画**されています。
- ・ 8月に発表された第1四半期決算では、総額売上高が3,012億円、前年比94.8%、連結営業利益が156億円となりました。売上高は、国内顧客は識別顧客を中心に想定を上回る増収であったが、前年実績が大きい海外顧客が減少しています。一方で、計画を上回る経費コントロールを推進し、営業利益は年間計画に対して順調に進捗しています。
- ・ 2025年度の**通期計画は5月公表から変更はなく、営業利益780億円の計画を維持**しています。国内顧客へはベーシックカードによる識別化の加速とともにパーソナルな提案を強化、海外顧客へは世界アプリの登録者拡大によるCRM基盤の整備を進めるとともに海外外商など個のマーケティングを推進します。また、売上水準に応じた機動的な経費コントロールを実施し、目標達成を目指します。
- ・ <その他> カスタマー・ハラズメントに関わる対応として、これまでグループ内のガイドライン整備や従業員への理解、浸透を進めてきましたが、2025年3月末には**新たにカスタマー・ハラズメント対応ガイドラインが社外開示**されています。
- ・ <春の交渉> 2025年度春の交渉においては、前述した想定を超える物価上昇や社会的な賃上げの動向を踏まえ、ベースアップ算出式を用いず別途労使交渉とした結果、**好調なグループ・事業会社の業績もあいまて、グループ一律で（最低）月給制：5,000円、時給制：30円のベースアップ**を実現しました。また、複数の支店において採用賃金の上昇等の動向を踏まえた対応も実現しています。
- ・ <労使通年協議> 2024年度労使通年協議においては、主にダイバーシティ・インクルージョンの観点から**法改正への対応やグループ共通の両立支援制度整備**を進めています。また、中長期の経営・人材戦略を踏まえた人事賃金制度あり方や、従業員エンゲージメント向上につながる厚生施設・設備改修については継続して協議を行っています。
- ・ 働き方に関する取り組みでは、グループ全体で掲げる年間総実労働時間1,700時間台達成についても、**各支店で達成に向けた所定労働時間短縮**が進みました。また、引き続き「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基づく「適正な労働時間管理」と「ハラズメント・ゼロ」への取り組みも労使で進めています。
- ・ さらに、第11期は労使協議・支店労使関係に特化したサポート（支店所管）の取り組みにより、各支店協議精度を向上させ、グループ共通取り組みをはじめ、**各支店独自の課題に対応した制度改定も数多く成果化**に結び付けました。
- ・ <賞与交渉> 2025年6月賞与については、グループ各社の増益動向や中期計画・年度計画への取り組み成果を踏まえ、さらなる賞与**月額の増額要求・妥結**にいたる支店も多くなりました。
- ・ <その他> 海外の従業員・組織との対話や動向把握として、2月に**海外事業拠点のマレーシアに訪問し、マレーシア伊勢丹執行部と懇談会**を行い、IMGUの取り組みを紹介するとともに、現地課題について意見交換を行っています。

【 第11期運動方針 】

<運動方針テーマ>

ビー・ワン・エム・ジー・ユー
Be『I (One) MGU』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

<運動方針重点ポイント>

本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- ・ 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつづけて目指す姿でもあります。
- ・ そのために本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、あらたな本支部連携のかたちに取り組みます。
- ・ また、グループ内外の人財交流がこれまで以上におこなわれるなか、各支部が考えるこれまでの「職場」にこだわることなく諸活動を推進するとともに、各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発におこないます。
- ・ 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれない、あらたな発想や取り組みにもつながり、私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化すると考えます。

支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- ・ 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつづき、一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。
- ・ 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におうじた的確なサポートをおこないます。
- ・ かわって、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営に取り組みます。

VOICE サイクルのさらなる進化

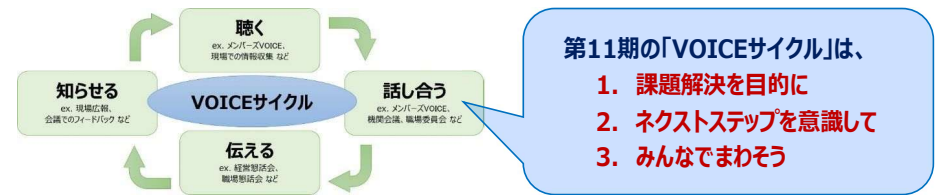
- ・ この先は、職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します。
- ・ その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、ネクストステップをより強く意識し取り組みます。

- ・ ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します。



- ・ また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、組合役員のみならず、例えば「聴く」「知らせる」の要素（活動）においては、自然とメンバーも溶け込み参画できるよう、機会の提供や働きかけにむけて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます。

<運動方針全体像>



ワン・エム・ジー・ユー

I (One) MGU

ワン・エム・ジー・ユー
I (One) MGU とは、IMGUが、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う、第11期をつづけて目指す姿です

その実現により、私たちIMGUの活動は、さらに幅広く多様なものへと進化します

あらたな本支部連携

支部がメンバーと一体となり、主体的な課題解決や意思決定ができるよう、本部は必要なサポートのみに特化し、目標の達成にむけて伴走します

本支部の垣根を超えた活動

本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動など、本支部の垣根を超えたさまざまな活動を推進します

役員・メンバー交流の活性化

本支部の垣根を超えた活動は、人の交流も生み、ひいてはあらたな発想や取り組みへとつながります。本部はこれまでに以上に交流の機会を創造します

【 ㊦第11期前半年度全体の振り返り 】

○環境動向について

- ・ 2024年度の決算はグループ全体では好業績の結果で終えています。一方で、地域百貨店事業会社をはじめ一部では減益動向や業績赤字が継続している店舗もあり、新たな中期経営計画を踏まえた取り組みとともに、**これらの事業や店舗の構造改革についてはスピードを持って進められると捉えています。**
- ・ 2025年は新中期計画の初年度として、連邦を手段に個客業ビジネスモデルへの変革への取り組みが進んでいます。特に**グループ連邦戦略のもとで徐々に人材流動化は進んでおり、これまで以上に多くの職場でさまざまな企業の出身メンバーが共に働くことや連携することが増え、これらは益々加速すると捉えています。**
- ・ こうした、動向を踏まえながらグループ全体を中長期の視点で見渡した際に、さらに多様化、複雑化する**職場の課題解決に取り組むための組合活動づくり、また構造改革の状況を注視した対応が重要になると捉えています。**

○「I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)」について

- ・ 第11期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「I (One) MGU」の実現に向けて、前半年度は活動の土台づくりとして「**新たな活動スキームの具現化に向けた基盤整備**」、「**実行に向けた役員・メンバーの意識醸成**」を念頭に取り組みました。
- ・ その結果、所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて**各支部役員やメンバー同士の交流を図る取り組みが進んでいます。**さらに、その中では交流に留まらず、これまでの職場の枠組みにとられない課題認識を持ち、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別VOICEの開催、経営懇話会への参加など、**職場の課題解決へ新たな活動も進みはじめました。**
- ・ これらの一定の取り組みの進捗、好事例も見られはじめた一方で、メンバーとともに「**I (One) MGU**」を通じて**目指す姿の理解・浸透、そのための具体的な活動の取り組み範囲は限定的**であり、道半ばであると捉えています。
- ・ また、グループ連邦戦略による出向や人材流動化によるメンバーを取り巻く環境変化はさらに進んでいる中で、**本質的な職場の課題解決に向けては、この様な活動をさらに拡大・発展させていく必要があると捉えています。**

○支部の主体性と自律性による活動と実現に向けた本部サポートについて

- ・ 各支部においては、主体性・自律性を意識した支部活動が進みはじめており、特に**兼任役員によるVOICEサイクルを通じた職場の課題解決の活動は、さまざまな取り組みを通じて見られはじめています。**
- ・ 本部においては、支部が主体的な課題解決や意思決定ができるよう必要なサポートに特化し、**目標の達成にむけて伴走する新たな本支部連携の体制**をつくりスタートしています。今期は「**百貨店・関連支部所管担当**」による**労使協議・労使関係に特化したサポート機能**を設置しています。その中では、通年協議のサポートに加え、労使対話の実態把握や必要に応じ経営懇話会へのオブザーバー参加も行い、2024年度通年協議の成案化、労使関係の構築にも繋がっています。
- ・ また、人材育成として、二役を対象にした委員長・書記長合宿の開催、毎月の本部執行委員会後のフォローアップMTGや兼任役員も対象としたユニオンスクール開催などを通じ、**組織運営や職場の課題解決へスキルや気づきを得る機会**に取り組みました。
- ・ 引き続き、各支部がやりたい姿の実現を進めるために、本部は支部所管担当によるサポートや支部の活動力を高める育成機会の提供し、各支部は**主体的・自律的にそれらの機能や機会を活かし活動を発展させ、取り組むことが必要になると捉えています。**

○VOICEサイクルのさらなる進化について

- ・ 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ（サイクル循環）、メンバー参画を促し取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進めました。各支部において支部毎の状況に応じて兼任役員と連携をしながら、メンバーとともに活動サイクルを循環させ、**課題解決を図るための仕組みづくりが進んでおり、取り組みの成果も徐々に結びつきつつあります。**
- ・ 本部としても、**機関連議や広報、活動表彰を通じた意識醸成**や好事例の波及、**VOICEサイクルに必要となる課題解決を中心としたスキル向上や活動をする上での基礎知識習得**へ、ユニオンスクールや動画学習の機会提供を進めました。
- ・ 引き続き、VOICEサイクルを通じ職場の課題解決につなげるために、本部は支部の活動課題の把握とともに活動力を高めるさまざまな機会を提供し、各支部は**重点ポイントを意識しながら支部毎の課題を踏まえ、取り組むことが必要になると捉えています。**

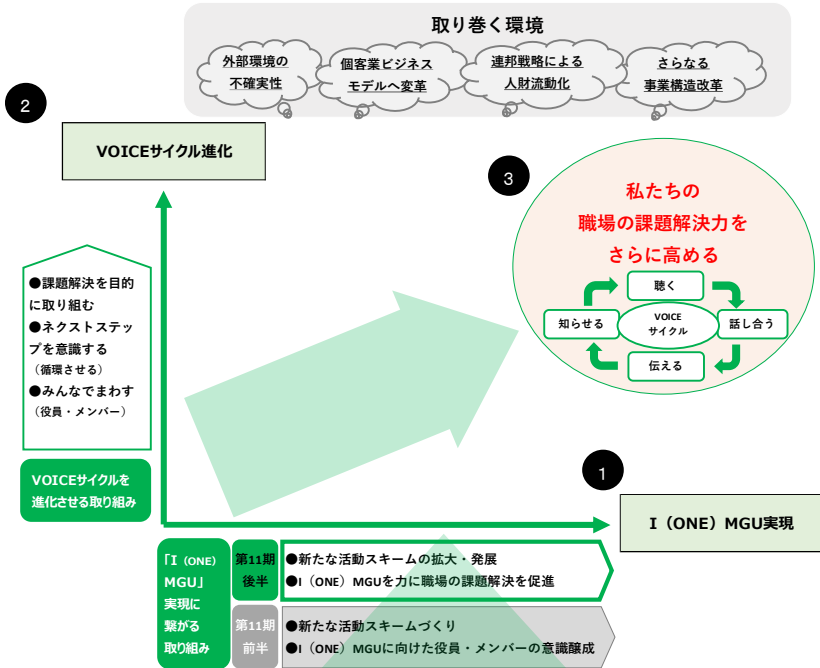
【 ④第11期後半年度に向けて 】

第11期後半年度に向けては、環境変化や振り返りも踏まえた課題認識をもとに、以下の重点ポイントをもとに活動に取り組みます。

①「I (One) MGU」を力に、新たな活動スキームによる取り組みの推進

- 第11期は、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う「I (One) MGU」を目指す姿とし、その実現により**私たちの職場の課題解決力をさらに高め**、各支部がみんなで描くありたい姿の実現につなげていく活動に取り組んでいます。
- 前半年度は、「I (One) MGU」の土台づくりを念頭に取り組み、その中では**所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、メンバーとともに職場の課題解決に向けた新たな活動スキームによる取り組み**も進みはじめています。メンバーを取り巻く環境変化を踏まえ、本質的な職場の課題解決に向けては、このような活動をさらに拡大・発展させていく必要があると考えています。
- そのために後半年度に向けては、「**I (One) MGU**」を目指す姿とした**目的や後半年度の位置づけ、新たな活動スキームの具体事例**を示しながら各支部の活動を推進し、第11期運動方針の実現を図っていきます。
- また、メンバーに対しては、「**I (One) MGU**」を通じた**職場の課題解決活動への参画を促す**ために、役員およびメンバー間の所属・出身の支部・事業会社の垣根を超えた接点や交流機会づくり、広報ツールによる活動の情報発信などを強化し取り組みます。

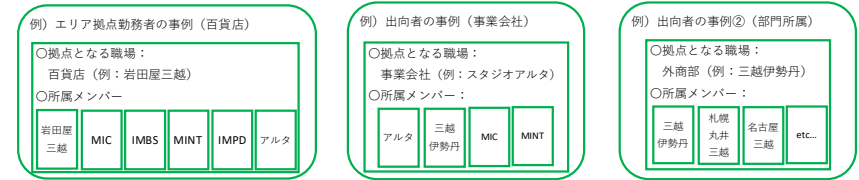
【 I (ONE) MGUの実現およびVOICEサイクルの進化を通じて目指すこと 】



- ①「I (ONE) MGU実現」⇒ 第11期前半に進めたI (ONE) MGUに向けた進めた様々な活動の土台を、第11期後半は拡大・定着させ、I (ONE) MGUを力に変えながら活動に取り組み、さらなる職場の課題解決を促進する
- ②「VOICEサイクル進化」⇒ VOICEサイクルを3つのポイント(目的志向・ネクストステップ・メンバー参画)を意識し進化させる
- ③「私たちの職場の課題解決力を高める」⇒ 取り巻く環境変化や課題に対し、①②の取り組みを進めることで、私たちの職場の課題解決力を高め、多様化・複雑化する課題に対応する

【 所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、職場の課題解決に取り組む新たな活動スキームの事例 】

●垣根を越えて活動する「職場」の事例



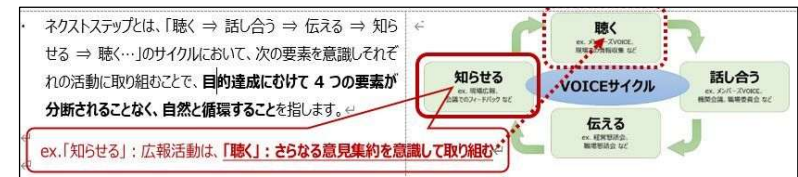
●垣根を越えた活動する「取り組み」事例

- 所属する組合役員やメンバーとの意見交換、現場課題抽出へ、VOICEサイクルの「聞く」、「話し合う」に取り組む
(例: テーマ別VOICE、合同職場委員会の開催など)
- 拠点となる職場の事業会社における課題解決へ、VOICEサイクルの「伝える」に取り組む
(例: 各社労使窓口を通じた協議を通じ職場課題の議論、経営懇話会・職場懇話会・安全衛生委員会などへの参画)
※前述した職場の事例の課題に応じ、所属メンバーの中で必要な連携を行い、VOICEサイクルに取り組んでいます。
※ () 内の活動例については、第11期前半年度に進みはじめて複数の支部による活動の事例です。

②さらなる職場の課題解決につなげるVOICEサイクルの進化

- 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ(サイクル循環)、メンバー参画を促し取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進めています。後半年度もさらなる職場の課題解決につなげるべく、これらを意識した活動を各支部の課題を踏まえ進める必要があると考えています。
- 本部としては、活動の中心となる各支部執行部との対話を通じ、VOICEサイクルによる課題解決への意識醸成を図るとともに、課題解決や労使交渉・関係づくりへのスキル向上を図るユニオンスクールの開催、活動にあたり基礎知識やスキルを習得できる動画学習の提供など、**活動力を高める育成機会の提供**に引き続き取り組みます。
- また、各支部執行部が自支部のVOICEサイクルを発展させるために、新たな知見や気づきを得て行動変容を促す機会として、**IMGU内の他支部との合同会議や、他労組との情報交換なども積極的に推進**していきます。

【 ネクストステップについて(第11期運動方針より) 】



③構造改革への対応を本支部連携して強化

- 2024年度決算はグループ全体が好業績であった一方で、百貨店事業では営業赤字が続いている店舗も複数あります。新たな中期計画を踏まえた取り組みとともに、これらの店舗に対する構造改革の取り組みもスピードを持って進められると捉えており、**中長期にわたるメンバーの雇用を守る上でも、構造改革の動向を注視**していく必要があると考えています。
- 本部としては、**HDS経営との対話を通じた経営対策活動を強化**するとともに、**支部所管担当による支部労使の対応動向の把握を深め**、より連携した経営対策活動にも取り組みます。
- また、各支部執行部をはじめ組合役員とメンバーが力を合わせ、前述したVOICEサイクルによる職場の課題解決を進めることで、**業績向上やビジネスモデル変革の実現につながるように、必要に応じた活動のサポート**にも取り組みます。

【 ⑨第11期前半年度「分野別活動」の振り返りと第11期後半年度に向けて 】

①会社とメンバーをつなぐ「 <u>経営対策活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能 支部労使間の対話促進と、質の向上
<ul style="list-style-type: none"> グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を定期開催します。 そこでは、グループ全体の経営状況についてチェックするとともに、メンバーおよび労働組合の視点での質疑応答や意見交換によって、グループの進む方向や経営戦略についてさらに理解を深めます。 また、HDS経営懇話会での確認事項ややりとりについて支部およびメンバーと共有するとともに、メンバーの声や現場の課題などをHDS経営に伝えることで、会社とメンバーとのギャップを埋め、労使が共に次の成長にむかっていけるよう、パイプ機能としての役割を果たします。 支部労使間の対話促進と、質の向上については、これまでと同様に本支部のコミュニケーションに代わえ、あらたに支部労使関係・経営懇話会の実態把握や、支部経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みます。 そうすることで、支部労使関係のさらなる良好化をはかり、支部経営懇話会がより充実したものになるよう、サポートします。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎：できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> HDS経営懇話会については、2カ月に1回、年計6回実施、主にグループ経営動向として中期経営計画や各月毎のグループ経営に関わるトピック、業績動向について確認を行っています。組合メンバーとして新たな支部所管担当や一部支部委員長も参加しながら、各支部のメンバーの声や現場課題を踏まえた意見交換を行っています。また、内容は本部執行委員会を通じて各支部へ共有化するとともに、広報を通じメンバーにもポイントの共有化を図っています。 支部労使間への取り組みについては、支部労使関係に特化したサポート機能として新たに設置した「百貨店・関連支部所管」による労使関係・経営懇話会等の実態把握、一部支部において経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みました。 HDS経営と各支部との直接対話、意見交換の場として、2024年12月・2025年1月に当時グループのCHROの金原さんと各支部委員長との対話会や、2025年4月の本部評議員会ではCEOの細谷さんによる中期経営計画の講演会も開催しました。 <p>〔 △：やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 支部労使間の対話促進と質の向上については、本支部のコミュニケーションや支部所管によるサポートに適宜取り組んでいます。一方で、各支部が主体的にHDS経営懇話会の情報やパイプを活用し、自支部の経営対策や経営懇話会での意見交換に活用することが出来ているかなどの実態把握にまでは至っておらず、今後の実態把握とともに各支部が経営対策へ活かすことが出来る機関会議やフォローアップMTGなどの進め方も検討します。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> 本部としてのグループ経営に対するチェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を開催します。特にパイプ機能としては、支部所管担当を通じた各支部との連携をさらに深めるとともに、各支部がHDS経営懇話会の情報やグループ労使のパイプを活用し、支部の経営対策へ活かせるように本部執行委員会やフォローアップMTGを通じて取り組みます 各支部への取り組みについては、支部が経営対策活動を進める上で大前提となる各支部の労使関係性の実態把握を継続するとともに、関係性の深化へ向けては、本支部のコミュニケーションや支部所管担当と連携をしたサポートに取り組みるとともに、引き続きHDS経営と各支部との対話機会づくりについても検討していきます。 また、各支部執行部が経営対策を進めるためのサポートについては、各支部の課題意識に対して必要とする知識やスキルを得られるように、本部機関会議やフォローアップMTG、役員人材育成による様々な学びや気づきの機会提供に取り組みます。 また、営業赤字が続く店舗などの構造改革への対応動向を注視し、本部としてHDS経営との対話を通じた経営対策活動を強化するとともに、支部所管担当による支部労使の動向把握を深め、より連携した経営対策活動にも取り組みます。
--

②つながりによって組織を磨く「 <u>組織政策・対外活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> 従前の枠組みにとられない組織内外をつなぐ活動の推進 海外店舗の従業員・組織（出向者以外の現地従業員・労働組合など）との接点、連携機会づくり
<ul style="list-style-type: none"> 第11期運動方針テーマ「Be I (One) MGU」を体現するため、本部としてもさまざまな活動や働きかけをおこないます。 組織内においては、支部と支部をつなぐ活動として、例えば、出身・在籍企業によらない出向者を交えたVOICE活動の推進や、百貨店・関連問わず支部の垣根を超えた情報交換の機会提供など、活性化にむけて取り組みます。 また、他労組との情報交換会についても、同業のみならず、あらゆる業種の労組との交流の機会を設けることや、支部に対しても情報・機会の提供をおこなうことで、本支部ともに組織内の活動だけでは得られない知見の獲得に努めます。 くわえて、あらたな取り組みとして、これまで連携が不十分であった海外店舗の従業員・組織（出向者以外の現地の従業員・労働組合など）とのコミュニケーション機会の創出に取り組むことで、同じのれんのもとで働く海外従業員が抱える課題の把握と対応にむけた検討や、例えば近年社会的に問題となっている「人権デュー・デリジェンス[※]」についてIMGUとして考えるきっかけにつなげるなど、より多様なものへと活動の幅を広げていきます。 <p>※ 「人権デュー・デリジェンス」とは、企業が事業における人権リスク（ex.強制労働や不当な労働条件など）について調査・特定し、防止およびトラブルに対処する一連の取り組みのことです。</p>	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎：できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 第11期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「I (One) MGU」の実現に向けて、特に前半年度は、土台づくりとして「新たな活動スキームの具現化に向けた基盤整備」、「実行に向けた役員・メンバーの意識醸成」を念頭に取り組みました。 その中で、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別 VOICE の開催、経営懇話会への参加など、職場の課題解決に向けた新たな活動スキームによる活動が進みはじめました。 他労組との情報交換では、百貨店や流通小売などの同業種労組をはじめ、他業種労組などとも情報交換の場を積極的につくりました。それらを通じ、諸活動や労働政策の実現につなげる知見の蓄積を進めています。また、支部に対しても新たな発想や活動に繋がる知見の獲得へ向けて、他労組との接点を持つ機会を勤め、つなげる取り組みも行っています。 新たな取り組みとしては、海外店舗の従業員・組織（国内からの出向者以外の現地従業員・労働組合など）との接点、連携機会づくりを進めました。2月には海外事業拠点であるマレーシアに訪問し、現地従業員組織であるマレーシア伊勢丹の執行部メンバーとの懇談会を行い、IMGUの取り組みや活動方針を紹介するとともに、現地の課題について意見交換を行っています。 <p>〔 △：やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 「I (One) MGU」の実現に向けて、その土台となる役員間やメンバー間の交流のみならず、これまでの職場の枠組みにとられない課題認識を持ち、メンバー対話・労使対話の機会づくりを各支部が進め、一定の取り組みの進捗、好事例も見られます。一方で取り組みの範囲はまだ限定的であることから、引き続き本支部が連携をし、これらの活動を推進していきたいと考えています。 国内のグループ事業において、グループ統合時の経緯から労働組合として未組織化の事業会社があり、今後組織化へ向けた取り組みを検討していきたいと考えています。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> 各所属や地域エリアにおける、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別 VOICE の開催などについては、引き続き各支部において、職場の課題を解決する新たな活動スキームとして推進をしていきます。 他労組との情報交換については、新たな発想や活動に繋がる知見獲得へ向けて、引き続き本支部で積極的に行います。また、それらの取り組み成果として、諸活動の改善、発展に繋げることや労働政策の調査研究を通じた具現化にも取り組みます。 国内のグループ事業における組織化の取り組みとして、未組織化の事業会社の状況を改めて調査・研究するとともに、組織化を検討し、取り組みを進めていきます。

③それぞれの成長が実感できる「労働福祉活動」	<ul style="list-style-type: none"> ・ やりがい・働きがいにつながる人に関する諸制度の構築 ・ 安心・安全に働き続けられる職場環境整備 ・ 取り巻く環境の変化への対応
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境や労働福祉ビジョンなどを踏まえつつ、個客業への転換・グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方や60歳以降の活躍推進のあり方など、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する諸制度の構築、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します。なお、これらを取り組むにあたっては、労働条件の調査・研究をおこない、中長期を見据えた政策立案や成案化にむけ主体的に推進していきます。 ・ また、本部の担当および各支部と、労使通年協議に関する連携強化に取り組むことにより、各支部における労使協議の充実や労働福祉ビジョンの具現化にむけたサポートをおこないます。 ・ 適正な労働時間管理、総実労働時間短縮の取り組みとして、グループ各社が客観的な共通データにより時差時間を正しく把握、段階的に減少している状態を目指すとともに、一部を除いたグループ各社が1,700時間台を達成し、次の目標を定めます。 ・ 風土改革の取り組みとして、グループ各社が心理的安全性の2つの切り口である“話しやすさや助け合う風土”と、“異なる価値観や挑戦を受け入れる風土”が高まっている状態を、福利厚生の取り組みとして、各社間の優先順位をふまえつつ、各支部・分会労使の話し合いにもとづく施設改善が進捗している状態を目指します。 	

【活動の振り返り】

【◎：できたこと】

- ・ 2025年度春の交渉において、現在の状況を想定外の大幅な物価上昇に該当すると判断し別途労使協議をおこない、**グループ共通で「算出式による金額を上回る水準でのベースアップ要求」**につなげることができました。
- ・ グループ労使協議において、**法改正(育児介護休業法)への対応や、グループ共通ガイドライン(ライフイベント再雇用制度)の拡充、物価状況への対応(上限家賃の拡充)等の内容について成案化**をおこなうとともに、2027年春の交渉以降のベースアップ算出式のあり方・60歳以降の活躍推進等について協議をおこないました。
- ・ 総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、グループの多くの企業が総時間労働時間1,700時間台を達成しつつある現状を踏まえ、**働きやすく魅力的な労働条件という観点から、新たな指標設定に向けた検討・議論をスタート**しています。
- ・ 労働政策に関して、企画立案・情報発信・調査研究の3つの切り口から取り組みを進めています。特に「**調査研究**」においては、「**グループ労働協約**」や「**専門性を処遇する人事制度**」の観点から、外部ヒアリング等を通じ他社の事例研究をおこないました。

【△：やりきれなかったこと】

- ・ グループ労使協議において、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点からの協議が進んだ一方、個客業への転換を推進する評価・報酬制度のあり方等の**中長期的な人事制度に関する協議**については十分とは言えなかった。
- ・ 各支部の所管担当と連携した各支部のサポートについて、通年協議内容を中心としたサポートはおこなってきているものの、**各支部における労働福祉ビジョンの具現化に向けた取り組み**については、課題が残る状況。

【後半年度に向けて】

- ・ グループ労使協議において、**2027年春の交渉以降のグループ共通のベースアップ算出式のあり方**や、グループ共通アセスメント導入後の検証等の協議を継続しておこなうとともに、個客業への転換やグループ連邦を推進する**評価報酬制度、地域別最低賃金引上げに伴う既存者への対応、さらなる総実労働時間短縮**について継続協議・検討をおこなってまいります。
- ・ 各支部労使協議のサポートについて、グループ共通取組項目や通年協議の成案化とともに、**各支部の労働福祉ビジョンの具現化に向けたサポート**を支部所管担当と連携して取り組んでいきます。
- ・ 労働政策において、企画立案・情報発信・調査研究という3つの観点から継続して取り組みを進めています。特に、現在の労使関係を今後も永続的に継続し、**グループ労使関係を強化することを目的とした「グループ労働協約」の締結**に向けては、グループ労使協議における議論と連携し、実現に向けた具体的な取り組みをおこなってまいります。

④よりよい働く環境を目指す「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づいた働く環境改善 ・ メンバーに政治をより身近に感じてもらう取り組みの推進 ・ 新たな政策実現につながる取り組みの調査・研究
<ul style="list-style-type: none"> ・ カスハラ対策をはじめ、私たちの働く環境改善につながる政策実現を目指し活動をおこなう「UAゼンセン組織内議員（かわいたかのり議員、田村まみ議員など）の活動を広く知らせ、理解浸透とともに応援する活動に継続して取り組みます。 ・ 特に「田村まみ議員」を応援する活動については、2024年6月からスタートした「応援・サポーター登録活動」を継続して取り組み、メンバーの理解を得ながら、次期参議院議員選挙に向けて継続的に応援の輪を広げる活動を進めます。 ・ 活動を推進する本支部役員にむけては、政治や社会課題などの理解を図る勉強会を定期開催します。また、メンバーにむけてはホームページ（2024年7月からスタートした「イングちゃんの社会科見学」）をつづいて、私たちの働く環境の課題解決を進めるUAゼンセン組織内議員の活動情報をはじめ、政治をより身近に感じてもらう情報提供に継続して取り組みます。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「従業員の本名表示のあり方」について、引き続き会社と連携し取り組みを検討します。また、カスハラ対策のように私たちの働く環境改善のみならず、新たな社会運動につながる政策実現については、UAゼンセンや組織内議員と連携を図りながら、調査・研究に取り組みます。 	

【活動の振り返り】

【◎：できたこと】

- ・ 政策実現に取り組む「**田村議員の支持者拡大**」については、本支部役員による応援・サポーター登録活動を、内部会議を通じた情報発信やIMGU独自のポスター等も作成しながら取り組み、**3,821名（目標達成率106.1%）の登録を達成**しました。
- ・ そして、これらの取り組みの結果、**7月参議院議員選挙で田村議員が再選**を果たしています。また、これまでの田村議員やかわいたかのり議員への活動支援の成果として、**6月にはカスタマーハラスメント対策法案（通称）が成立**をしたことがあげられます。
- ・ 政策政治全般への理解を図る取り組みについては、**メンバーへは「イングちゃんの社会科見学をはじめ、各広報ツールを通じた情報発信**に継続して取り組みました。また、活動を推進する**本部役員・各支部書記長へは「政策政治テーマ別勉強会（UAゼンセン流通産業政策をつづき、IMGUのメンバーに関わる政策などを主な題材）」**を計画し取り組みました。
- ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「**ネーム等従業員の本名表示のあり方**」について会社と連携した取り組みを進め、**2025年度首都圏の一部店舗におけるトライアル実施を確認**しています。

【△：やりきれなかったこと】

- ・ 田村まみ議員については、様々な本支部機関会議を通じた情報発信、本部大会での意見交換などを実施出来ましたが、以前から応援を進める**かわいたかのり議員や身近な政治に関わる発信**については、HPを通じた一部情報提供に留まっています。
- ・ 新たな政策実現につながる取り組みの研究・調査については、先ずは前期に進めた「**ネーム等従業員の本名表示のあり方**」の取り組みが中心となったため、**その他の新たな具体的なテーマの設定**、取り組みにまでには至っていない状況です。

【後半年度に向けて】

- ・ メンバーに向けて、政治に関わる身近な情報提供とともに、カスハラ対策をはじめ、免税対策や年取の壁問題、賃上げの環境整備など、**私たちの働く環境改善につながる政策実現に取り組む「田村まみ議員」や「かわいたかのり議員」の活動の理解浸透**とともに、応援する活動に継続して取り組みます。HPを通じた情報提供をメンバーに広く実施することや、機関会議等での本部役員との意見交換会などにも取り組みます。
- ・ また、「田村まみ議員」や「かわいたかのり議員」との連携では、**IMGUの各企業や職場では解決出来ない課題を抽出し、それらを伝え、意見交換出来る場や仕組みづくり**についても検討していきます。
- ・ 「ネーム等従業員の本名表示のあり方」のトライアル後の状況やグループ全体への拡大を確認するとともに、会社と連携して取り組みます。**新たな政策の研究・調査については、UAゼンセンの流通産業政策や田村まみ議員、かわいたかのり議員とも連携しながら検討**していきます。

⑤活動とつながりを実感できる「広報活動」	<ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動を広く報せるため、各種ツールを使い分けながらの積極的な情報発信と定着 ・ 発信内容の精査と工夫によるIMGUフォローのさらなる拡大
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第10期はVOICEサイクルの「知らせる」を意識し、定着推進してきました。各支部一定程度定着してきたものの、組織活動の持続と充実化にむけては、さらなる日常の組合活動の周知が必要と感じており、グループ全体で、活動の周知を意識付けしていきます。 ・ 各支部のホームページ（以下、HP）発信は、VOICEサイクルの「知らせる」のツールとして定着しつつありますが、外部向けHPに関してはPV数の伸び悩みなどに課題があることから、発信数の増加や、レイアウトの見直しも含め充実化をはかります。 ・ LINEは、組合員登録者数が増加しているものの未だ登録周知の余地があります。LINEを、日々の組合活動を知らせるHPに直接アクセスできる主要窓口ツールとして、さらなる役割の充実化を模索します。 ・ 広報誌は、発行回数、時期、発行方法、コンテンツを含めて再検討し、メンバーが楽しめる内容を考えてともに、読者からフィードバックができる仕組みを考えます。また、IMGUの紹介を含めた外部向けの広報誌発刊を検討します。 ・ X（旧Twitter）は、発信回数・内容をあらためて見直し、“引用”“ツイート”を活かしつつ、フォロー数増加にむけ取り組みます。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ HPIは回遊のしやすさ・情報の探しやすさを向上させるため、レイアウトの見直しを行いました。 ・ LINEは各支部のコンスタントな発信により、お友だち登録者数は着実に増加しています。（LINEお友達登録者数5,611人、前年比+335人※2025年8月末時点）また、「I（One）MGU」の実現に向けたインフラ整備として、LINEにおける複数支部の登録フローについて整理し発信しました。 ・ メンバー向けの広報誌は2回発刊し、同じグループで働く他支部の仲間との相互理解を深められるよう、支部の垣根を超えた活動や交流の内容を中心に特集を充実させたほか、外部向けの広報誌も内容を更新しました。 ・ X（旧Twitter）は、引用やリストを活用し発信回数を増やしたことに加え、本部執行委員長のアカウントを新設し、既存のイングちゃんアカウントとの連携を図ることで活動紹介の幅が広がりました。（Xフォロー数1,166人※2025年8月末時点） <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動への関心を高めることを目的に「イングちゃん」を活用したキャンペーンを検討しましたが、既存のイングちゃんシールの増刷に留まりました。 ・ 組合に関する情報発信ツールとして「組合員ハンドブック」の制作を計画しましたが、発刊には至りませんでした。
--

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ HPIについては、メンバーのアクセス数や回遊率アップに向けて、メンバーや各支部の声を踏まえながらレイアウトの見直しに継続して取り組みます。加えて、支部ごとのアクセス分析などを充実させ、支部の定期発信のサポートに取り組みます。また、本部としてもHPをはじめとした広報を通じ、第11期運動方針の理解浸透、取り組みの発展という観点から、情報発信を強化していきます。 ・ LINEについては、本支部連携をしたタイムリーな情報発信、お友だち登録者数の拡大に向けた取り組みの検討を行います。 ・ 広報誌「IMGUメッセージ」は、毎期の運動方針と重点活動をメンバーに伝える位置づけは踏まえつつ、アンケートを通じたニーズ把握や各支部を通じた意見をもとに、発行回数や内容などの検討を行います。また、基本的な組合活動や福利厚生の紹介をまとめた「組合員ハンドブック」を作成し、全支部のメンバーへの情報発信に組みむとともに、活動の理解浸透に繋げます。 ・ X（旧Twitter）については、前半年度に整備した発信の仕組みや連携アカウントを活用し、フォロー数拡大に向けて、引き続き定期発信に取り組みます。 ・ IMGUの組合活動を内外に注目・関心を持っていただく接点の向上施策として、「イングちゃん」を活用したキャンペーン、情報発信を強化し取り組みます。 ・ 組合活動のさらなるメンバー周知や参画に向けて、本支部の広報インフラ整備や充実に向けて研究に取り組みます。
--

⑥さまざまな事情を理解しあえる「ダイバーシティ推進」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護・疾病などの事情を抱えるメンバーの両立支援 ・ 「ダイバーシティ推進」そのものに対する理解浸透 ・ 労働福祉担当と連携した調査・研究と情報提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備についての情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、それらの取り組みを進めるための調査研究に取り組みます。 ・ 様々な事情を抱えながら働く仲間に対する情報発信の取り組みとして、介護サポート百科の更新と発刊に取り組みます。また、ダイバーシティ&インクルージョンに対する職場の理解を促すための情報発信にも取り組みます。 ・ 介護と仕事の両立に取り組むメンバーの相談窓口として、介護個別相談会を開催日程の拡大や工夫しつつ定期開催します。また、メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育の機会を設けます。 ・ これまで取り組んできた育児・介護・疾病と仕事の両立支援に限らず、性別・国籍・障がいなどの新たな分野や、他企業などの先進的な取り組みに対する調査・研究をつうじて、新たな活動や労働福祉をはじめとする他の活動分野への情報提供につなげます。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025年10・11月、2025年5・6月に介護個別相談会を開催しました。各会期における相談会の募集枠数を32枠（全6日間）に増やし、介護前や介護中など様々なメンバーの不安解消に努めました。秋開催では予約枠数が埋まらなかったこと反省を踏まえ、開催までの告知の徹底をし、春開催では予約枠数を超える多数の申し込みにつながりました。 ・ 各種サポート百科の周知・浸透を目的として、昨年更新をした「疾病サポート百科」と「介護サポート百科の更新情報（法改正について）」をグループ内のステージA約350名を対象に配布し、活用を促しました。 ・ ダイバーシティ&インクルージョンに関する職場の理解を促す情報発信については、「育児・介護・疾病」だけでなく新たに調査・研究を進めてきた「メンタルヘルス」について、HPをつうじた「メンタルヘルスと仕事の両立コラム」として情報発信をスタートしました。 <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育機会については、実施することができませんでした。 ・ 調査研究については、一部については情報発信をスタートしましたが、その他のテーマについては調査研究段階に留まっています。

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備の実現にむけ、様々な情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、調査・研究に引き続き取り組みます。 ・ メンバー相談窓口提供と整備として、組合役員のダイバーシティ&インクルージョンに関する知識・スキルUPのための情報提供・発信を行います。これまで取り組んできた「育児・介護」といった分野における基礎的な知識については、過去の勉強会動画やサポート百科などを活用し周知・浸透を図ります。 ・ 介護個別相談会（秋開催）については、前半年度の開催状況を踏まえ、今回の開催方法（相談枠数や曜日設定など）の検討、併せて開催結果やメンバーニーズを踏まえ、開催方法のあり方（適正な開催実施数、相談枠など）についても検討を行います。また、各支部役員窓口による初動相談対応の充実に取り組みます。 ・ 介護サポート百科については、法改正やグループ共通制度改定の内容などを踏まえた改定を検討し、2025年12月を目途に更新版の発刊に取り組みます。また、サポート百科の周知・浸透、職場の理解を促すための情報発信に取り組みます。 ・ 調査研究については、将来的に情報発信やメンバー相談窓口の提供と整備をおこなうことを視野に入れながら、前半年度に設定した「メンタルヘルス」「障がい」「国籍」といった新たな分野の調査研究を引き続き行います。
--

<p>⑦自己実現を支援する「<u>メンバー教育サポート</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「ライフキャリアプランセミナー」のブラッシュアップ ・ これまでのコンテンツを活用した学びの機会の提供 ・ メンバーの学ぶ意欲をサポートするための活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期においても、「ユニオンプラン」の考え方にもとづき、ライフキャリアプランセミナーの企画・運営やこれまで実施してきたコンテンツのアーカイブなどを活用した学びの機会の提供、自己啓発支援制度の運用など、学びをつうじてメンバーが知識や人間関係の幅を広げ、人生を豊かにする支援に取り組みます。 ・ 会社と合同で実施している30・40・50歳対象のライフキャリアプランセミナーにおいて、会社との連携を強化し、参加率の向上やカリキュラム内容、受講環境を充実させ、グループで働く多くの仲間の自律的なキャリア形成を推進します。 ・ これまで実施してきた教育コンテンツのアーカイブなど、労働組合ホームページをつうじて紹介することで、仕事や生活にかかわらず、メンバーに学びの機会を提供します。 ・ メンバーが自ら主体的に学びを深める機会として、自己啓発支援制度の活用を推進します。また組合の財政状況をふまえ、必要に応じて制度内容の見直しを検討します。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025年度ライフキャリアプランセミナー（LCP）開催に向けて、前年度の参加者アンケートを踏まえ、カリキュラムの変更をおこないました。50歳対象のキャリアおよびマネーパートでは、対象者の関心度や会社研修（会社主催52歳研修）とのバランスを考慮し、これまで以上に定年後の人生設計を考えることができる内容へ変更をおこないました。また、30・40・50歳対象の健康パートについては、年齢ごとに異なる健康への意識や関心を踏まえ対象にあわせた講師によるセミナーを計画しています。 ・ 自己啓発支援制度については、2024年4月～2025年3月までの1年間に約1,000名・1,537件（前年比99.2%）の申請がありました。メンバーの活用を促す自己啓発支援制度の情報発信とともに、利用のしやすさを高める申請のポイント発信など、組合HPの情報発信や申請用Formsを改善し取り組みました。 <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合がこれまで実施した教育コンテンツの発信については、関心度の高いマネーの内容を中心に組合HPで発信する方向は定まったものの、具体的な紹介までにはいたりませんでした。
--

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ ライフキャリアプランセミナー（LCP）については、2025年度開催は11月に開催をする50歳対象セミナーを計画に基づき着実に遂行していきます。また、2026年度開催に向けては、2025年度の参加者アンケートなどを振り返り、メンバーがより参加しやすいセミナー全体の構成や所要時間の見直しなどを検討します。また、内容についても30・40・50歳対象毎のニーズも踏まえ、集合教育の利点を最大限活かせる内容を労使で検討していきます。 ・ 組合として発信する教育コンテンツについては、メンバー関心が高いマネーについての情報をはじめ、健康や共済会などメンバー関心やメリットを踏まえた情報提供を検討し、発信を行います。また、情報発信は組合HPにて投稿するとともに、会社と連携した発信（学びの森を通じたコンテンツ提供）し、労使でメンバーへの情報提供をしています。 ・ 自己啓発支援制度は、本部としてメンバーが分かりやすく、申し込みしやすい仕組みづくりに引き続き取り組むとともに、制度の周知に向けては制度の紹介に留まらず、利用者の声や実績の共有化を検討し、各支部とも連携を図りながらメンバーの制度理解、認知度をさらに高めていきます。
--

<p>⑧よりよい地域・社会実現にむけた「<u>社会貢献活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 愛の募金活動を軸とした支援活動の取り組みと、災害発生時への速やかな対応 ・ この先の東北復興支援活動のあり方について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループ労働組合として、また三越伊勢丹グループの一員として、「災害支援」「資源・環境保護」「地域社会への貢献」の切り口で社会貢献活動に取り組みます。 ・ 災害支援の取り組みとして、冬と夏に年2回の愛の募金活動を定期的に実施し、働く従業員や同業他社、地域社会に対する支援に役立てます。また、自然災害の発生時には私たちにとって身近な地域や社会的影響の大きさなどをふまえ、機動的に緊急募金を実施します。 ・ 10年以上実施してきた東北復興支援活動については、上部団体や地域の活動への参画など、活動のあり方を見直します。 ・ 資源・環境保護や地域社会への貢献の取り組みは、本支部の連携により取り組みます。 ・ 資源・環境保護の取り組みとして、各支部におけるフードロス削減の取り組みや衣料品をはじめとした製品リサイクルの取り組みを推進します。地域社会への貢献の取り組みとして、集めた食品や衣料品の提供などをつうじ、子ども食堂をはじめ地域の団体の活動を支援します。また、各支部における店舗など事業所周辺をはじめとした地域の環境美化や産業の活性化の取り組みを推進します。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東北復興支援活動については、あらたな活動の形を見据え、UAゼンセンが取り組みに賛同するオイスカの活動（宮城県名取市の海岸林の整備）へ役員を派遣し参加した事や、仙台三越支部が独自に企画する東北復興支援活動に本部として参加したことなど、トライアルの位置づけとして活動をおこないました。 ・ フードドライブの活動では、本部広報紙を活用した認知度向上施策など、活動の活性化に向けた取り組みをおこないました。 ・ 愛の募金活動については、募金箱や募金袋による直接現金を預かりする募金方法だけでなく、クレジットカードによるキャッシュレス募金や銀行振り込みなど、様々なツールをご案内するなど、メンバーが参加しやすい環境づくりに継続して取り組みました。 <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域社会への貢献活動の中で、環境美化の取り組みについては、地域ごとの活動状況の把握、またそれらを踏まえた今後の方向性を整理するには至りませんでした。 ・ 衣料品リサイクルについては、これまで連携活動をしてきたUAゼンセンの取り組みが中止以降、独自の取り組みを検討するものの、あらたなスキームづくりにはいたっておらず、具体的な活動推進には至りませんでした。

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 東北復興支援活動では、前半年度のトライアル実施を踏まえ、UAゼンセン企画を中心に、一般メンバーに対して募集をおこない、参加ができる体制を構築します。 ・ 現在、期間を区切って取り組んでいる活動（愛の募金、フードドライブなど）については、夏・冬を目途に継続しておこなうとともに、メンバーが通年でも参加いただける告知などの仕組みづくりをおこないます。またその場合は、現在の取り組みを活動強化期間として設定するなどの工夫も検討します。 ・ 地域社会への貢献活動としてサステナビリティ活動では、百貨店拠点を中心とする地域の環境美化活動を中心に、その他の各地域の活動状況を把握した上で、本部として活動の方向性を整理します。 ・ 衣料品回収活動については、メンバーニーズの把握や協力団体の調査など、取り組みの有無を含めて、その在り方について検討をおこないます。 ・ 愛の募金の活用方法とガイドラインについては、前半年度は募金拠出を行う災害はありませんでしたが、今後も大きな災害リスクが常にあり続ける中で、今後の愛の募金の積み立て推移や直近の災害発生と支給実績などを勘案し、持続性ある活用方法とガイドラインへの見直しを検討します。
--

<p>⑨組織の一体感を醸成する「<u>レクリエーション活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共通イベントや、首都圏活動委員会・地域支部活動をつじた支部間交流推進による、グループで働く仲間の一体感醸成 ・ 職場親睦会補助制度による職場内の懇親機会提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は共通イベントや各地域での活動をつじた支部間交流による一体感の醸成（I（One）MGUの実現）と、職場親睦会補助制度をつじた職場内の懇親の機会の提供に取り組みます。 ・ 第10期後半年度のボウリング大会に次ぐ、グループ共通で実施するレクリエーションイベントの開催をつじて、グループで働く仲間同士の一体感醸成（I（One）MGUの実現）に取り組みます。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつじて継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつじた交流を促します。地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動も、同一地域内の支部間交流を促進することで、「Be I（One）MGU」を推進します。 ・ 職場親睦会補助制度の運用をつじて、身近な職場内の従業員同士の交流機会を提供します。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国のメンバーが共通で参加できるイベント企画として、第10期に続き第2回の「IMGUボウリング大会」を開催しました。2025年4月から全国・各支部で予選会をスタートし、支部毎に個人参加・大会参加募集を行い、総勢466名の全国各拠点のメンバーが交流を図りました。9月18日には高田馬場（東京）にて全国大会を開催し、全国から16チームが出場、各拠点や支部・事業会社を超えた交流も図ることができました。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつじ、毎年恒例の12月「お正月飾りワークショップ」の開催を行っています。 ・ 職場親睦会補助制度については、制度を運用する各支部においてメンバー利用促進の取り組みとともに、地域百貨店支部を中心に新たに制度の運用を進めた支部も増加、身近な職場内の従業員同士の交流機会の提供を促進しました。 <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6月に計画していた「大人の社会科見学ツアーサイボクハム工場見学」は、最低催行人数にいたらず実施を見送りました。 ・ 地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動については、一部支部では同一エリアで働くメンバーへ所属支部に関わらず、情報提供、参加募集に取り組んでいるが、その実態把握や地域事業会社支部以外が主体的に連携をしたメンバーへの情報提供を行うまでには至っていません。 ・ 首都圏活動委員会として、各支部メンバーが主体的に活動するクラブ活動紹介については、取り組みが進んでいません。

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期後半年度の全国のメンバーが共通で参加できるイベント企画については、9月に開催するIMGUボウリング大会の振り返りを踏まえ、取り組みを検討します。全国のメンバーが共通のテーマや枠組みで参加をし、支部内をはじめ同一エリアで働くメンバーが交流や繋がりを得る機会を通じ、グループの一体感醸成を図るレクリエーションなどの活動提供に引き続き取り組みます。 ・ 首都圏では、年2回「大人の社会科見学ツアー（仮）」の開催や、毎年恒例の12月「お正月飾りワークショップ」など開催について、メンバーニーズを踏まえ、引き続き計画をしています。 ・ また、首都圏活動委員会をつじ、継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつじた交流を促します。 ・ 首都圏以外にも、各エリアで地域百貨店支部が主体となって開催する各種イベント（レクリエーションをはじめ、セミナーや社会貢献活動など）について、同一エリアで働く各支部メンバーへ広く周知を行い、支部の垣根を超えた交流や繋がりを得る機会を促進します。本支部や百貨店支部・関連事業会社支部が連携を図りながら、本支部の広報や組合役員を通じ、活動を広くメンバーへ伝える周知徹底を図り、メンバーが活動に参加する機会提供に取り組みます。

<p>⑩IMGUとその活動を支える「<u>役員人材育成</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専従役員を中心とした教育カリキュラムのブラッシュアップと主体的な学びや支部活動と連動した人財育成の実現 ・ 兼任役員に必要な知識・スキルの見極めと、教育サポート
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は組合役員・委員全員やメンバーも巻き込んだVOICEサイクルの実施やその精度向上のため、組合役員むけ教育である、ビギナー編・ミドル編・アドバンス編のカリキュラム全体の改善に取り組みます。 ・ 専従役員を中心とした役員教育であるミドル編のカリキュラムとその対象者については、新任書記長対象のカリキュラムや、支部内の役割分担に応じた兼任執行委員の参加機会を検討します。また、開催頻度についても精査し、支部と連携して日常の活動での実践とあわせて取り組むことでインプットとアウトプットのバランスをはかり、学びの定着を推進します。 ・ VOICEサイクルの主役である兼任役員や新任専従役員を対象の教育プログラムとして、ビギナー編の利用環境の整備を整備します。取り組みの進捗（活用状況）確認と活用の促進をつじて、各支部活動に求められるスキルの習得をサポートします。 ・ ビギナー編やミドル編では習得できない活動上に必要な知識やスキルの習得機会として、アドバンス編（役員教育派遣）の活用を推進します。また、兼任役員が利用できる環境を整備します。 	

【活動の振り返り】

<p>〔◎：できたこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEサイクルの精度を高めるため「聴く・話し合う・伝える・知らせる」の単体スキルではなく、各スキルを相乗的に高めて実践に活かすカリキュラムへのブラッシュアップを行いました。特に、今期のVOICEサイクルのテーマである「課題解決」については、ユニオンスクールで学んだことの実践や執行部への波及（学んだフレームワークの活用等）の取り組みが各支部で進んでいます。 ・ 育成の対象を兼任役員まで広げ、役員知識のチェックシート・過去の講義の動画の視聴環境整備に加え、ユニオンスクールへの参加促進も行いました。一部の支部からはユニオンスクールへの定期的な参加があるなど、人材育成が提供する各機会の活用や参加が徐々に進んでいます。 <p>〔△：やりきれなかったこと〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去の講義動画の視聴環境整備を行ったものの、活用度は専従・兼任役員ともにまだ低い状態です。スキル不足の分野について自ら視聴し学ぶような促しを行う必要があると考えています。 ・ ユニオンスクール内でのグループワークの積極性、また実践しようとする意欲は高まっているものの、専従・兼任役員全体の課題解決スキルの底上げに向けては道半ばの状態です。知識・スキルに加え、マインドも含め、各支部の育成にて課題感のある内容に沿ったカリキュラムを引き続き継続する必要があります。

【後半年度に向けて】

<ul style="list-style-type: none"> ・ ミドル編として実施する「ユニオンスクール」については、後半年度も引き続き「反復・実践」を強化し、課題解決スキル中心のカリキュラムを実施します。また、学びや気づきが各支部役員の行動に反映されるように、日々の活動の中で実践に移す課題の与え方や各支部内における活用、兼任役員を含めた役員スキルの底上げにつながる取り組みを行います。 ・ 参加する役員からの要望が多い、労使関係の構築や対話、経営対策に関わる知識やスキル向上へは、本部の機関会議などを通じ心構えなどの意識醸成を図るとともに、ユニオンスクールでは労使関係づくりや交渉に必要な双方向のコミュニケーションや相互理解を高める対話力（聞く力・考える力・話す力）向上などについても検討します。 ・ ビギナー編として実施する「組合役員基礎講義動画」については、さらなる活用促進に取り組みます。（一例として、財務諸表など苦手意識・知識不足を感じるものは、過去動画を自分で見ることが促す、事前に視聴してもらいユニオンスクールに臨んでもらう等）専従・兼任問わずチェックリスト・動画を活用し、自発的に学べる環境と、その動機付けを行います。 ・ アドバンス編として実施する「外部教育派遣」については、各支部のより効果的な活用を促します。各支部の人材育成にとって効果的な手段として外部教育派遣が活用されるよう、各支部の人材育成を主体的に行う各支部委員長との連携、受講後の好事例共有（受講講座の紹介など）を行います。

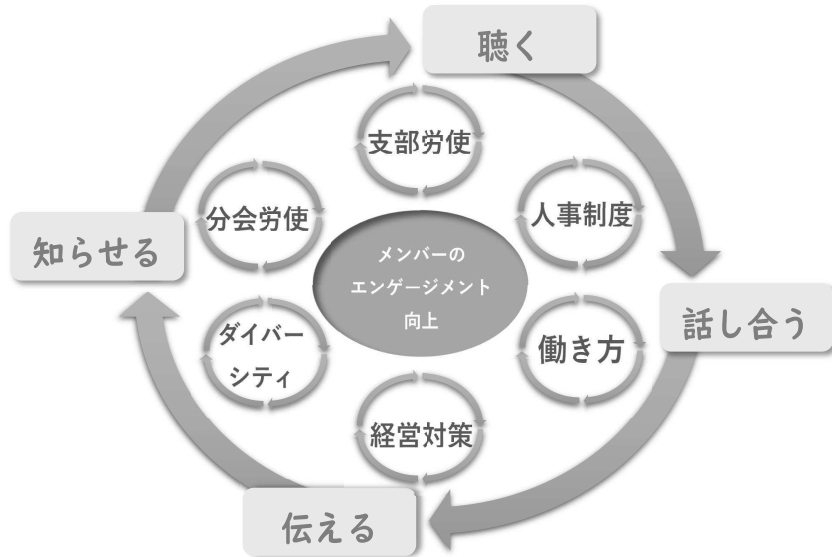
三越伊勢丹支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

【三越伊勢丹支部 11期テーマ】

「メンバー一人ひとりの幸せのため、個への想いを大きな力へ変えていこう」

～小さな VOICE サイクルを大きなサイクルへ、メンバーに寄り添い、それぞれの想いを自分事として捉え、納得して動ける組合活動～



【11期の重点項目】

主体的な VOICE サイクル	<ul style="list-style-type: none"> 次に取り組むべきアクションを見据えたVOICEサイクルの実行 組合役員同士の連携を持ったサイクル推進
納得性のある 人事賃金制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> 物価上昇・業績向上・環境変化に伴う処遇の在り方を検討 労働福祉ビジョンと会社の方向性を踏まえた人事制度の協議
信頼し合える 経営との対話	<ul style="list-style-type: none"> 会社の今後の方向性の正しい理解と浸透 メンバーの声を基にした経営とのコミュニケーション

三越伊勢丹支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- 2024年度、単体の業績は増収増益。基幹3店が売上を大きく牽引し、営業利益が過去最高の561億円。
- 特に、新宿本店の売上が過去最高を更新。日本橋本店・銀座店も好調で個性化戦略と高感度MD、外商強化が奏功。
- 併せて、支店売上は期初の予測に未達ではあるものの、お取り寄せネットワークの売上により基幹店売上、利益へ寄与。

●支部の動向

- 月給制におけるすべての雇用形態でグループ共通ベースアップ（以下ヘア）5,000円、三越伊勢丹独自の部分ヘア5,000円、「+10,000円」、のヘアと、時給制においてもグループ共通と三越伊勢丹独自のヘアで「+60円」のヘアの実現。
- 加えて、2025年6月支給賞与においては、業績結果を反映させた「賞与加算」の実施。
- 2025年度業績結果を踏まえ、26年6月「業績加算賞与制度」の成案化により、営業利益目標達成に向けた意識の醸成へ。
- 中期ビジョンに掲げている「年間休日数120日」に向けた足がかりとして、年間休日数を117日から118日へと1日増へ。

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> 11期前半年度において、働くメンバーの中から選ばれた兼任執行委員が、組合活動における実効性を高める存在として、高い意欲と前向きな姿勢、あわせてメンバーの為に責任感をもって取り組む土台を執行部全員で築くことができた。 	
<p>①「主体的なVOICEサイクル」について、メンバーにより近い職場委員の方の積極的な参画があったことを踏まえて、職場委員会の場を、兼任執行委員が主体となった対話・意見交換の場への転換に、着実に進化している。</p>	
<p>②「納得性のある人事賃金制度」に向けて、業績や社会情勢を踏まえながら、組合役員と定期的な熱心な議論と、丁寧な対話を終た上でヘアが実施できた。併せて、メンバーのやりがいや高い目標意識にもつながる業績加算賞与と制度も成案化できた。</p>	
<p>③「信頼しあえる経営との対話」において、経営懇話会の場では対話を意識したやりとりを行うことで、会社の考え方や意図が明確になり、建設的な意見交換を経て、働くメンバーに対して分かりやすく情報を伝えることのパイプ機能を組合として果たすことができた。</p>	
<p>④働く従業員のキャリア不安の解消を目的とした、キャリア個別相談会を9月～11月にかけて初めて実施し、当初の相談枠の20件を大きく上回る、58件の相談を承り、メンバー一人ひとりが自身のキャリアと向き合える機会を創出することができた。</p>	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> VOICEサイクルでは、兼任発案のテーマ別VOICEを実行。→メンバーとの接点が増え、課題抽出の精度が向上。 ヘアと賞与加算の実現と、業績加算賞与と制度の成案化。→メンバーの納得感につながる丁寧な説明と密な意見交換。 経営懇話会の場において、会社にメンバーの声を届けた。→パイプ機能と会社の取組みに対するチェック機能を果たす 	<ul style="list-style-type: none"> テーマ別VOICEの課題抽出後の次なるアクションが不十分。→何を目的に、何を達成させるためのVOICEなのかの再考。 経営戦略推進への中長期的な制度改定には至らなかった。→幅広い視野と様々な視点からの継続的な議論が必要。 メンバーが抱える現場の課題解決にまでは至らなかった。→会社が問題解決に向かうための働きかけの工夫が必要。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
8,920,000円	7,102,225円	79.6%
<ul style="list-style-type: none"> 交通費・旅費の執行率は60%。各赴任先別の海外出向者へのリアル面談を重要度から鑑みてマレーシアに絞り込んだため。 会議費の執行率は134%。VOICEサイクルの起点となる兼任主体の職場委員会の機会増及び、参加率が上昇したため。 		

三越伊勢丹支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- 2025年度は、中期経営計画におけるまち化準備フェーズと、24年度の業績を上回る、さらなる増収増益を見込む。それに伴い「**館業から顧客への転換**」に向けての**識別顧客化につながる業務の重要性**がより一層高まっていくことが予測される。
- また、高感度上質戦略、顧客つながるCRM戦略を海外顧客にまで拡大させた識別化への推進、連邦戦略に伴い**富裕層顧客との関係性をそれぞれの役割にて強化**することで、三越伊勢丹の支店を含め三越伊勢丹グループへの今後の貢献が期待。
- あわせて、2025年度業績、特に第1Q決算から見て取れる、海外顧客売上上の大幅な客単価の減少による**減収・減益が、メンバーにとって目標達成に向けて見通しが立ちにくい状況であることや、それを補うための経費削減や、また自然減による要員減少を背景とした要員バランスの変化等**に対して不安感を抱くメンバーも一定数いる状況。
- 組合としては、引き続き会社の中期経営計画とその進捗を注視しながら、働くメンバーが安心して働きやすい環境を整備しつつ、**前向きなキャリアを描ける人事賃金制度や働き方の見直し**に引き続き取り組む。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ①「**主体的なVOICEサイクル**」について、**分会特性に合わせた独自のテーマ別VOICEと、支部としてのテーマ別VOICEを設定**。
→支部としては、VOICEサイクルの起点となる「聴く」為の「学び場」を継続し、組合役員全員の傾聴スキルを向上させる。
→誰に、何を伝えて、何を表現させるか、という本来のVOICEの目的を常に念頭に置いて課題解決を図る。
→併せて、サイクルの各ステップが「点」で終わらせないためにも、**次のステップへの橋渡しを意識してサイクルを継続的に回す**。
- ②**メンバーに近い兼任執行委員が主体的に取組む為**に、専従が意識的に連携を図りながら組合活動を実行することが前提。
→兼任が自分自身と他者目線からの**組合活動での「振り返りシート」の活用を新しく運用させ、さらなる組合活動につなげる**。
- ③「**納得性のある人事賃金制度**」について、短期的に議論し解決を図る項目と中長期的に丁寧に議論し解決を導くこととの分別。
→ **働き方における柔軟性の差に対する対応について**、人事制度での解決や運用の見直しなど、幅広い視点で議論。
→ **中長期的には、経営戦略を推進するためのあるべき人事賃金制度を**、各雇用形態のキャリアステップの実現を踏まえて協議。
→ 併せて物価高に対応できるグループ共通のベアと、メンバーの声と会社業績、外部環境を鑑みながら、三越伊勢丹独自のベアを検討しつつ、年収における本給と賞与のあるべき姿にリバランスすることを含めた総合的な処遇のあり方を今後労使で検討。
- ④「**信頼しあえる経営との対話**」について、VOICEサイクルを再度意識しながら、会社が推し進めようとしている戦略と、現場でメンバーが感じている実態や起こっている課題を、定性と定量の両面から正しく伝え、問題解決へとつなげていく。
→ 会社とメンバーをつなぐ「パイプ役」として、組合が経営方針への理解を深めるとともに、メンバーの声や現場で起きている課題を、具体的な事例を交えて共有することで、**経営との相互理解を築き、労使で課題の解決に取り組むことを目指す**。
- ⑤ **三越伊勢丹支部独自の取り組みとして**、エンゲージメント調査から課題として見て取れる、これからのキャリア不安を払しょくさせるため、引き続きキャリア個別相談会を11期後半年度も実施。**兼任執行部の協力を得ながら一体運営にて取組みを拡大させる**。
- ⑥ **I (One) MGUの実現に向けて**、課題解決と新たな気付きによる行動変容を目的として持ちながら、取組みを拡大させる。
→一つの支部だけでは解決できないことを、**IMGU各支部との連携を図り、相互理解や互いに気付きを得られる機会を創出**。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

①VOICEサイクル活動

- メンバーに近い存在であるからこそ聞き出せることや、現場に即した実態に共感できる兼任執行委員が、**実効性高く、VOICEサイクル活動に対して主体的に取り組めるよう、専従がサポートしながら、「聴く」話し合う場**を職場委員会で実現。
- 声を聴き、話し合った現場の実態や、起こっている問題、課題に対して「誰に伝えるのか」を明確にした上で、内容により会社に対しての経営懇話会や、店や部門、所属での職場懇話会で伝え、**問題解決を図ることや、職場風土の向上や改善**につなげる。
- 「知らせる」では、組合役員への情報共有を密に実行しながら、メンバーに対しては組合HP、LINE、Vivaを通じてメンバーに共有。

- 兼任執行委員向けの「振り返りシート」活用により、組合活動を客観的に振り返ってもらうことで、メンバーの**為の組合活動**につながっているかを可視化して内省した先に、**自身の組合活動の立ち位置を振り返る機会**としてさらなる組合活動につなげる。

②労働福祉活動

- グループ共通ベア算出式の見直しに伴う、物価への対応としてのベアと、業績や社会情勢を踏まえた**MI独自のベアの検討**。
- 様々な働き方による柔軟性の差を埋める為**、本質的な課題解決に向けたメンバーの納得感につながる制度成案化。
- ビジョンで掲げている「年間休日120日」を目指すため、実現に向けたメンバーからのヒアリングを含め必要な社内外の情報の整理。
- 各雇用形態における「成長実感につながるキャリアステップの実現」に向けた**役割給の運用見直しや役割給の新設への検討**。
- 2025年度からの、新しいエルダースタッフ制度の運用実態を正しく把握し、確認しながら現状の課題抽出を図っていく。
- 働く環境の整備における長時間労働の解消に向けた適正な労働時間管理および、個人外商グループにおける休日に業務を行わないための対策の検討、併せて、業務における勤務記録への反映フローの整備をおこなっていく。
- 風土改革では、相互尊重とチーム意識の2つのテーマに対して、**目指す姿を明確にした運動＝「チェックシート」を用いて更なる浸透を図る**。

③経営対策活動

- それぞれの分会を軸として、執行部一体となった職場懇話会への参画を促進。緊急度と重要度に合わせて開催される職場懇話会を、後半年度では、**現場起点の課題解決の活性化・実効性向上にシフト**させて取り組んでいく。
- 職場の業務改革やエンゲージメント調査結果を踏まえたアクションプランについてそれぞれの分会労使にてやりとりをおこない、職場の納得性向上や実効性向上に向けた取り組みを推進していく。
- 会社の業績状況や中期経営計画に関する理解浸透のため、**組合役員教育を実施**。具体的には傾聴力、質問力などの対話スキルの向上や、会社が改善に向けて現場に対して働きかけてもらえるような、**伝える力を磨き上げて、対話の精度向上を図る**。
- 会社方針が各店舗及び各部門に浸透しているかを職場懇話会で確認するチェック機能と、会社とメンバーを繋げるパイプ機能を経営懇話会で持たせたいうえで、メンバーにとっての働きやすさ、働きがいにつながる信頼できる労使関係へと発展させる

④つながる「対話」活動

- つながる対話活動では、**社内外問わず、あらゆる交流で様々な知見を得る機会を増やす**ことで、職場課題解決やメンバーにとっての働きがいや、働きやすさ向上に役立てていくことを目的として活動を強化していく。
- 自組織内での課題解決のヒントを得る気づきの機会を、内部だけに求めることに留まらず、**外部企業や外部労組からの機会を経て積極的に創出し、既存の枠にとられない新しい視点での働き方や、人事賃金制度への成案化に向けて視野を拡大させ、視座を高め、メンバーの働きがいや働きやすさにつなげる**。
- 質の高い対話の為の「傾聴・共感・寄り添い」による信頼関係を構築させるコミュニケーションスキルを学び場で継続的に実施。
- キャリア不安を解消するための「キャリア個別相談会」は継続して実施し、三越伊勢丹だけでなく、グループ会社まで範囲を拡大。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
7,370,000円	7,102,225円	103.8%

- 【縮小】 広報の内製化。及び VOICEサイクル<知らせる> を幅広いツールを活用して効率性を高めていく。
- 【拡大】 会議費「増」（職場委員会）。兼任主体の**職場委員会の活性化**に伴い、回数＋参加率上昇見込み
- 【拡大】 渉外費（一部交通費）1（one）MGU、他労組情報交換会の開催増。**社内外からの情報を組合活動に活かす**。

北海道統括支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

- ・【共通】各社は、再生フェーズを経て、将来に向けて成長・発展を確立する次のステージへ歩みを進めます。転換期を迎える中において、これまで以上にメンバーとともに一人ひとりが企業戦略に対し理解度・納得性を高め、労働条件や働く環境を自らの意志と行動を通じ、「より良くする」ことができるよう、そして、北海道統括支部ビジョンである“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道唯一の企業”の実現に向けて各社重点課題を踏まえた組合活動、VOICEサイクルの推進に取り組みます。
- ・【札幌】『**ありたい未来の実現へ、みんなの声を「とどける」・「つなぐ」**』…“職場をよくするサイクル”の徹底による現場課題解決、経営との対話の幅の拡大を重点にメンバーの声を「とどける」、そして経営とメンバーを「つなぐ」活動に注力します。それらの積み重ねから労働条件、働く環境の整備を中心に労働福祉ビジョン・労働条件ロードマップを着実に前進します。
- ・【函館】『**対話しよう！自分たちのために。つながろう！自分たちの未来へ**』…新中期計画の実行や、環境変化に柔軟に対応し、そして今後も変革に主体的に取り組み続けるための土台づくりとして函館「対話文化」づくりに取り組みます。メンバーと経営、メンバー間・上司部下間などタテ・ヨコのあらゆる場面での対話がうまれ、つながりを生むことで、企業が成長・発展する上での下支えとなる状態を目指します。
- ・【百科】『**北海道百科で働くメンバーの声を「つなげ」・「つながり」を深める！**』…北海道百科の業績回復・黒字安定化に向けて、会社が目指す理想と現場実態のギャップの解消・メンバーが戦略の納得感を高める為に経営との対話の機会を増やします。経営にメンバーの声をつなげ、北海道百科全体のつながりを深め、働く環境をより良くする活動に取り組みます。

各支部分會「VOICEサイクルイメージ」



北海道統括支部（札幌・函館・百科） 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

- **事業会社の動向**
 - ・【札幌】2024年度は売上増と収支構造改革により営業利益12.8億円の過去最高を達成。動員施策やインバウンド需要、不動産活用、少人数オペレーションが収益改善に寄与。2025年度は海外・国内ともに売上が減少。下期からの巻き返しを図る。
 - ・【函館】2024年度は減収減益で目標未達。2025年度からは中期経営計画にもとづき「床を変える」「働き方を変える」「街での役割を変える」を戦略の柱に、個客業へ転換、地域価値向上に向けて戦略を推進している。
 - ・【百科】2024年度は、どさんこプラザ25周年、他プロモーション施策による集客や独自MD提案を強化に加え、苦戦店舗の家賃減額など、販管費を抑制。売上拡大と販管費の見直しの双方が進んだことで、営業利益が6百万円と2年ぶりの黒字を達成。
- **支部の動向**
 - ・【札幌】業績拡大を背景に、労働時間短縮や過去最高となる賞与支給の合意など、前向きな処遇改善を実施した。執行委員によるテーマ別活動委員会を通じて、VOICEサイクルの「聴く」から「話し合う」を推進した。
 - ・【函館】2年連続となる賞与の段階的な引き上げを優先協議するも、経営環境を踏まえて見送り。支部活動では、サイクルを通じて現場課題の解決を図り、「対話文化の定着」に取り組んでいる。
 - ・【百科】所定労働時間を短縮、連休制度を拡充するなど労働環境の整備を進めた。2025年6月賞与は業績目標には届かなかったものの、メンバーの奮闘を踏まえ、業績加算について労使合意した。

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・【共通】経営環境の変化を捉え、各支部分會での通年協議では処遇改善に関わる制度化など前向きな協議を進めることができました。一方で、VOICEサイクルをもとにした取り組みについては、実行性にバラつきがある状態です。 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・【札幌】2024年度賞与支給の大幅増（加算含）、所定労働時間の短縮、採用賃金の引き上げなど、労働条件改善に向けた具体的な取り組みが進展。 ・【函館】外商中心に職場区リーダーによるミニ懇話会を定期開催。具体的な課題解決事例を生み新しいサイクルとなった。 ・【百科】年間所定労働時間短縮、連休制度拡充やメイト社員人事賃金制度を改定など通年協議での制度化を進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・【札幌】VOICEサイクルとして回っているが課題解決の実行性が不足。またVOICEを中心に参加率が低調。直接対話による十分な意見集約には至っていない。 ・【函館】対話風土醸成に向けて、全社取り組みとして労使で1on1MTG推進を計画も実施には至らなかった。 ・【百科】働き方アンケート活かした経営との対話、11期後半年度に持ち越しとなった。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
7,800,000円	5,634,588円	72.2%

- ・全体の執行率は72.2%、札幌執行率57.1%で、役員体制の変更やセミナー・団結会の開催時期の変更が影響し、会議費・教育費・レクリエーション費が大きく減少。これにより、当該会計期間の執行率が低下した。
- ・函館は執行率66.9%で、主に活動の運営スタイルを職場区と見直したことや労使会議の一部リモート対応もあり、専従の訪問回数減。また、札幌での合同交流会兼欠席者発生により交通費が大きく予算を下回る。
- ・百科は執行率103.3%で、組合員教育費の利用増や店舗訪問などの移動交通費が高騰したことにより予算を若干超過。

北海道統括支部（札幌・函館・百科） 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【取り巻く環境】

- ・【札幌】観光消費の拡大により北海道経済が成長する中、札幌駅や大通りの再開発が進み、街並みの変化が続いている。そのような中、新中期計画では札幌版の“まち化”、百貨店を中核とした高収益企業を目指す。「マスから個のビジネスモデル」「収支構造改革」「イキイキ働くモデル」という基本戦略を着実に実行するためには、全従業員が生産性を高め、専門性を持ったプロ人材として活躍できる環境整備への必要性が増している。2025年度は、為替の影響や訪日外国人の動向を受け、インバウンド需要の減少を中心に前年に対して苦戦しているが、下期からの収益拡大、コストの効率化の両立により業績挽回を図る。
- ・【函館】新中期計画のもと顧客業への転換を図り、慣習を見直しながら働き方・意識改革を促進。戦略の柱である「床を変える」に優先して着手し、要員生産性を高めるためのジョブ力モデルや自主運営ゾーンの見直しを推進。売上から利益へのマインド転換、収支構造を変えることで、安定体質に向けた変革に挑戦している。
- ・【百科】差益率の高い定番商品の設定やフェア・プロモーションによる売上拡大、在庫管理体制の強化やEDI活用拡大など、収益性と業務効率の両面で基盤整備を進め、2025年度は営業利益42百万円の達成を目指している。そのような中、高輪ゲートウェイ「NEWoMan」への出店や新規エリアへのトライアル出店など道産品需要の高まりから、今後も営業拠点の拡大が想定される。

【取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方】

- ・【共通】第11期スタート時に掲げた各支部分会の活動テーマを継続し、重点となる経営対策・労働福祉活動を軸にVOICEサイクルを推進し、組合役員が主体的に活動できる体制を整備します。その上で、労使対話の活性化や課題抽出、役員のスキル・意識向上にも取り組みます。
- ・その他の活動では、世代や部署を越えて“つながる”きっかけとなるレクリエーションと、個々の成長を支える教育サポート活動を両輪で推進。新しい体験や多様な学びの広がりをお届けする機会づくりに取り組みます。
- ・【札幌】テーマ別活動委員会や職場委員との連携、VOICEを通じて、メンバーの声を起点にVOICEサイクルを一段ステップアップします。これらをもとに労働条件の改善や働きがいのある職場環境の整備に向けた労使協議を前に進めていきます。
- ・【函館】VOICEサイクルの継続運用を通じて“聴く・話す・伝える”を深める。兼任役員との対話力を活かし、テーマ別・職場別の課題抽出を進め、ボトムアップで職場環境や制度改善へつなげる。全社的な対話文化の定着に向け、労使連携して取り組みます。
- ・【百科】広報誌を活用した情報発信やVOICEサイクルの推進を通じて、経営とメンバー間の双方向コミュニケーションを強化。これにより、労働福祉ビジョンで掲げた「生活基盤の構築」と「ライフワークの充実」の実現に向け、働く環境の改善に取り組みます。

【重点取り組み（具体的な活動）】

VOICEサイクル

- ・【共通】各支部分会で設定した重点課題テーマを継続し、VOICEサイクルと具体的なアクションから課題解決を加速させる。
- ・【札幌】執行委員によるテーマ別活動委員会が中心となり、メンバーの声の集約や課題解決に向けたアクションを実行します。委員会を軸に、労使協議や環境整備などの取り組みを着実に進めます。また、VOICE活動ではメンバーの参画意識を高める取り組みを兼任役員と連携して推進する。それらをもとに経営との対話が充実させ、より多くの現場課題を解決します。
- ・【函館】前半年度に成果となった外商部門でのロールモデルを他の所属や雇用形態へ展開する。課題の解決や事例を増やすことで、重点課題と捉える対話文化の醸成、エンゲージメントの向上につなげる。
- ・他支部との合同交流会や本部ユニオンスクールと連携した学習機会を兼任役員へ提供し、活動スキルを向上する。
- ・【百科】働く環境の整備に向けて、所定労働時間後の労務管理状況や、業務改革に関わる内容の働き方アンケート実施する。それらをもとに、現場課題についてメンバーの声を基に兼任役員と経営との対話機会を設ける。さらに、対話内容を広報誌にて発刊し、意見集約する一貫した取り組みを行う。

労働福祉活動

- ・【共通】労働福祉ビジョン、各社中期経営計画を踏まえ、メンバーの中長期のやりがいにつながる労使通年協議やVOIC E サイクルと連動した職場環境改善に取り組む。
- ・【札幌】北海道の企業において優位性の高い処遇の実現に向け、賞与制度や人事賃金制度(メイトスタッフ・時給制社員)、労働時間の見直しなど通年協議を進める。
- ・重点課題と捉える「キャリア形成支援、安心安全な職場環境整備、心理的安全性の高い職場づくり」は、テーマを継続し、活動委員会と連携した取り組みを継続する。「キャリア形成支援」は、人材戦略に関する労使対話やメンバーの自己理解が深まるセミナーを開催する。「安心安全な職場環境整備」では、安全衛生委員会での環境改善に向けた協議を仕組み化する。「心理的安全性の高い職場づくり」では、重点課題エリアへの支援や情報提供から心理的安全性の浸透に取り組む。
- ・【函館】道南のトップランナーとして誇りの持てる処遇の実現に向けて、継続した賞与水準の見直しや人事制度(ステージC・メイト社員)改定を目指す。タテの対話(評価面談・1on1)の実効性向上に向けた仕組み再構築と支援策を強化する。加えて、風土改革として心理的安全性の向上となる「おかし、きつかけ言葉」の推奨運動を労使共同宣言として、社内全体への浸透に取り組む。
- ・【百科】賞与水準協議、人事賃金制度改定(ステージC・時給制社員)による処遇見直しなど、業績拡大フェーズにチャレンジするメンバーの下支えにつながる労使協議を通年協議の中で進める。

経営対策活動

- ・【共通】経営とメンバーの本音や意識・知識のギャップを埋めることで、企業戦略の進行をメンバーが実感し、納得感を高められるようパイプ機能の役割を強化する。そのために、経営との対話機会を拡充し、広報と連携した双方向のコミュニケーションを充実させる。
- ・【札幌】販売・外商・商品統括部長など様々な職場懇話会を実施し、経営対話の幅を広げる。メンバーの声をもとに企業戦略への疑問や現場課題を共有。戦略への理解促進と行動変容につなげる。
- ・【函館】経営懇話会とミニ懇話会での役割を明確に分けながら、労使双方の課題認識のすり合わせと解決に向けた対話を両輪で推進する。
- ・【百科】経営と兼任役員との対話機会を新たに半期に1回設ける。より現場目線での会社の将来像と戦略を推進する上での課題解決に向けて取り組む。

その他の活動（広報・レクリエーション・教育サポート・社会貢献など）

- ・【札幌】広報発信ツールの受け取り状況を分析し、キャッチアップに対する課題対策を講じる。またLINE登録率を50%まで引き上げ、メンバーとの双方向コミュニケーションにつなげる。
- ・レクリエーション・教育サポートの活動を通じて、メンバーとの双方向コミュニケーションを強化する。キャリアセミナーや組合図書貸出を通じてメンバーの成長と教養の向上を支援する。
- ・【函館】「余暇の充実」をテーマに、関心の高いセミナーを年3回のリアル開催。新たに地域観光資源を活用した「地域体験補助」を開始し、体験後は広報誌でレポートを共有することで、道南の魅力を体験し、理解促進を支援する。
- ・【百科】グルメセミナーは年2回開催を計画。北海道の食を学ぶ機会提供を継続する。本社はレクリエーション補助として団結会を支援。遠隔地は懇親会の実施をもとにコミュニケーション促進活動に取り組む

【支部活動予算とポイント】

予 算	前期実績	前期比
7,200,000円	5,630,000円	127.9%
<ul style="list-style-type: none"> ・全体予算は720万円（北海道統括30万円、札幌375万円、函館245万円、百科70万円）、前半年度の予算を下回る予算組。前半に執行された活動の実態に合わせたことや、前期に期ズレとなった与件を差し引き前半予算差では92.3%。 ・各支部分会の重点活動となる労働福祉対策、VOICE費用などの現場活動やその他の分野別活動（レク・社会貢献・教育サポート）は活動計画数を維持する。 		

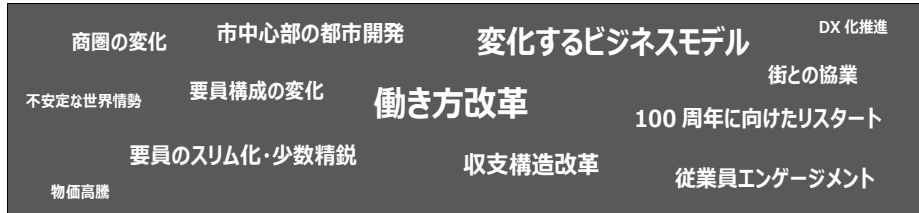
仙台三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

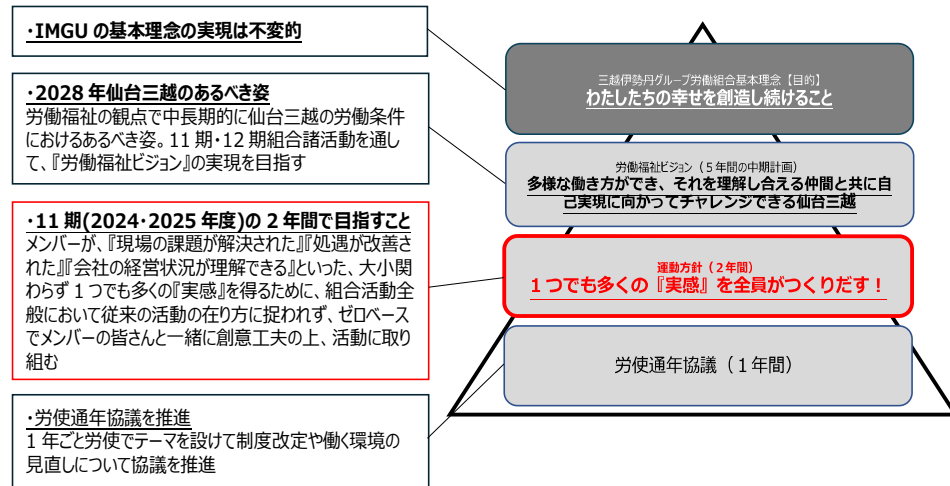
【第11期運動方針タイトル】

1つでも多くの『実感』を全員がつくりだす！

■私たちが取り巻く環境

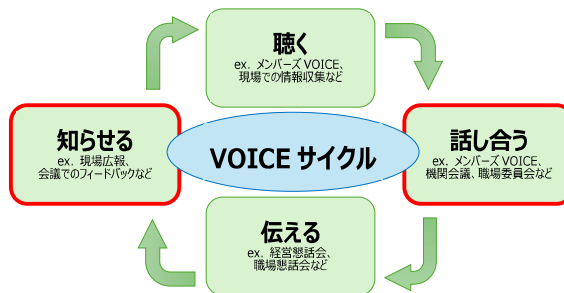


■考え方



■第11期強化アクション

- メンバーの皆さんを巻き込んだVOICEサイクルの推進
- 大小関わらずメンバーの皆さんと1つでも多くの『実感』を得るために、『知らせる』『話し合う』をより強化



仙台三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ トップラインの低下と売上構成比の変化により差益額が大幅低下、24年度は再度赤字へ転落
- ・ 収支構造改革や働き方の改革により、物流費や人件費をはじめとする経費面の改善は大きく前進
- ・ 安定的な収益基盤の構築と大規模リモデル計画を滞りなく実施すべく、構造改革や働き方改革のさらなる推進をおこなう

●支部の動向

- ・ グループの考え方に則り、過去最高水準のベースアップを要求し実現
- ・ 労働福祉ビジョン（5か年計画）と会社戦略の方向性を踏まえて、メイト社員人事賃金制度の見直しを実施
- ・ I (One) MGUの取り組み推進しながら、新役員体制となった執行部として現場活動を中心に各種活動を強化

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任の兼任執行委員が増えたことから、1つ1つ着実に執行活動をおこなった。前期から各種活動の『執行部全体運営』の取り組みを推進しているものの、スピードを速く各活動を取り組む点は課題が残る結果となっている ・ 労使通年協議においては、労働福祉ビジョンや中長期的な会社戦略の方向性を踏まえて、メイト社員の人事賃金制度改定を実施。また、グループで推進しているダイバーシティ関連においても制度改定をおこなうことができた 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員の情報格差を減らすため、定期的な執行部合宿と制度関連やダイバーシティに関する勉強会を実施 ・ 前期から開催している職場懇話会を実施し、執行部と経営役員との対話の機会を継続できた ・ 他支部合同意見交換会を通じて、固定概念からの脱却や執行委員としてのマインドセットをすることができた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加率が低迷しているVOICEにおいて、動画・リアルでのハイブリッド実施をおこなったものの、動画配信の周知とフィードバック方法には課題残った（VOICEサイクル上の課題あり） ・ 労使通年協議、各種制度の成案化については、労働福祉ビジョンの計画から遅れているものもあり、労使協議が一定程後手に回ってしまった ・ 従業員関心の高いセミナー活動がおこなえなかった

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
2,500,000円	1,683,084円	67.3%

- ・ 役員の各種会議体はほぼ計画通り実施することができた
- ・ 現場活動においては、テーマ別VOICEが一部未実施となったものもあり、低位の執行率となった
- ・ 社会貢献活動（支部独自3.11復興企画）やセミナー活動においては計画をするも、動員の苦戦や活動計画が滞り、低位の執行率となった
- ・ I (One) MGUの取り組みとして、他支部合同意見交換会の実施により旅費・交通費は計画通りの執行率となった

仙台三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 全国的に最低賃金の引上げは加速的に進んでおり、宮城県においても直近は過去最大の引き上げ幅を更新している状況。今後とも引上げに向けた動きが続くと想定される
- ・ 仙台市の経済は、仙台青葉商圈を筆頭に広域からの集客と増加する足元需要の両輪で、様々な企業の売上高が回復傾向にあるものの、インバウンドの取り込みに課題が残っている。一方で、仙台市中心部に商業施設のイオンモール上杉のオープンや、市役所新庁舎の着工、定禅寺通りの再開発など、中長期的に街の開発において新たな局面が見える期待もある
- ・ 三越伊勢丹グループと同様に、仙台三越においても2025年度は新中期経営計画の初年度であり、中長期的には『大規模リモデル』の実施を計画。滞りなく計画を進めるためには、個客業への転換や特化領域の確立に向けた取り組み、また、販管費の機動的コントロールをはじめ構造改革の推進が必要不可欠となる
- ・ 2025年度の春の交渉では、想定を超える物価上昇や社会的な賃上げ動向を踏まえて、グループの考え方に則り過去最高のベースアップ要求を実施。今後も、物価動向や採用賃金の動向を踏まえたベースアップの対応が重要となる

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ VOICEサイクルをより活性化させていくためには、課題である『知らせる』のアクションに加えて、サイクルの次のアクションを意識した活動を執行部一人ひとりが意識して取り組みをおこなうことが重要となる
- ・ 企業の状況や世の中の状況は目まぐるしく変化しており、従業員の価値観も同様に大きく変化しているため、VOICEをはじめとする現場活動においては、より一段とスピード感を持って取り組みを推進することが重要となる
- ・ 第11期期初にたてた『1つでも多くの「実感」を全員が作りだす』をキーワードに、中長期的な企業状況や私たち一人ひとりのキャリアの在り方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す

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOICEサイクルの進化

- ・ 兼任執行委員による職場委員会の運営を本格始動し、現場の実態把握を執行部全員でおこなう仕組みを構築する
- ・ 各種VOICEにおいては、実施の目的を明確にして、動画・リアルハイブリッドを継続実施。特に動画配信に関しては、周知するアクションも強化しておこなう
- ・ グループ連邦が推進される中、事業会社の枠を超えてEMアイカード支部との合同職場委員会を実施し、支部双方の現場課題の共有や一人ひとりの働き方改革のきっかけづくりとしていく

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンをベースとしながら、会社戦略や中長期計画の方向性を踏まえた制度改定や成案化をおこなっていくことが重要となる。そのため、労使協議や執行部議論においては、現状のみならず先を見据えて私たちの働き方やキャリアなどどのように変化するかを想定し、取り組み項目を選定しスピード感をもった労使通年協議の推進をおこなう
- ・ 執行部内の議論においては適宜執行部合宿をおこない、1人ひとりが高い腹落ちで議論をおこなう体制を11期前半年度同様におこなっていく。また、労使協議においては、計画的に労使事務局合宿をおこない、労使の意思決定においてよりスピードを意識した協議体制の構築を目指す

経営対策活動

- ・ 中期経営計画を推進していく上では、仙台三越の方向性はもちろんのこと私たちの働き方やキャリアに大きく関わる構造改革のアクションが想定される。そのため、労使懇話会をはじめ各種労使会議においては、経営に対するチェック機能をより強化しながら、企業の状況を常に正しく把握し、メンバーへのリアルタイムな情報発信をおこなう
- ・ 現場の課題解決や業務改善となる『成果』を意識して、職場懇話会をはじめとする経営との対話を計画的に実施する

兼任役員のスキル強化

- ・ 執行委員の情報格差・スキル差を埋めるべく、定期的な支部内勉強会を実施。人に関わる制度関連はもちろんのこと、組合役員としてのマインドを醸成し、各種活動をよりよいものにしていく
- ・ 本部人材育成や東北生産性セミナーといった外部講座の機会を最大限に活用し、固定概念に留まらない様々なスキルや考え方をインプットする。また、アウトプットする場としても職場委員会やVOICE、各種会議において兼任執行委員主体の運営とVOICEサイクルのさらなる推進を目指す
- ・ 自支部がこれまでおこなってきた活動や考え方に留まらず、執行委員としてはもちろんのこと職制の業務においてもマインドセットをおこなうことを目的に、他支部執行委員との合同交流会を実施

その他現場活動

- ・ レクリエーション活動としては、所属ごとのコミュニケーション醸成の機会をつくるきっかけとして、職場親睦会補助制度の周知・運用をおこなう
- ・ 組合員教育セミナーは、第11期前半年度未開催となってしまった反省点を踏まえて、従業員関心の高いセミナーの企画立案、実施をおこなう
- ・ 社会貢献活動については震災からの経過年数や街の復興状況、私たちの意識の変化を踏まえて、これまで継続しておこなっている支部独自3.11復興企画の活動の在り方を再考し、実施をおこなう

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,990,000円	1,683,000円	118%
<主な費目> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費では、職場課題や制度改定を見据えた意見交換のためのテーマ別VOICEを計画的に実施予定（162千円） ・ レクリエーション費では、職場内のコミュニケーションのさらなる醸成を図ることを目的に職場親睦会制度の運用をおこなう（335千円） ・ 組合員教育費では、従業員関心の高いライフワークともに活かすことができる企画の立案・実施を予定（100千円） ・ 社会貢献活動費については、継続しておこなっている支部独自3.11復興企画において、メンバー一人ひとりの復興や防災意識の更なる醸成につながるよう、企画をアップデートして実施する（162千円） ・ 渉外費については、上部団体のUAゼンセンや友好労組藤崎労働組合との意見交換会の実施を予定（135千円） 		

【第11期 支部運動方針の考え方】

2028支部ビジョン

「安心して働くことのできる職場環境」が実現されている状態

みんなで「ありたい姿」を実現しよう！

ひとつひとつの活動を深掘し、新たな取組をすすめていく

重点取組

方向性

VOICE

もっと新しい切り口で、幅広く

広報

もっとわかりやすく、タイムリーに

事業系

もっと楽しく、ためになる

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 2024年3月期決算は営業利益目標10億円に対して6.4億円（前年差△1.7億円）と苦戦。
- ・ 新潟伊勢丹開店40周年による売上高向上が期待されたが、売上高339億円（前年差△19億円）と厳しい結果となった。
- ・ 2024年4月から新潟駅に売場面積約3万㎡の商業施設がオープンし、商圏内の競合は激化。売上苦戦の要因となった。

●支部の動向

- ・ 2024年10月より支部執行部の「役割制」を導入。これまでの活動に加えて一人ひとりが役割を担う形で運営を始めた。
- ・ 通年協議では社員ステージCの人事賃金制度を改定。対象者に個別VOICEを実施し、十分な説明と意見聴取を経て成案化。
- ・ 賞与協議では業績苦戦の影響もあり、2025年6月支給賞与については例年に比べて労使合意の時期は遅れた。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 支部運営のポイントである「役割制」は前半年度は体制づくりとトライアルと位置づけ取組を始めた。VOICE担当は新たに動画に出演、広報担当は広報誌取材やVIVA発信を実施、事業系担当はレク運営サポートに加わった。
- ・ 通年協議の主要テーマであるステージCの人事賃金制度改定においては対象者への丁寧な説明とヒアリングを重ねた。その他の項目も含めて、例年以上に労使での意見交換・目線合わせにも時間をかけることで、スムーズで本質的な協議となった。
- ・ 賞与協議については、業績の苦戦や交渉の仕組みの課題感などもあり、例年に比べて労使合意に時間を要することとなった。一定のわかりやすさ・納得性・安定性をキーワードに、新たな交渉の仕組みの構築が必要となっている。
- ・ 兼任役員の組合活動への取組方の事例を知るため、高松での四支部情報交換会に参加し、後半年度の方向性を見出した。現場課題の抽出・解決を図るための、新潟地域の百貨店支部と関連支部の協業については広報共有など一部にとどまった。
- ・ 経営対策としては経営懇話会に執行部全員で出席し、一定の議論構築はできてきたが、より一層の提言力の強化が必要となる。

◎：できたこと

△：やりきれなかったこと

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICE：担当者によるVOICE動画への出演や、一部VOICE運営のサポートに入り、参加促進につなげた。 ・ 広報：担当者によるVIVAへの投稿や広報誌の企画立案により、組合員にとってより身近な情報発信につなげた。 ・ 事業系：運営への補助的に参画し、課題の抽出と今後の取組に向けた方向性の検討に着手した。 ・ 労働福祉：ステージC人事賃金制度の成案化 ・ 四支部合同情報交換会への参加と取組事例の勉強 ・ 経営対策：執行部全員参加・議論構築 | <ul style="list-style-type: none"> ・ VOICE：企画の立案から実行までを担当主体で行い、広報・課題解決まで実行すること。 ・ 広報：定期的なMTGでの企画出しや編集まで実行することにより、新たな広報戦略を実現すること。 ・ 事業系：従業員ニーズを基に現場課題の解決につながる新たな企画を立案し、従業員交流と相互理解を創出すること。 ・ 労働福祉：賞与新制度の成案化 ・ 新潟地域における百貨店と関連支部の協業 ・ 経営対策：提言力の強化による課題解決 |
|---|--|

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
3,000,000円	2,457,708円	81.92%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の広報誌作成費用の抑制（182千円）の影響を除くと実質執行率は87%程度 ・ 主な予算以下の執行：現場活動費（VOICEのランチMTG形式見直し）、レクリエーション費（参加人数想定以下） ・ 主な予算以上の執行：交通費・旅費（高松での合同情報交換会への旅費・宿泊費の高騰） 		

新潟三越伊勢丹支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 世界情勢としては、世界各地での紛争やアメリカによる関税引き上げの可能性がリスク要因となり、先行きは不透明である。2025年は日本へのインバウンドも減少傾向となっており、日本国内の百貨店業界にも影響を与えている。
- ・ 日本銀行「経済・物価情勢の展望（2025年4月）」によれば、「消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、2025年度に2%台前半となったあと、2026年度は1%台後半になると予測されており、実質賃金の低下など課題対応の必要がある。
- ・ 新潟三越伊勢丹の売上高は2025年4-8月終了時点で前年比100%、予算比97%で推移している。営業利益目標は7.5億円におかれ、前年実績（6.4億円）以上、前年目標（10億円）未達の計画となっている。
- ・ 新潟三越伊勢丹の運営においては、少人数オペレーションによる効率的な運営、若年層の計画的キャリアプランに基づく積極的抜擢、グループ内外への出向政策等、従来とは違う働き方が広がっており、労働環境の変化への対応が必要となっている。
- ・ グループ内での事業会社の枠を超えた連携は一層進んでいる。新潟三越伊勢丹においても、識別化推進に向けたMIカード社との連携や、物流業務のIMBSとの協業、リモデル案件等をIMP社と連携する動き等はより一層活発化している。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ **全体的な考え方：支部執行部を中心に新しい活動の積極的提案を行い、全体的に支部運営の底上げを図る。**
具体的施策⇒VOICE担当、広報担当、事業系担当の設置は継続し、今期は新しい提案にこだわって取り組んでいく。
他の地域支部との交流も行い、兼任役員の組合活動への関わり方を学ぶ機会も設けていく。
- ・ 現場活動：高い目標設定と新しい労働環境の中で働く従業員のケア・サポート機能を強化する。
 具体的施策⇒VOICE担当による積極的な意見収集と、課題解決につながる提言の実施。
- ・ 広報活動：多様な環境で働く従業員同士が労働組合を身近に感じて、必要な情報を簡易に得られる仕組みの構築。
 具体的施策⇒広報担当による積極的な情報発信と参加型の広報活動の展開、LINEなどのデジタルツールの活用推進。
- ・ レクリエーション・教育活動：世代や雇用区分を超えて、従業員同士の交流がさらに進む活動の推進。
 具体的施策⇒事業系担当による新しい企画立案により、より多くの従業員同士の相互理解促進・一体感醸成につなげる。
- ・ 労働福祉：利益を適切に従業員に還元し、労使双方にとって納得性が高く、安定性を確保した制度を構築する。
 具体的施策⇒人事・賃金制度に関わる通年協議の活性化を図り、新たな賞与制度の構築を実現する。
- ・ 経営対策：これまで以上に現場課題の解決に向けた取り組みを進めるため新たな取組を進める。
 具体的施策⇒従来の定期的な「経営懇話会」「労使専門委員会」に加えて「職場懇話会」を新たに実施。
- ・ 新しい働き方と課題解決：出向や事業会社間での協業が進む中、支部単独では解決できない課題への対応が必要となる。
 具体的施策⇒新潟地域での関連支部との積極的な交流と意見交換を行い、課題の抽出と解決につなげる。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

- ・ フェロー社員⇒メイト社員、メイト社員⇒社員、ステージC⇒Bなど、期待役割の変化の大きい昇格者へのVOICE NEW
- ・ グループ外出向、東京への出向など、新潟三越伊勢丹から離れて勤務している方へのVOICE NEW
- ・ 部門や領域をまたいで異動した、環境変化の大きい方とのVOICE NEW
- ・ ステージC-や新卒メイト社員など、社歴が浅く職場以外での社内交流の場が少ない方へのVOICE NEW
- ・ 育児勤務者を中心に、育児と仕事の両立を図っている方へのVOICE NEW
- ・ 賞与・春の交渉などの動画出演、テーマ別VOICE・メンバーズVOICEへの参加呼びかけと出席率の向上促進

広報活動

- ・ 広報担当者による新たな切り口の提案
 （従業員参加型のリーフレット形式職場紹介、季節ごとの関心に合わせた福利厚生紹介）毎月1件 NEW
- ・ VivaEngageを活用した積極的な発信
 （タイムリーなイベント情報などを中心に投稿）毎月2件実施
- ・ 組合独自のツールの活用推進
 （LINE友だち登録の推進）25年9月150件⇒26年9月250件

レクリエーション・組合員教育活動

- ・ 従業員からのニーズが高く、顧客対応能力の向上につながる教育の実施
 （店頭接客英会話教室、月1回×12ヵ月の連続開催、外部英会話教室協賛）25年10月～26年9月開催 NEW
- ・ 新潟の歴史を知り、地域との関わりを深める活動の実施
 （新潟市歴史博物館館長によるご講演）25年12月開催 NEW （食品工場見学レク）26年5月開催 NEW
- ・ 生活の質の向上を図る教育・レクリエーションの実施
 （姿勢と生活習慣の改善による、健康促進）25年11月開催 NEW （フワワーアレンジメントレク）25年12月開催 NEW

労働福祉活動

- ・ 賞与制度の構築（わかりやすさ・納得性・安定感の観点から従来の仕組みにとらわれない仕組みの構築をおこなう）
- ・ メイト社員の人事賃金制度の構築（職務給などの見直しとステージCとの制度的整合性を設定する）
- ・ ステージC-C-のキャリアプランに基づいた制度設計（ステージB昇格可能年次の引き下げとC-期間の役割見直し）

経営対策活動

- ・ これまで以上に会社側との意見交換の場を増やし、様々な形でチェック・パイプ機能の充実を図る
 （より実践的な職場課題の改善や、部門単位での戦略理解を図るため「職場懇話会」の実施） NEW

新しい働き方と課題解決

- ・ 現場課題の解決に向けて、地域における支部の垣根を越えた交流を実施する
 （毎月発行の広報誌や、毎年発行の顔写真入り名簿への掲載、営業条件などのNEWSの共有） NEW
 （新潟地域勤務の関連支部所属の方々との合同職場委員会やVOICEの実施） NEW
 （レクリエーションや教育活動には関連支部の方々もお声がけしALL新潟で活動）

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,500,000円	2,457,708円	142.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：ランチミーティング増、東京出向者との遠隔地懇親会新規実施 +10万円 ・ 広報費：発信情報量は増えるが、一部内製化により経費は昨年並みに圧縮 前年並み ・ レクリエーション費：フワワーアレンジメント・食品工場見学 +5万円 ・ 教育費：店頭接客英会話、歴史博物館館長様講演、姿勢と生活習慣改善セミナー +40万円 ・ 会議費：職場委員人数増（職場区からフロアごとに1名ずつ選出予定、関連支部からも参加） +5万円 ・ 交通費・旅費：東京出向者VOICE新規実施、岩田屋三越支部との情報交換会 +40万円 		

【 第11期 支部運動方針の考え方 】

静岡伊勢丹支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

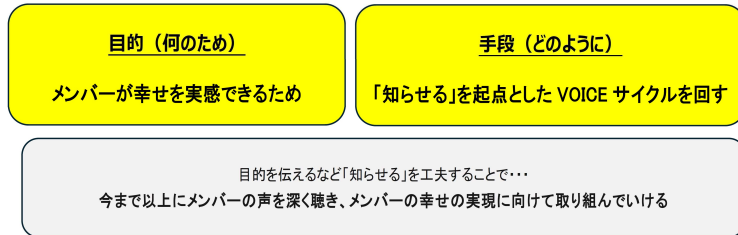
「2年後、静岡伊勢丹支部のありたい姿」

メンバーが幸せ（働きがい・働きやすさ）を実感している

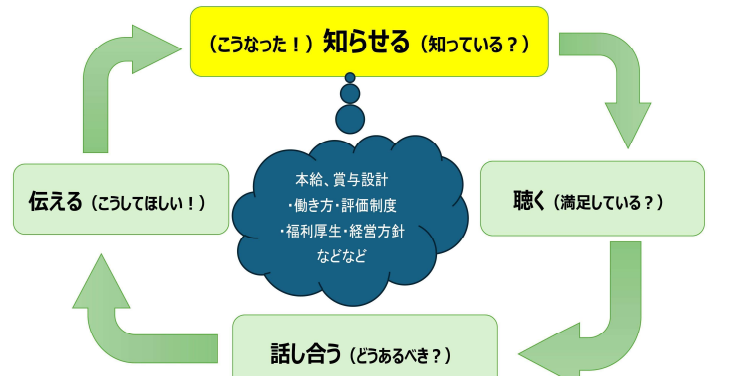
例) 働きがい＝賃金、評価、達成感など 働きやすさ＝風土、職場環境、対話、休日など

第11期運動方針の考え方 ①メンバーが主語であること ②目的と手段を混同しないこと

今メンバーが求めている働きがい、働きやすさはそれぞれです。働きがいは賃金、評価、達成感など、働きやすさは風土、職場環境、対話、休日などと見え、メンバーの声を広く深く聞き取れるよう、VOICEサイクルを工夫していきます。



「第11期VOICEサイクルのイメージ」



【 第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス 】

●事業会社の動向

- ・ 24年度は減収ではあるもの手数料収入の拡大や物流センターの返却などの構造改革も進め増益を果たす
- ・ 25年度上期について売上高は苦戦中であるものの、特に識別化においては新規獲得を中心に結果が出ている
- ・ 働き方ではエンゲージメント調査の結果が昨年を下回る結果となったが、25年4月の組織改正で課題の一つであった応援がほとんどなくなり改善が見られている

●支部の動向

- ・ 第11期より書記長を擁立できていないため支部の運営体制として課題がある
- ・ 活動全般の主体が兼任役員に変わりつつある。職場委員会を中心に兼任執行委員が職場課題改善に繋がる取り組みを行っている。また、分野別活動でも活動の主体として計画立案から実施まで取り組んでいる

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従来の組合執行部主体の職場委員会の議題設定ではなかなか職場の課題解決に繋がらなかったことを考慮し、職場委員会で職場課題の吸い上げアタリグを行うように変更。職場の課題解決に繋がれるように取組継続中 ・ 兼任執行委員がVOICE説明を行うことで、執行部の制度理解向上とメンバー関心の強化に繋がった 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<p>【労働福祉活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会で得られた意見をもとに働き方ルールブックを作成し、メンバー全員へ配布するとともに、発刊した目的も含めて広報で発信し、知識や意識のアップデートに繋がった ・ 退職金制度としてメイト社員の確定拠出年金制度を導入 ・ 物価上昇分のベースアップとは別にステージCでベースアップを行うことができた ・ 6月賞与については2008年以来となる高水準で要求できた <p>【分野別活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児勤務者VOICEや三保清掃活動など兼任執行委員の主体的な活動として実施できた 	<p>【労働福祉活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行うべき項目についてはほとんど実施できたが、ステージB制度の部分で労使議論が決まらず積み残しとなった <p>【経営対策活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社への提言活動により改善に繋がっている部分はあるものの、課題解決に向けた執行部全体のレベルアップは必要 <p>【レク活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場親睦会補助利用を中心としていたため、支部独自の具体的な活動には繋がらなかった

【 支部活動の予算執行とポイント 】

予算	実績	執行率
1,200,000円	421,741円	35.2%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉政策費＜働き方ルールブックの作成・発刊＞（190千円） ・ レクリエーション費＜職場親睦会補助＞（53千円） ・ 組合員教育費＜フレッシュプラン開催＞（22千円） ・ 会議費＜職場委員会食事補助＞（72千円） ・ 経営対策費および組合員教育費で実施しようとしていたそれぞれの教育については具体案がまとまらず実施に至らなかった ・ 毎年継続していた社会貢献活動の「いこいの家」への寄贈については取り組みスタートお遅れにより実施できなかった 		

静岡伊勢丹支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 国内では最低賃金含めた賃金引き上げの機運が高まっているため、人件費の価格転嫁による更なる物価上昇も予測される
- ・ 県内市内で見ると、人口減少に歯止めがかからない。また静岡駅南地区にコストコができる予定で更なる競争激化の可能性あり
- ・ 店舗としては、24年度実績が増益をしたことにより25年6月賞与が大幅に引きあがったため、次年度以降に対する賞与の関心度は高まっている
- ・ 売上高については8月までで予算比前年比ともに94%と厳しい状況が続いている。一方、CRM戦略についてはEMアイカードの新規獲得や正常口座数が予算通りに進んでいる。また連邦戦略は外商による首都圏への送客を中心に比較的順調に推移している
- ・ 27年10月の50周年に向けた取組みとして館業から個客業に完全転換することは必須。従来の指示を待つ姿勢から脱却し、自ら考えて行動するなど「ひとの力」を最大化していく必要がある

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 「ひとの力」の最大化が重要ミッションとなるため、メンバーが主体的に活動参画できるような取り組みを行う
- ・ 関心度の高い賞与など賃金制度については、労働福祉の中でより安定した収入となるように取り組む
- ・ 社内外の情報を正しく理解してもらうために、現場活動や広報活動を通じて発信する

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOCIEサイクル活動

- ・ 今まで職場委員会に特化してきたVOCIEサイクルの取り組みをより多くの活動に適用し、メンバー主体の活動となるようにする
- ・ そのためには執行部の一人ひとりが何をやりたいかを主体的に考え、それを執行部でまとめメンバーに知らせることからスタートする

現場活動

- ・ 職場委員会については継続的に実施。ヒアリングする内容については職場ごとの課題と、会社全体の課題に分類して実施する
- ・ 賞与制度など大きな制度改定を予定していることから、取組みの進捗については職場委員会やテーマ別VOCIEを中心に今まで以上に密にVOCIE活動を行う

労働福祉活動

- ・ 26年度の賞与（26年12月と27年6月）から、業績結果による加算分のシェアを下げ、下げた分を本給と基本賞与に再分配した仕組みに変更。合わせて、雇用形態ごとの賃金バランスの適正化を進める26年6月賞与についてもこの制度改定が行われることを前提とした要求を行う
- ・ 雇用形態ごとの賃金バランスを見直し適正化を図る
- ・ ワークライフバランス実現に向け所定労働時間の短縮に向けて取り組む
- ・ 働き方の多様性を考慮した制度改定を行う

経営対策活動

- ・ 職場委員会で出た意見を基に執行部で意見交換を行い、会社へ提言が必要なものについては会社に伝え職場の課題解決に繋げる。職場の中で解決できるものについてはなるべく職場で解決できるように職場委員会内で提言する
- ・ 経営に対し具体的な提言に繋がれるように、他支部との情報交換会により執行部全体の知見を広げレベルアップを図る

人材育成

- ・ 組合本部主催の会議（本部執行委員会やユニオンスクール）に兼任役員が積極的に参画することで幅広い知識の向上に繋げる
- ・ 他支部との合同情報交換会を行い、参加者同士のネットワークづくりや他社戦略などの知見を広げることで組合活動だけではなく、担当業務の活用にも繋げる
- ・ 労働福祉や経営対策の勉強会などを開催し、制度理解の向上や課題解決に繋げるための土台作りを行う

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,260,000円	421,741円	298.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 他支部との情報交換会（京都開催240,000円、広島開催320,000円） ・ 他支部の経験談を交えコミュニケーションを強化した育児VOICE（60,000円） ・ 職場親睦会補助費&独自レク（110,000円） ・ フォロワーシップを活かしたリーダーシップ開発（200,000円） ・ 職場委員会食事補助（176,000円） ・ いこいの家寄贈（50,000円） 		

名古屋三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

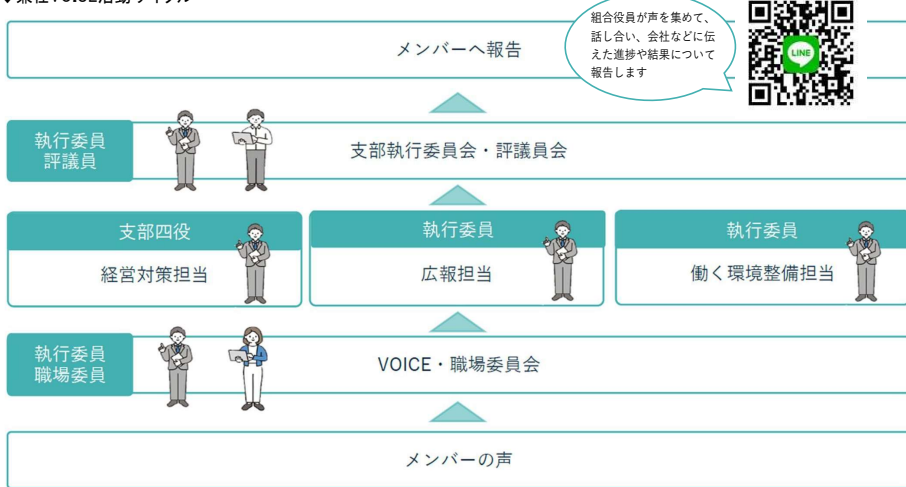
【第11期 支部運動方針の考え方】

中期（2028年度）のあるべき姿	
1人1人のよさを発揮し、楽しみながら挑戦できる会社	
第11期をつうじて実現したい「ありがたい姿」	第11期運動方針のテーマ・考え方
<ul style="list-style-type: none"> 労働組合自らが率先し楽しみながら挑戦をしている 組合役員がメンバーにとって身近な相談役である 	<ul style="list-style-type: none"> 変化を前向きにとらえて自ら行動をおこす 組合役員とメンバー全体を巻き込んだ活動の実施

◆組合役員構成



◆兼任VOICE活動サイクル



名古屋三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

- 事業会社の動向
 - 2024年～、栄店リボンプラン策定（三か年計画）
 - 2024年3月、二期連続の黒字化 統合後最高益達成
 - 2025年4月～、インバウンド含む個人消費の伸び悩みがある一方識別顧客売上は堅調に推移
- 支部の動向
 - 2025年度賃金要求にて 独自ベア実施（グループ共通5,000円+独自ベア3,000円）
 - 2024年6月支給賞与 増額（1.0か月→2.78か月）
 - 2025年6月ラッシュにてタリーズコーヒーマスターセミナー実施（メンバー同士のコミュニケーション活性と自社を知ることが目的とする）

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> 兼任役員を巻き込んだ活動を推進できた（例：テーマ別VOICE（おしゃべり喫茶）・職場委員会運営） 外部との交流により、活動そのものや価値観・考え方の違いに対する気づきより自支部の活動へ生かすことができた（例：異業種合同セミナー・・・21の業界が参加する、労働組合による多様性と新発想を得るワールドカフェ方式のセミナー） メンバーの声を真に聴くことまたその声に対するフィードバックについては、もっとメンバー視点に立って実施することが必要だった 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> 全メンバーに対するベースアップと賞与制度を見直し処遇向上ができた ステージCの本給制度について、個人の成果の積み上げを重視した制度へと変更できた 他支部や他労働組合との交流をもつことで、百貨店内にとどまらない多様な価値観にふれ、組合活動の活性化につながられた 広報活動においては、内部向けにはHP・LINE、外部向けにはXにて毎月継続的に発信ができた テーマ別VOICEでは（おしゃべり喫茶）、兼任執行委員が主体となりターゲットを絞った声の吸い上げやコミュニケーション機会を創出した 	<ul style="list-style-type: none"> 職場委員会などにおいて、風土改革に対する具体的な取り組みが少なかった エルダースタッフの賃金制度について、メンバーへのヒアリングなどの準備は開始できたが、労使で制度のすり合わせまでは至らなかった 経営懇話会の議題設定、兼任役員を巻き込みに課題を残した 経営にとってもメリットと感じてもらえるような説得力のある提言につなげられるように、組合内部で議論を深められる環境づくりが必要 外部との交流で学んだことや気づきをもとに継続したアウトプットをだせる仕掛けづくりが必要

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
4,100,000円	2,342,062円	57.1%
<ul style="list-style-type: none"> 組合員教育について、例年支部独自でセカンドプランを実施してきたが、本年からグループ内の他者の意見も参考できるよう本部で実施しているLCP30へ集約したことにより、想定予算を大幅に下回った VOICE活動について、スケジュール調整ができず各拠点訪問に滞りがあった レクリエーション活動について、計画どおり実施したものの想定より安価に抑えられた 		

名古屋三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 2024年度に引き続き消費者物価指数は上昇傾向にある
- ・ 訪日観光客数は増加しているものの、世界経済の減速やトランプ関税など不確実性の高い状況が続く見込み
- ・ 名古屋三越においても、2023年度に5期ぶりの営業黒字へと転換し二期連続の黒字を達成も本年は減益予想
- ・ 他地域と比較すると減少率は高くないものの愛知県人口は2020年より減少に転じていることや2026年の栄地区の開発といった競争激化の兆しもある
- ・ このような状況を見据え、攻めへと転じられるよう栄店の構造改革を含む次期中期計画（リボンプラン）を策定
- ・ 本年は実行フェーズと位置づけ、全員参加で予算達成・今後の収益増に向け取り組みをおこなう

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 継続的な処遇改善の取り組みを実施
- ・ 支部内で議論を深められるスキームづくり
- ・ メンバーや会社との関係深化

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOICEサイクル推進

- ・ 職場委員会やテーマ別VOICE（おしゃべり喫茶など）、レクリエーションなどリアルでのメンバーとの接点を引き続き増やす
これによりメンバーとの関係を深化し、あらゆる組合活動においてメンバーの声にもとづいた課題解決につなげる
- ・ 集めた声に対して、上記のとおり課題解決できたことや課題解決に至っていないものの議論をしている内容はメンバーの視点に立ったタイムリーかつわかりやすいフィードバックをおこなう
これにより、いままで以上にメンバーが組合活動をやることの意義を実感できるようにする

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンや次期中期計画といった中長期のあるべき姿を意識し、処遇改善（年間休日数増やベア、賞与の在り方、エルダースタッフ等の賃金制度について検討）、労働時間管理・ハラスメント防止の基本ルールの周知徹底について取り組む
- ・ 労使通年協議についてはさらにメンバーの声にもとづいた議論ができるよう、メンバーとの距離がより近い評議員を巻き込んだ意見集約とそれにもとづいた提言につなげる
- ・ さらなる説得力のある提言とするために、組合案立案には兼任組合役員のなかでも4役とのMTGをいままで以上に丁寧におこなっていく

経営対策活動

- ・ さらなる経営視点を身に着けるための勉強会の実施やメンバーの声をもとに経営に伝えるべき内容の議論をおこない、経営懇話会など具体的、また実効性のある提言につなげる
- ・ 多様な価値観に触れ、自支部へ新たな視点と考え方を取り入れられるようにグループ内企業、同業また異業種他労働組合との交流を継続しておこなう
- ・ 日々の業務を円滑に進められるようVOICEでも経営の考えや意図を正しくメンバーに伝えられるように、組合の言葉として動画などにも反映する

広報活動

- ・ 労働組合HPの認知度をあげるため、レイアウトやタイトルなどメンバーが思わず見たくなる工夫を凝らす
また、メンバーの興味関心が高いと分析した内容や重要度の高い内容については、HPリンクを掲載しながらカジュアルにみられるLINE配信でも周知を継続していく
- ・ そもそもより多くのメンバーに組合活動を知ってもらうためには、まずはカジュアルな労働組合との接点であるLINEのお友達数を増やす必要があるため、組合員のカバー率向上（少なくとも50%）について執行部内の広報担当でさらなるブラッシュアップに取り組む
- ・ メンバースVOICe等の組合活動や掲示板等の各種媒体の活用強化

↓↓労働組合のお知らせはこちらからGET



【 支部活動予算とポイント 】

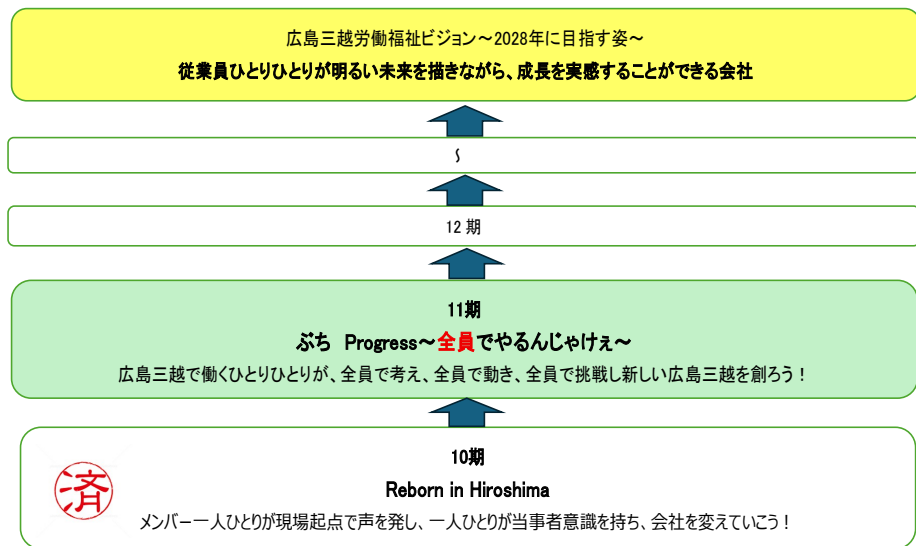
予 算	前期実績	前期比
3,350,000円	2,342,062円	143.0%※前年予算比81.7%

- ・ 第11期後半も第10期から継続し、各活動を1つの点としてとらえるのではなく、さまざまな人を巻き込みながら各活動をつなげて実施する
- ・ 今回の予算策定ポイントは、メンバーと組合役員またメンバー同士のコミュニケーションを強化することである
- ・ 1点目はVOICE活動について、出張所勤務者や出向者に対して現地におもひでのテーマ別VOICEを継続し、前年度スケジュール調整がうまくできなかったことを反省し、計画通りの訪問を遂行する
さらに第11期前半からスタートした兼任役員が主催している少人数でのテーマ別VOICE（おしゃべり喫茶）も引き続き実施していく
- ・ 2点目は組合員教育・レクリエーション活動について、メンバー同士のコミュニケーションの醸成は大前提とし、他者との交流を通じた気づきを促すことを目的とし実行する

広島三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

【広島三越支部の目指す姿】



広島三越支部の11期のテーマは、「ぶち Progress～全員でやるんじゃけえ～」です。

10期は開店50周年を迎え、次の50年を描くためにも厳しい店舗の現状を理解し、次の50年を描けるように取り組むために、メンバー全員への当事者意識と声をあげる事を求め取り組みました。その一方で、将来への不安や、やりがいが見いだせないなどの不安の声も多く頂いた期となりました。

11期、広島三越は次のフェーズへ進みます。ここからは描くだけでなく、黒字化させ、新しい広島三越を創っていく、発展させていくことが必要となります。そのためには「広島三越で働くひとりひとりが、全員で考え、全員で動き、全員で挑戦すること」を行わなければなりません。自分たちの店を自分たちで創っていき発展させていきましょう。

11期は、構造改革を乗り越えた先の、発展していく新たな広島三越のストーリーをメンバー全員で作りに上げていく期にしていきたいと考えています。

【11期組合が取り組んでいくこと】

ぶちProgress～全員でやるんじゃけえ～

全員 メンバーに対して

- ・職場環境改善に向け、職場の垣根を超えて2ヶ月に一回テーマ別VOICEを開催し、メンバーの皆様の声を聴く機会を増やします。VOICEへの参加を呼び掛けていきます
- ・メンバーのみなさんが、やりがいを持って安心して働き続けることができるよう制度改定と、業績改善に合わせた処遇改善に取り組めます。

会社に対して

- ・労使で課題感を共有し、労使で協力して課題解決に努めます。
- ・チェック機能として、広島三越の新しい中期経営戦略を確認し、メンバーのみなさんの理解浸透を図っていきます。

組合兼任役員に対して

- ・従業員代表として取締役と対等に議論できるよう、学びの場を増やしレベルアップに取り組みます。
- ・職場の課題解決につなげるため、兼任役員が主体的にVOICEサイクルを推進できるよう取り組みます。VOICEの運営も兼任役員中心となり行い、現場の皆様の声聴き会社に伝えていきます。

広島三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・広島三越は、2024年度3か年計画の最終年度として営業利益1,000万の黒字化を目指し構造改革に取り組みました。要員も減る中、外商強化、定借化など営業収入を増やす取り組み、物流センターの返却や、アルバイトゼロなどの販売管理費の削減など取り組みの結果として営業利益は9,482万改善しましたが、3億5,827万の営業損失での着地となりました。

●支部の動向

- ・人事賃金制度ではスタッフ社員の人事賃金制度の改定や、扶養者年齢最低賃金の基準引き上げをすることができました。
- ・2025年6月賞与では、交渉の結果2018年6月以来の、中位評価1.00ヶ月での妥結となり、前年に対して0.15ヶ月の増額をすることができました。
- ・執行部としては、レベルアップに向けて、議論の時間を増やすために3か月に1回外部会議室での執行委員会の開催、また他支部や、他労組との情報交換会を開催したことで、自支部の課題認識や、主体的な行動に繋がりました。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・11期は、10期で取り組んだメンバーの皆さんが声をあげる風土構築から、次のステップとして全員で協力し考え行動する風土を目指し取り組んでいます。職場環境や、業務改善に対してメンバー同士で話し合い、声をあげ、主体的に取り組むメンバーも増えていますが、メンバー一人ひとりがアクションを起こすという所までは働きかけができませんでした。
- ・組合としては、生産性向上・職場環境の改善のために、経営懇話会を中心として、メンバーの声を元に、労使で課題解決に向けて話し合い、スピード感を持って取り組むことはできました。しかし、課題解決に向けて、議論を深めることができないケースも見られました。
- ・活動全体としては、期初の予算計画通り実施することができました。実施できたことで新たな課題や、後半年度に向けてやるべきことを見つけることができました。

◎：できたこと

- ・中長期的なやりがい、モチベーションに繋がるようスタッフ社員人事賃金制度を改定することができました。
- ・メンバーニーズの高かった、マネーセミナーを岩田屋三越支部と合同で実施することができました。
- ・執行部のレベルアップに向け、浜屋・福屋・松山三越と合同で合同執行委員会を開催し、意見交換を行い、執行部の学び、意識改革に繋がりました。
- ・経営懇話会の場を中心として、職場委員会・VOICEで集まった声を伝え、職場環境の改善につなげることができました。

△：やりきれなかったこと

- ・LINEの獲得キャンペーンが実施できませんでした。
- ・実施予定だった、ステージBのテーマ別VOICEを開催することができませんでした。
- ・広島版労使共同宣言を作成し、掲示やVOICEでの周知は行いましたが、踏み込んだ具体的なアクションまで行うが出来ませんでした。
- ・2024年度総実労働時間は1,744時間と1,800時間切りとはなりましたが1人当たりの月の平均時間外実績は5.2時間とグループの中でも多く、中身に課題が残りました。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
1,600,000円	1,382,671円	86.4%

- ・レクリエーション費として、サンフレッチェ観戦・劇団四季・IMGUボウリング大会を実施し、371,040円。サンフレッチェは初開催。
- ・広報費として、従業員名簿を作成310,200円。メンバーのコミュニケーションツールとなるよう情報を加え発刊した。
- ・支部交通費として、長崎で開催した4労組合同執行委員会の交通費・旅費231,030円。
- ・組合員教育費として、岩田屋三越支部と合同でマネーセミナーを開催、116,314円。

広島三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 私たちが商売をしている、広島市内も再開発が進んでいます。3月には広島駅に「minamoa」がオープンし、8月には路面電車の駅への乗り入れもスタートするなど賑わいをみせています。八丁堀地区においてもYMCA跡地の再開発も着工、東急ハンズ跡地にドン・キホーテの出店が決定、パセーラや、そごう新館跡地のリニューアルも決まるなど再編の動きをみせています。福屋もラグジュアライゼーションを進め、9月には「ヴァンクリーフ アンド アーベル」や「ロエベ」もオープンしています。
- ・ 広島三越としては、構造改革を進め、7階にダイソー・8階のザキッズの定借化が決定、1階のリモデルに向けても進めています。2025年度は昨年同様達成できなかった営業利益1,000万の黒字化を目指し、メンバー全員で業務の効率化、生産性向上に取り組んでいます。
- ・ 2025年度、新しい3か年計画、アクションプランも作成されスタートを切りました。今年度での黒字化達成、そしてそこから広島三越の発展へと、次のフェーズに進んでいかなければなりません。黒字化に向けての私たちの置かれている状況は厳しく、私たちメンバーは、館の収益拡大に向けた生産性向上、さらなる業務の効率化に取り組まなければなりません。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 2025年度、広島三越の構造改革はより加速をしています。黒字化を目指して、マルチタスクの推進と少数オペレーション体制の構築と生産性向上、そして売上の拡大が求められます。そのためには広島三越で働くひとりひとりが考え、全員で動き、全員で挑戦することが必要です。
- ・ 組合としては、現場活動に引き続きウエイトを置きメンバーのみなさんが働きやすい環境整備に向けて、声を聴き、経営に伝え課題解決に取り組む、メンバーの皆さんにフィードバックします。このサイクルをスピーディーに取り組んでいきます。組合役員はVOICEサイクルの推進に向けて、前期の活動を更に深化させると共に、活動の幅も広がっていきます。組合役員から率先して取り組むことで、メンバーの皆さん一人一人も挑戦していけるような風土に繋がるように取り組みます。
- ・ 従業員ひとりひとりがやりがいを持ち、中長期的にモチベーション高く、いきいきと働き続ける事ができるよう、職務・役割の整理や、CDPの見直しに取り組めます。また、育児や介護などライフスタイルの変化の際も、安心して働ける職場環境整備といった広島三越の未来を描いていくことにも取り組んでいきます。
- ・ また、メンバーの皆さんからの相談や、声を聴く機会が増えたことで、広島三越の既存制度の理解や、福利厚生など周知できていない事が多くあると感じています。広島三越には、安心して働けるような様々なセーフティネットや、やりがいに繋がるような人事賃金制度もあります。既存制度の周知にも取り組んでいきたいと考えます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

- ・ 前期に引き続き、構造改革で働き方が変化している、現場の課題解決に向けて、テーマ別VOICEを2か月に1回開催していきます。執行部と内容を検討し、職場環境の改善・生産性向上に繋がります。(セールス・マネージャー・出向者・フェロスタッフ・etc)
- ・ 職場委員会は、継続して執行委員が運営を行います。聴いた声は、スピーディーに経営懇話会などを中心に伝え、結果はメンバーの皆さんにフィードバックします。

労働福祉活動

- ・ 労使通年協議では、職務・役割の整理を中心に、ステージBの役割給の見直し、ステージCの採用賃金の引き上げ、CDPの見直しに取り組めます。今後の広島三越の組織の在り方や、企業戦略を踏まえて中長期的なやりがいにつなげていけるような制度構築となるよう取り組みます。
- ・ 執行委員は労使通年協議の1項目を担当し、議論から参加します。制度への理解を深め、あるべき姿を描き、voiceでメンバーの皆さんとも意見交換をしながら、制度改定に向けて進めていきます。

経営対策活動

- ・ 毎回の経営懇話会の議題で、労使で議論し対応が必要な課題に対しては、その後の毎月の経営懇話会の場に対応・進捗を確認し、改善へと繋げていきます。経営懇話会には執行委員も全員出席し、メンバーの皆さんから集まった声を伝え、改善に向けて議論します。
- ・ 業務連携に向け、取り組みを進めている高松三越、松山三越と執行部での情報交換会を行います。情報交換した内容はメンバーの皆さん、経営の皆様とも共有し、業務改革に繋げていきます。
- ・ 執行部のレベルアップ、交流を目的に、5月に三越伊勢丹支部・岩田屋三越支部・名古屋三越支部・松山三越支部・静岡伊勢丹支部と合同情報交換会を広島で開催します。他支部から見た、広島三越、広島商圏なども情報交換を行い、今後の組合活動や、業務改善に繋げていく機会とします。前期に情報交換会を実施した浜屋・福屋・松山三越支部との情報交換会も継続実施します。
- ・ 名古屋三越支部・仙台三越部とも合同執行委員会を実施し、他労組からの学びと執行部の主体的な活動に繋げていきます。

組合員教育活動

- ・ 前期岩田屋三越支部と合同開催した、マネーセミナーを後期でも開催していきます。内容については、メンバーの要望として多かった、金融の基礎知識が中心となるようカリキュラムを検討していきます。
- ・ VOICEのアンケート結果、メンバーの皆様の声として、一番多かったパソコンセミナーを開催します。日々の業務に活き、業務の効率化に繋がるような内容となるよう取り組みます。

レクリエーション活動

- ・ 前半年度初開催で好評のため、抽選となった、ピースウイング広島・パーティーテラス席での「サンフレッチェ広島観戦」を10月に実施予定です。
- ・ 後半年度はレクリエーション1回分を使用し、従業員同士のコミュニケーション、繁忙期のねぎらいを兼ねて、「ピアガーデン」を会社主導で開催予定です。

広報活動

- ・ 従業員名簿をIMBSやMIカードのメンバーも掲載し、支部をまたいで一緒に働く仲間のコミュニケーションツールとなるよう作成していきます。また、広報紙の職場紹介でも紹介していきます。
- ・ 既存制度の周知に向けて、アンケートの結果でも多かった、ストック有給休暇制度についてや、慶弔休暇、共済会諸制度などを中心にポスターや広報紙で発信していきます。メンバーの皆さんにも知りたい情報を、ヒアリングしながら進めていきます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,550,000円	1,357,671円	112.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月に広報費として、従業員用名簿作成245,000円 ・ 支部交通費として、I(one)MGUへの取り組みとし、他支部から学ぶ、交流を目的とし名古屋・仙台との合同執行委員会を開催240,000円 ・ 組合員教育費として、11月パソコンセミナー、4月マネーセミナーを実施220,000円 ・ 11月に支部交通費として、業務連携が進んでいる高松・松山との情報交換会を実施150,000円 ・ レクリエーション費として、好評だったサンフレッチェ広島観戦レクを実施予定75,000円、また会社主催のピアガーデンにて、職場懇親会補助として75,000円 ・ 5月に社会貢献活動費として、支援団体のおきらく子ども食堂へ寄贈50,000円 		

高松三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】


支部が目指す姿	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出来る 県内随一の職場環境を実現する
---------	--

第11期 活動方針

はたらくメンバー全員で“より良い将来を描いていく。”
=“自発・共創型”の組合活動の推進

※「自発・共創型」とはどんな状態？

- ①労働組合が、メンバーにとって身近であり、気楽に相談ができる存在
- ②メンバー同士が、職場の仲間の考え・価値観を尊重しあえる風土
- ③自身の労働条件や働く環境の向上に向けて、自らアクションを起こしてみようと思える状態



●第11期VOICEサイクルは、それぞれの要素をシームレスにつなぎ合わせ、

「自分たちの意見やアクション」が、どのような形で次の要素につながっているのか？」を見える化

したアクションや情報発信を目指します。



高松三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 2024年度は4期連続の黒字業績を達成したものの、営業利益254百万円（前年差△37百万円）と苦戦。
- ・ 25年度上期について売上高は苦戦中であるものの、MIカード獲得を中心に識別化において結果が出ている
- ・ 「百貨店の科学」にもとづく業務構造改革や働き方改革により、更なる労働生産性の向上に取り組んだ。

●支部の動向

- ・ 2025年度より、執行部の約半数が入替わり新体制での活動をスタート。
- ・ 通年協議では社員ステージC・ステージBの人事賃金制度の改定や、新たな賞与制度の導入を成案化。
- ・ 兼任役員を中心に、現場活動・分野別活動において様々な取り組みを主体的に実施。

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【VOICEサイクル】①「聴く」・「話し合う」：兼任役員が主体となり、職場委員会を中心に現場メンバーからの意見の集約→執行部での共有・議論につなげることができました。②「伝える」：一方で、実態の把握をおこなったうえで労使間で情報を共有・議論をおこなうことはできましたが、具体的な課題解決アクションの実践に向けた仕組み化には至りませんでした。③「知らせる」：支部活動の情報発信についてはデジタル活用・普及に苦戦し、紙ベースとメール配信を併用した不定期な情報発信をおこなうに留まりました。 ・ 【社会貢献活動】フードドライブ活動として子ども食堂を運営する団体への寄付や、ひとり親の方への支援イベント(フリーマーケット)など様々なイベントに参加し、地域の方々とながりを深めました。また、平和学習として平和祈念式典および折鶴献納に参加し、原爆の歴史や平和の重要性について学びました。今後はより多くのメンバーに周知していくための取り組みを検討していきます。 ・ 【現場メンバーとの接点強化】分野別活動:組合員教育(フレッシュプラン)、レクリエーション(ボウリング大会)、社会貢献活動(フードドライブ)などの取り組みを、現場メンバーとの接点に近い兼任役員を巻き込みながら実施することができました。兼任役員の意識向上・組合活動の認知向上・組合員との関係性強化に繋がりました。後半年度は兼任役員がより主体的に企画⇒実行し、メンバーにとって「支部がより身近に感じられる」取り組みを行いたいと感じました。 ・ 【職場委員会】すべての月で実施することができました。より現場メンバーとの接点がある兼任役員が実施することで、①現場起点の職場課題を見つけること、②広いメンバーの声を広く吸い上げることができました。後半年度に向けては、執行部全体のスキルの底上げを図り、職場の課題解決に繋がられるよう取り組みを継続していきます。 ・ 【健全かつ前向きな労使関係づくり】定例で労使事務局を開催し、会社業績や組織戦略の詳細に関する労使共有を図ることで、年間を通した中長期的な視点を持って通年協議事項に関する議論をおこなうことができました。加えて、今年度重点的に取り組んでいる「メイト社員のコース統合」「エルダースタッフのキャリアパスの再整理」についても、キャリアパスの在り方や処遇向上について、会議体の中で共有し、今後の労使議論にも反映していく旨を確認することができました。 	<p>◎：できたこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 兼任役員の組合活動への積極的な参画 ・ 労使通年協議の議論における現場メンバー意見の反映 ・ 定期的なメンバー交流機会の創出（レク・社員・教育など） <p>△：やりきれなかったこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会を活用した労使での課題解決の仕組みづくり ・ 支部活動や議論進捗に関する継続性のある情報発信 ・ 従業員関心の高いセミナー活動

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
2,500,000円	859,676円	34.3%

- ・ 【労働福祉対策費】「コミュニケーションスキル」習得研修の開催に伴う外部講師料150,000を計画していたが、実施に至らなかった
- ・ 【交通費・旅費】6月5支部合同交流会1,000千円計上。 (上記実績は1,000千円除く) **実質執行率72.0%**
- ・ 各種会議体はほぼ計画通り実施することができたが、職場委員の数が計画より少なく(30名⇒22名)食事補助に差あり

高松三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 香川県では、大型アリーナの建設や外資系ホテル誘致、高松空港の高松-上海便の運航を再開するなど、訪日客を含む来街者を増やし県内消費を活性化させるための「観光」産業に力を入れている。
- ・ 全国的にも最低賃金の引上げは加速的に進んでおり、香川県においても直近は過去最大の引き上げ幅を更新。
2025年度は現在の970円から66円引き上げられた1,036円となる見込み。
- ・ 高松の売上高は2025年4-7月終了時点で前年比95%、予算比91%と前年・予算ともに厳しい状況となっているが、MIカードの新規獲得を中心に、CRM戦略については好調に進んでいる。グループ連邦戦略についても松山・広島と協業し、新たな取り組みを行っている。2025年度は新中期経営計画の初年度であり、個客業ビジネスモデルに向けた取り組み、販管費のコントロールをはじめ構造改革のさらなる推進が必要不可欠となる。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 現在、安定的な黒字業績の創出に向けた地盤が出来上がりつつあるものの、高松三越を取り巻く情勢は目まぐるしい速さで変化し続けています。従業員の価値観も同様に大きく変化しているため、VOICEをはじめとする現場活動においては、より一段とスピード感を持って取り組みを推進することが重要となります。
- ・ 第11期期初にたてた「はたらくメンバー全員で“より良い将来を描いていく。”をキーワードに、組合が率先して取り組むことで、メンバーの皆さんも自身の労働条件や働く環境の向上に向けて、自らアクションを起こしてみようと思えるような風土に繋がるように取り組みます。
- ・ 組合としての活動をより活性化していくために、執行部全体のスキルアップを推進することで、組合組織及びメンバーのニーズに応える体制を整えていきます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

- ・ 職場委員会を中心に、執行部全員が主体的にメンバーとの対話機会をつくりあげ、年齢や雇用区分、勤務形態を問わず、すべてのメンバーが“労働条件の向上・制度改定”、“働く環境の整備”について、自分ごととして捉えることができる抜け漏れのない情報発信・意見集約を実現すべく、支部の垣根を超えた職場委員会やVOICEの運営を目指していきます。

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンをベースとしながら、会社戦略や中長期計画の方向性を踏まえた制度改定や成案化をおこなっていきます。
- ・ **【本給・賞与に関する内容】**
MIグループ内企業や中四国圏の他企業の処遇水準を研究し、優位性のある処遇水準の実現に向けた議論をおこないます。
- ・ **【人事賃金制度に関する内容】**
新たな組織戦略に基づき、全雇用区分における人事賃金制度やキャリアパスの総点検を実施し、メンバー一人ひとりのやりがい創出につながるよう人事賃金制度やキャリアパスの再整理に向けた議論をおこないます。
- ・ **【働く環境の整備に関する内容】**
適正な労働時間管理の実現に向け、労働時間と業務量のバランスを継続的に確認・検証をおこないます。
組織体制や業務内容の変化に合わせた柔軟な働き方の導入に向けて継続的な研究・議論をおこないます。

経営対策活動

- ・ 労使で議論し対応が必要な課題に対しては、執行委員会の中で課題を整理し、優先順位をつけて取り組むべきテーマを明確にします。その後、毎月の職場委員会では現場メンバーからの声を集約し、改善に向けて議論します。職場委員会は現場メンバーの声を聴くだけでなく、現場課題を解決するための効率的な意見集約の場にする事で、組合活動の質を高め、メンバーの満足度や職場環境の改善を目指します。
- ・ 企業状況や組織戦略について労使で情報共有がなされ、長期的な視点で課題解決に向けた議論をおこなうべく、経営懇話会や安全衛生委員会に対する支部内の在り方を、兼任執行部も含めて議論をおこないV O I C Eサイクルにおける「話し合う」→「伝える」にかけてよりスムーズに連携できる仕組みづくりをおこないます。

広報活動

- ・ 組合情報をより身近なツールから得ることができるようにLINE@や社内デジタルツールなど、即時に情報を共有できるツールを活用し、メンバーにとって有益な情報をリアルタイムで発信します。また、こまめに情報発信することで組合に対する関心度、参加意欲を高めていきます。
- ・ Canvaを取り入れることで、広報担当者間で作業を共通し効率化を図ります。豊富な素材を活用し、魅力的なビジュアルの広報をスピーディに共有します。

レクリエーション活動

- ・ レクリエーションを通じて、社内コミュニケーション活性化のきっかけづくりを行います。メンバーからの要望もあるバスツアーの開催を計画しています。10月に「大阪万博バスツアー」を実施します。
- ・ メンバーに浸透しつつある職場親睦会補助は継続し、さらなる利用拡大を図ります。

組合員教育活動

- ・ メンバーのタメになる教育機会を提供し、メンバー関心の高い内容を企画します。
- ・ 従業員からのニーズが高く、スキルアップにつながる教育の実施（PCスキルアップセミナー）を計画しています。
- ・ 新入社員を対象とした、組合（共済会・組織）や会社（制度・ルール）について理解を深めてもらうフレッシュプランセミナーを実施します。

社会貢献活動

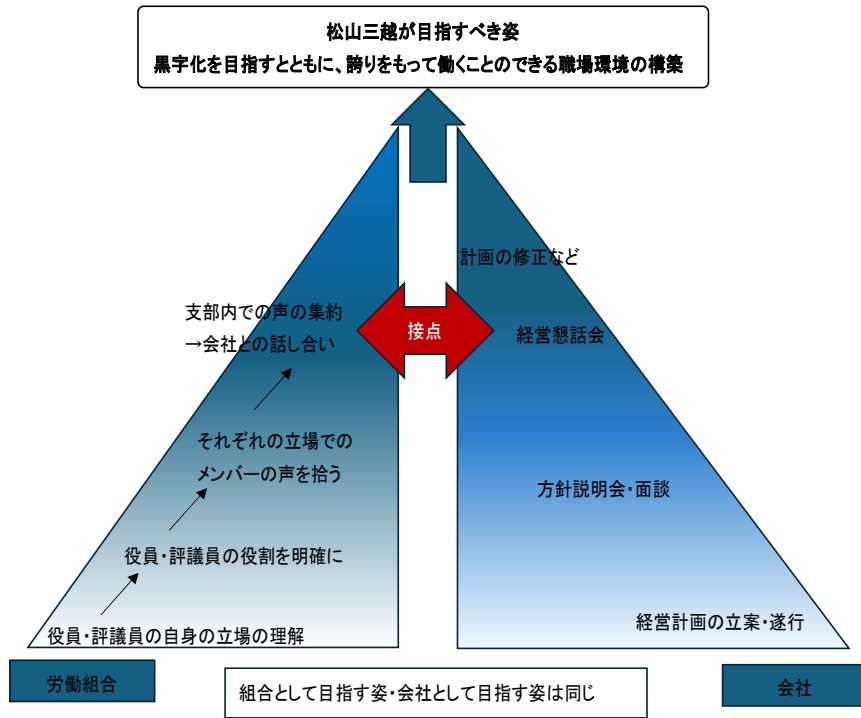
- ・ フードドライブ活動として子ども食堂を運営する団体への寄付や、ひとり親の方への支援イベント（フリーマーケット）など様々なイベントに参加し、地域の方々とのつながりを深めます。
- ・ 平和学習として、平和祈念式典および折鶴献納に参加し、原爆の歴史や平和の重要性を伝える活動を行います。より多くのメンバーに周知していくために、次年度以降は組合員の方々に参加できる形で実施できないか等検討していきます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,400,000円	859,676円	395.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 札幌開催の5支部合同交流会1,000千円計上スレのため、後半年度に含む。 ・ 【ダイバーシティ推進】育児従事者を対象としたVOICE実施。 ・ デジタル化を推進する為、LINE@登録キャンペーン実施を想定。ノベルティ購入費として50,000円を策定。 ・ 職場委員会やテーマ別VOICEをはじめとしたメンバーとの交流機会を増やす方向性から、現場活動運営に伴う予算を策定。 		

松山三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】



第11期考え方

環境の整備に向けて

役員・評議員が自身の立場を理解した組織を理解したうえでそれぞれの役割を明確にしていきます。そのうえでメンバーと接し、日々の声や悩みを汲み取れる組織を目指します。またそのために役員・評議員のスキルを向上させ、声を聴く力や問題を解決する力を向上させます

会社との話し合いに向けて

メンバーの声を最大限生かすために経営懇話会を主な接点とします。その精度を高めるため、役員同士の話し合いの場を設け実りのある場を目指します。また、会社へメンバーの声を伝えるための役員教育を実施します。メンバーとのやりとりは既存のツールを活用し、必要な時に必要な内容の情報発信を目指します。

VOICEサイクルの精度向上に向けて

第10期では、話し合うことに課題を残しました。場当たりの話し合いとなり結論まで導かず時間の不足もありました。第11期では時間不足を補うためにも準備に時間をかけ、話し合う意義の確認を役員同士で実施します。その上で会社へ何を伝えたいのか、意見一致を目指します。

松山三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・「One四国」の考えのもと、高松三越との業務の連携や外商顧客の送客を行い関係性を強化していきました。
- ・繁忙期のギフト法人オンラインへの移行を積極的に行い業務の整理と経費の削減を進めました。
- ・外商強化の一環として首都圏だけでなく、高松三越、福岡岩田屋への催事に参加し拠点ネットワークビジネスの拡大を進めました。
- ・より働きやすい職場を目指し、所定労働時間の短縮やフレックス勤務の拡充、一部フロアの営業時間短縮を行いました。

●支部の動向

- ・扶養者年齢別最低賃金の基準の拡充を実施しました。
- ・60歳以降の働き方を見直し、役割給を新設しました。
- ・他支部だけでなく他労組（長崎浜屋・広島福屋）との合同執行委員会を開催しました。

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
労働福祉活動 ・総実働時間1700時間台の目標達成に向け、所定労働時間の短縮と休日数の増加を実施しました ・フレックス勤務をステージB、外商、後方で開始し、業務の繁忙にあわせた柔軟な働き方を目指しました。 ・60歳以降もモチベーションをもって働ける環境を目指し役割給を新たに導入しました。	
現場活動 ・兼任役員を巻き込むためにそれぞれに役割を設け主体的に取り組める体制づくりを目指しました	
経営対策活動 ・支部の意見・考えを会社に伝えるための役員・評議員の意見交換会を定期的に開催しました。	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・兼任役員全員が経営懇話会へ参加し、メンバーの声を会社へ伝えることができました。 ・自域の焼き物である「砥部焼」の絵付け体験を開催し限られた時間でもメンバーが楽しめるレクリエーションを実施しました ・社会貢献活動の中で、児童養護施設への物品寄贈を行いました。 ・広島三越支部、長崎浜屋労働組合、広島福屋労働組合との合同執行委員会を開催し見識を広めました 	<ul style="list-style-type: none"> ・商況視察などを織り込んだバスレクを計画したものの、参加率の観点から実施できず ・VOICEサイクル内の「伝える」点においてVOICE以外の発信が出来なかった ・兼任役員のスキル向上のための教育

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
10,000,00円	544,654円	54.47%
<ul style="list-style-type: none"> ・広島三越支部・長崎浜屋合同執行委員会の開催401,770円 ・児童養護施設への物品寄贈56,000円 		

松山三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ **地域の状況**
松山市内の再開発計画が進み始め、JR松山駅の建て替えを皮切りに、松山市駅前の再開発やオフィスと商業施設の複合型のビル計画などが進んでおり、市内中心部の人の動きがより活発になると予測されます。また、松山空港への国際便の増加もその流れの後押しなる見込みです
- ・ **松山三越の状況**
テナント・百貨店
昨年度より6階フロアには室内遊戯施設「The Kids」が、7階フロアには学習塾がオープンし新たな層のお客様の利用に繋がりました。また既存のテナントにおいても国内外の観光客を中心に賑わいを見せ、松山三越を利用するお客様はコロナ禍以前より増加傾向にあります。テナント、百貨店を利用する顧客に対しては、ベーシックカード、アプリ連携を進め、生涯顧客化していく取り組みも進んでいます。また、首都圏店舗だけでなく高松店とも協業を進めていく中でより細かく顧客ニーズに応えることが出来るようになりました。
働き方
より働きやすい環境づくりに向け所定労働時間の短縮やフレックス勤務の拡充とあわせてギフト繁忙期の取り組みの見直しを行っています。特に外商では法人オンラインでの受注促進を強化するとともに、受注作業をグループ内へ委託し、従来より時間を削減することに繋がっています。
- ・ **支部の状況**
第11期を迎えるにあたりメンバーの顔触れも大きく変わりました。役員全員が兼任ではあるもの、そのことを強みとした活動を行っています。また定期的に評議員も交えた意見交換会を行い現場の意見の集約も行っています。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ **働き方に関して**
所定労働時間の短縮やフレックス勤務の開始などにより、時間外労働は減少傾向にあります。しかしながら、依然として長時間労働が発生してしまっていることも事実です。また所定労働時間の短縮に業務の整理が追いついていない実態や、業務が人に付いてしまっている状況も見過ごすことはできません。後半年度に向けてはこれらの状況をより正確に把握するとともに、スピード感を持って解決に向けた話し合いを進めていく考えです。総実労働時間1700時間台が目標ではありますが、働くメンバー働くときは働く、休む時はしっかり休むメリハリのある働き方が出来るよう会社との対話を実施します。
- ・ **処遇に関して**
2020年度の構造改革以降、段階的に賞与の引き上げを行ってきました。今後、テナント利用の拡大やグループのコンテンツを活用した百貨店だけにとどまらない価値提供が進むことから、収益がより改善することが見込まれます。組合としては1.0ヵ月を再下限とし更なる改善に向け協議を行っています。
キャリア面では松山三越で働くメンバーのモチベーションの維持向上に向け、期待役割の大きくなってきているエルダースタッフの役割給導入を実施してきました。エルダースタッフと同様に、時給制社員についても期待される役割が多様化していることを踏まえ処遇の改善を進めていきます。
- ・ **働く環境について**
構造改革以降、45名で運営できる体制づくりをメンバー一丸となって進めてきました。一人一人の努力もあり形となってきているものの、ケガや病気での一時的な要員減に伴う業務負荷の増大のリスクが懸念されています。課題解決に向け、まずは状況を正確に把握し会社へ伝えていくことを進めます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動
目指すべき姿・・・兼任役員の力を活用しメンバーの声を拾い上げ活用する <ul style="list-style-type: none"> ・ 年2回の支部合宿などを継続して兼任役員の話し合う力を強化するための教育を行う ・ 本部会議や本部の学びの場へ兼任役員が参加することで一人一人のスキル向上を目指す ・ VOICEの精度を上げるために職場単位に分けた開催を実施する ・ 兼任役員によるVOICE開催や活動に対しての役割を設け組合活動への参加の場を増やす
労働福祉活動
目指すべき姿・・・誇りを持って働ける職場 <ul style="list-style-type: none"> ・ 黒字化を見据え、賞与のあり方を検討する ・ 時給制社員の処遇の検討を行う ・ 2025年度総実労働時間を短縮したことに伴う課題の洗い出しと解決に向けた話し合いを行う ・ 労使間で決定した制度が正しく発信・運用されているか経営懇話会の場を通し確認を行う
経営対策活動
目指すべき姿・・・対等の立場で成果のあるものに <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営懇話会の場を最大限活用し課題への打ち手まで提議できるよう取り組む ・ 会社間での連携が進む中四国3店舗にて支部間の連携を強化する ・ 中四国合同委員会を開催し兼任執行役員を含めた連携を強化する ・ 中四国支部合同の役員教育の実施
広報活動
目指すべき姿・・・必要な時に必要な情報をわかりやすく <ul style="list-style-type: none"> ・ 限られた時間と場所での情報発信に向け経営・組合活動に内容を絞る ・ Teamsを活用しタイムリーに情報発信を行う
社会貢献活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童養護施設への物品寄贈 ・ 愛の募金活動

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
900,000円	544,644円	165.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中四国合同執行員会相互訪問を計画 450,000円 ・ カルチャーイベント、レクリエーション、職場懇親会135,000円 ・ 中四国3支部合同役員セミナーの参加50,000円 		

【第11期 支部運動方針の考え方】

岩田屋三越のありたい姿

一人ひとりが輝く「カッコいい会社」

業績も処遇も働き方も良く、メンバーがイキイキと働き、キラキラして見える。わたしたちは組合活動を通じて、そんな「カッコいい会社」を目指します。



ありたい姿に向かって第11期で取り組むこと

VOICEサイクルに磨きをかけて
すべての活動に現場の声を反映させます

第11期ではこれまで以上にメンバーが組合活動を知りそれぞれに声を挙げ、その声を各委員があらゆる活動に反映させて、メンバー参加型の組合活動を進化させます。

第11期の取り組み姿勢

わたしもつくる。あなたもつくる。みんなで作るが活動の基本。

メンバーは声を挙げます。組合の委員は声を拾い話します。執行委員はさらにその声を会社に届けメンバーにフィードバックします。みんなの声で「カッコいい会社」をつくっていきましょう！



【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 2024年度はインバウンド売上高の好調とCRM戦略の推進による国内売上高の堅持により、総売上高は1,329億円と過去最高額（統合後）を更新しました。
- ・ また、2024年度は全従業員の本給水準引き上げや賞与の制度改定・特別支給などさまざまな処遇改善を図りながらも、販管費コントロールを着実に実施したことで、営業利益額についても統合後最高額を更新することができました。（60.4億円）
- ・ 2025年度は新たな中期経営計画がスタートする重要な年度として、CRM戦略の更なる推進に加えその他営業収入の規模拡大を図っています。水光熱費や物流費などあらゆるコストが上昇している中でも、さらに収支構造改革を推し進め過去最高額の営業利益を更新することを目指しています。

●支部の動向

- ・ 2024年10月より、執行部の約3分の1が入れ替わり新体制での活動をスタートしました。
- ・ 2025年春の交渉のベースアップは、岩田屋三越独自の加算をし8,000円（統合後最高額）で妥結したほか、エルダースタッフの人事賃金制度改定や年間休日数の拡大（116日→118日）を行いました。
- ・ また、2025年6月には組合事務所が今泉ビルから岩田屋本店新館7階に移転し、メンバーとの距離が近くなりました。

【活動の振り返り】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・ あらゆる組合活動の場面において兼任役員が主体となって推し進める活動スタイルが定着化し、執行部内で役割分担や連携をしながら全員で支部活動を推進しています。 ・ 第11期の本部分方針テーマにある『I（One）MGU』の実現に向けては、他支部との情報交換会や合同セミナーの開催などを積極的に行い、百貨店支部を中心とした横のつながりをさらに強化してきました。 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会の運営やメンバーVOICEの実施など、兼任役員主導の現場活動の体制づくりができました。 ・ 経営懇話会では、定例の質疑応答だけでなく中長期的な視点でのディスカッションテーマを設定し労使双方の相互理解を深める試みを始めました。実際にこの議論を受けて、労使共同宣言に関する全社アンケートを実施するに至りました。 ・ 新任の執行委員を中心に、他支部や他労組との交流機会を増やしさまざまな勉強会や情報交換を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ VOICEの参加率や、集めたメンバーの声をいかに解決に導くかという点には課題が残ります。 ・ また、テーマ別VOICEの拡大や岩田屋三越でも働く他支部メンバーの巻き込みはできませんでした。 ・ 広報活動としては、ホームページやLINEを使い constantsな情報発信はできているものの、さらに広く知ってもらう必要があります。 ・ セミナーやレクリエーションの企画にあたっては、事前ヒアリングの内容や方法についてその精度を上げる必要があります。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
3,800,000円	3,102,887円	81.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【会議費119.81%】職場委員会の回数を増やしたことや、終日開催の執行委員会を増やしたことで予算超えとなりました。 ・ 【渉外費114.72%】期初に予定していなかった他労組との勉強会に参加するなど、外部との交流も盛んに行いました。 ・ 【レクリエーション費101.16%】職場親睦会補助が認知され積極的に利用されました。（2024年度の利用人数231人） ・ 【現場活動費31.62%】テーマ別VOICEの回数を大幅に増やす計画でしたが、実行に至りませんでした。 		

岩田屋三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 物価上昇に歯止めがかからず、日本銀行の発表によれば今後数年も消費者物価は上昇する見込みとなっており、メンバーの生活に影響が及ぶことが考えられます。
- ・ 福岡では、2025年4月天神の新たなランドマークとしてワンクオカビルディングがオープンするなど、天神の再開発事業「天神ビッグバン」で続々とビルが建て替わり、天神の街は賑わいを見せています。
- ・ そのような中で、岩田屋三越は統合後最高となる営業利益額を3年連続で大きく更新し、2025年度からは新中期経営計画をスタートさせ更なる企業成長を掲げています。
- ・ “個客業”への進化として、識別化から利用拡大、生涯化へとそのステップを歩み進め、私たち従業員は岩田屋三越で働く一員として、百貨店事業に対する大きな意識転換を求められています。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 第11期の前半年度では、兼任役員が役割分担して職場委員会やメンバーズVOICEを主導することで、専従役員だけでは拾いきれないメンバーの声まで集める土台づくりを進めてきました。
- ・ ここ数年で企業業績が急激に改善していること、百貨店事業のあり方が大きく変わろうとしていること、これらの転換期においては各メンバーが求めるものや思い描くゴールは今まで以上に多様化すると思われます。
- ・ そのような状況を踏まえ、後半年度では「さらに広く集めるには」「もっと的確に課題をとらえるためには」という視点を意識し、声を集める際の聴き方や聴く内容をブラッシュアップすることで、**VOICEサイクルの効果最大化**を図ります。
- ・ まずは、メンバーの声を集めることを徹底的に行い、メンバーや声を届ける先の経営陣の納得度を高めることを目指します。
- ・ 集める声は岩田屋三越支部メンバーに限らず福岡で勤務する他支部メンバーにまで拡げていくために、他支部メンバーとの接点を増やします。
- ・ そして、メンバーが声を挙げる先として「組合」という存在を改めて認識し声を挙げる意味や必要性を感じられるよう、今まで以上に組合の活動報告や進捗共有を行い、「知らせる」活動を活性化します。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

組合活動の根幹となるメンバーの声を広く集めます。

- ・ 兼任役員主導の職場委員会やメンバーズVOICEは継続しつつ、声の集め方などを工夫しブラッシュアップします。
- ・ テーマ別VOICEを拡大することで、メンバーと職場課題についてより深く議論します。
- ・ 支部を超えたメンバーの声を集めるために、さまざまな場面での接点を増やします。
- ・ いつでも・誰でも声を挙げられるツールとしての「Forms目安箱」については発信回数を増やし周知を図ります。

労働福祉活動

労使通年協議により、メンバーがより「働きやすさ・働きがい」を実感できる労働条件・職場環境を目指します。

- ・ 社員・メイト社員・エルダースタッフの賞与制度改定を行い、更なる処遇改善を図ります。
- ・ 実態に沿った対応として、自動時間外計上時間（現在15分）の短縮に向けた労使協議を進めます。
- ・ 適正な労働時間管理を進めるべく、勤務形態（シフト勤務、フレックス勤務）の前提認識など働き方に関する情報を発信します。
- ・ 年間休日数120日の実現を目指し、休日数を2日増やした今年度の状況を検証しながら、そのタイミングや手法を検討します。

経営対策活動

経営とメンバーの相互理解が進み全員が同じベクトルで企業活動に取り組めるよう、パイプ役に徹します。

- ・ 労使の意見交換の機会を増やし、相互理解に努めます。
- ・ 職場特有の課題については職場懇話会を通じてメンバーの声を届けるなど、改善に向けて取り組みます。
- ・ 経営方針や企業戦略等についてのメンバーの納得度を高めるために、労働組合として経営側のメッセージを引き出しメンバーにわかりやすく伝えます。

役員人財育成

執行部一人ひとりが意識を高め、知識を深め、経験を積み重ねることで、各活動の精度を高めます。

- ・ 他支部・他労組の組合役員と積極的に交流し、情報交換から得られる新たな気づきを各活動に活かしたり、組合活動にあたってのモチベーションを高めたりすることにつなげます。
- ・ 昨年度から始めた兼任役員主体の執行部勉強会を継続し、執行部一人ひとりの知識を深めスキルを向上させます。

組合員教育活動

メンバーのタメになる教育機会を提供し、メンバーが今より1段レベルアップした状態を目指します。

- ・ 関心の高いマネーセミナーの応用編を開催するほか、アンケートなどを駆使しながらメンバーニーズを収集し参加しやすい内容を企画します。
- ・ UAゼンセンなどの上部団体主催のセミナーの案内を行い、幅広い教育機会および他労組との交流機会をメンバーに提供します。

レクリエーション活動

社内コミュニケーション活性化のきっかけづくりを行います。

- ・ 福岡で勤務する他支部メンバーまで呼びかけ、より多くの参加者が集まり支部を超えた交流が深まるようなイベントを企画します。
- ・ メンバーに浸透しつつある職場親睦会補助の周知を徹底し、さらなる利用拡大を図ります。

広報活動

メンバーに広く組合情報を「知らせ」、メンバーの声を「聴く」ことに繋がります。

- ・ 組合ホームページでの情報発信を軸としつつ、LINEや社内デジタルツールを活用してタイムリーな通知を行います。
- ・ メンバーに興味・関心を持ってもらえるよう発信内容を工夫するとともに、デジタルだけではなく組合役員・委員を通じた`身近な存在からの口コミ`を積極的にを行い、同時にメンバーの声を聴きます。
- ・ 「労働組合」という存在自体をより広く・より深く知らせるために、活動報告などの情報共有の回数を増やします。
- ・ 支部広報誌「GANZOU」は今後の発刊方法を検討しながら、メンバーが「読みたい」「興味深い」と思えるような内容を充実させます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,890,000円	3,102,887円	125.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年ほとんど実施できなかったテーマ別VOICEは開催方法を工夫し回数を増やします。（現場活動費前年比490.9%） ・ 職場親睦会補助の周知を徹底し、利用者拡大を見込んでいます。（レクリエーション費前年比123.7%） ・ 新入社員を対象とした愛生研修は会社に移管するため、その出張費用も会社負担となります。（組合員教育費前年比46.2%） ・ 他支部・他労組との執行部交流の機会拡大に伴い、出張機会が増える見込みです。（旅費・交通費前年比150.9%） 		

エムアイフードスタイル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

目指す姿

【安心安全な働きやすい職場環境】メンバー同士がお互いを知り、認め尊重し合う。生産性高く働き、休みはしっかり休む。
 【活き活きと働きがいのある会社】メンバーが仕事に誇りを持ち、成長・活躍を実感できる。

第11期運動方針

【働きやすさ】【働きがい】の向上に全メンバーで取り組む！
 そのために自らが『知る』『つながる』ために行動し、最後までやりきることを目指します。

方針の考え方

メンバーとの対話で最も聞かれる声「働きやすさ」「働きがい」の課題です。改善のために必要な行動を話し合うなかで、出てきたキーワードが「知る」、「つながる」でした。働きやすく働きがいのある職場の実現にはメンバー一人ひとりの行動が必要です。実現に向けてみんなでやり切ります。

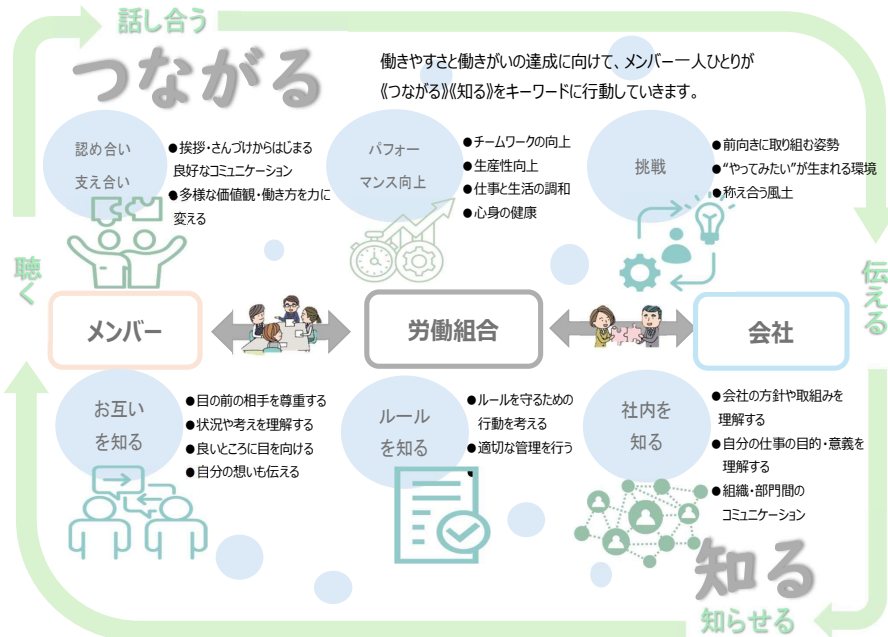
メンバーの幸せと会社の成長発展



- ▶IMGUの理念でもあるメンバーの幸せの土台に【働きやすさ】【働きがい】があり、向上にむけては上記4つの要素の実現が必要です。
- ▶自分と仲間を大切に一人ひとりを尊重し、また「生産性高く働き、休みときはしっかり休む」メリハリある働き方を実現することは、現在の課題解決だけでなく、離職防止や採用の強化など、未来の働きやすさにも繋がります。賃金や労働時間などの労働条件を向上させつつ、自身の成長や活躍を感じられるような制度と風土を整えることで、働きがいの実現に繋がります。

目指す姿

ありたい状態・行動指針



エムアイフードスタイル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・2024年度は、全社売上高は前年を上回る。一方で、売上総利益の確保に苦戦し、外部環境に起因した販管費の増加もあり営業利益は予算・前年共に大幅に未達。
- ・2024年11月十条店、2025年6月千葉店が新規オープン。

●支部の動向

- ・2025年春の交渉にて、月給制：5,000円、時給制：30円のベースアップを行った。人事制度では、年間休日2日増加、新卒入社者の採用給引上げ・住宅手当の導入、時間給者の職種新設などを成案化することができた。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

【労働福祉活動】

- ・最賃上昇や採用難など課題はあるものの、本給制度改定や独自ベアはなく根本解決には至りませんでした。また、ベアの実現にむけては、生産性向上のための業務改善が重要であり、アンケート・対話を行いました。具体的進捗に欠けました。
- ・休日数増加に伴い、休む風土の定着のため連休計画表運用を見直し、「計画的な連休取得」の推進を行いました。上期の(特に期初からの)取得を促し、年間通して休日数を割り振った取得イメージを提示することで、メンバーも早期取得の意識が向上し例年と比べて期初からの取得が進みました。

【経営対策活動】

- ・昨年に続き支部執行委員会にて、兼任役員と経営の対話会を行い方針の理解浸透を図りました。また、兼任執行委員が経営懇話会へ参加し、現場の声として経営層に直接意見を伝える取り組みが実現できたため、今後も継続していきます。

【組織運営】

- ・兼任執行委員の活動別担当制を推進し、起案や実施まで行うことができました。また、関連支部間で合同執行委員会を2回開催し、特に働き方については執行部として刺激を受け、自支部の活動につながるものとなりました。
- ・VOICEの参加率は課題です。(春交VOICE参加率25.6%) 執行部全体でのVOICE実施を進めましたが、実施時間の呼びかけや動画視聴の声かけではなかなか、加えて春交に至るまでのVOICEやメンバー接点にも工夫が必要だと考えています。

◎：できたこと

- ・兼任執行委員の担当制チームの推進
- ▶育児勤務者テーマ別VOICE、教育セミナー企画・講師
- ・兼任執行委員による自所属のVOICE実施
- ・関連支部間での合同執行委員会(IMH・IMBSと実施)
- ・各所属で組合・共済会発信物を格納するラック整備

△：やりきれなかったこと

- ・現場主体のVOICEサイクル（職場委員会・職場懇話会等）
- ・具体的な業務改善の推進
- ・職場親睦会の実施は目標に未達
- ・任意参加セミナーは2回計画したが1回の実施となった

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
3,360,000円	1,791,288円	53.31%
<ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション費：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。兼任役員とも連携し周知を行うも、目標としていた従業員の約2割利用には届かなかった。(33.13%) ・組合員教育費：前期からの期スレ実施が1回、前半年度計画も2回中1回が後半年度予算への期スレ実施となる。開催時期の見直しと、計画から実施までのスケジュール管理の徹底が必要。(23.53%) 		

エムアイフードスタイル支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 2024年通年の消費者物価指数（生鮮食品除く）の動向は、前年比3.0%上昇し、特に政府の補助金が終了した電気・ガス価格上昇や食品値上げが押し上げています。2025年7月分の発表では、前年比3.1%上昇し引き続き高い水準で推移している状況です。
- ・ 2024年10月の改定による最低賃金の動向は、全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円（約5%）増加し、過去最大の引き上げ幅になりました。また、政府の公式目標として、全国加重平均額で最低賃金を「2020年代中に1,500円」に引き上げる意向が示されており、今年度においても前年を上回る引上げ(例：東京都63円)の見通しが出ています。
- ・ 2024年度業績は、引き続き原材料・エネルギーコスト等の価格高騰の外部環境の影響を受け、黒字ではあるものの全社営業利益予算比は33.7%と大幅に未達となりました。
- ・ 2025年度から中期経営計画が発信され、製造・流通・販売において「独自性」と「収益性」を兼ね備えた、「進化したSPA事業者」を目指す姿としています。2025年度から2027年度を、外部環境の変化に対して調達・製造・販売の各課題解決を推進するフェーズと位置付けて取り組みが進められています。
- ・ 2025年度営業利益予算は5億を掲げスタートしています。6月(第一四半期)時点の営業利益は▲24百万となっています。(出所：三越伊勢丹HDS 第1四半期決算説明資料)

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- 【「知る」「つながる」を再徹底し次のフェーズへ】
- ・ 前半年度を振り返り、VOICE活動などのメンバー接点や働き方の改善が課題となりました。特にVOICEの参加は、メンバー一人ひとりが「知る」ことの第一歩であり、現場の声を共有する貴重な機会です。また、寄せられた声は協議の土台となるものであり、方向性を定めるうえで欠かすことのできない重要な要素です。そのため、後半年度においては、VOICE参加にむけた現場活動、「知る」「つながる」活動を改めて徹底し、メンバー一人ひとりが主体的に行動をおこせるような環境づくりを推進します。
 - ・ これまでの取り組みを“点”として終わらせるのではなく“線”としてつなぎ、会社や制度や教育を「知る」だけでなく、それを「活かす」こと、そして所属や部門をこえて「つながる」ことで「支え合う」関係性へと深化することが、今後の活動に必要であると考えています。
 - ・ 「知る」⇒知って活かす（情報から実感へ）
会社の業績・方針・取り組み、制度、教育など、知識として知るだけではなく、メンバーが活かせることを意識した取り組みを行います。
 - ・ 「つながる」⇒関係性の強化（“つながる”から“支え合う”風土づくりへ）
メンバー同士の所属を超えた接点を増やし関係性の幅を広げ、メンバーとの「対話の場」を「関係を築く場」へとしていきます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

組織運営

- ・ 現場主体のVOICEサイクルを促進させるために、自所属の実態をより深く理解している兼任執行委員が中心となり、所属内で職場委員会を主導して実施します。
- ・ 継続的に兼任役員を含めた執行部全体でのVOICE実施。メンバーとの対話ではVOICEサイクルを促進させ、「知らせる」「聴く」を繋げることを徹底して取り組みます。また、メンバーのVOICE参加方法の事前確認や、VOICE参加・視聴の途中状況を職場委員まで共有し、各所属でのフォローアップを強化します。
- ・ 同じ興味関心や背景を持つメンバーが「知る」「つながる」場として、教育や育児・介護のテーマ別VOICEなどを実施します。また、メンバーにより身近な兼任役員も運営参画することで、メンバーの組合活動への関心を高めます。

- ・ 各所属への組合・共済会ラックは「知る」ための設置に終わらず、今後の活用については、共済会の説明会との連動なども合わせ、職場委員会を中心に整備・運用を行い、メンバーの「知って活かせる」につなげる取り組みにします。

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンの達成に向けて、メンバーと労働福祉ビジョンを落とし込んだロードマップの進捗共有を行い、労働福祉ビジョンと会社の計画・方向性を踏まえ中期的な将来を見据えた制度構築や働く環境の整備について労使で協議します。
- ・ 人事賃金制度においては、メンバーの成長・やりがいにつながる制度の構築を目指し、引き続きあるべき本給・賞与制度、成果や行動が適切に評価される制度設計についての協議を進めます。あわせて、60歳以降の活躍を支える制度や環境整備についても、持続的なキャリア形成の観点から議論を行います。
- ・ 働き方においては、生産性の向上と総実労働時間の短縮を目指し、組合としても執行部での担当チームを中心に主体的に取り組みを進めます。メンバー一人ひとりが自身の働き方を見直し、改善に取り組みめるよう業務負担の実態を可視化し、現場起点での改善を推進します。
- ・ 安心・安全に働き続けられる職場環境の整備においては、ハラスメント撲滅むけて、多様な価値観を尊重し合い、相談しやすい環境や見過ごさない風土の醸成に引き続き取り組みます。また、早期の気づきや予防につなげることができるよう、面談や対話の機会を通じてコミュニケーションの質を高めるための研修を労使で実施します。

経営対策活動

- ・ 中期経営計画を推進していく上では、各取り組みの目的や方向性をメンバーに理解浸透していくため、働き方における影響も踏まえながら、執行委員会で経営との対話を引き続き実施します。
- ・ 会社とメンバーをつなぐために、毎月のユニオンメッセージを起点にヒアリングFormsを運用し、業績や施策の今後などについて継続的に現場の声を収集します。また、メンバーにより近い兼任執行委員も経営懇話会へ参加し、声を伝えることで経営との対話を深めます。
- ・ 業務改善に向けた課題解決を促進するため、現場の実態を踏まえた働き方のディスカッションを定期的に経営懇話会で実施します。改善に向けた提案の中には、現場レベルで解決可能なものだけでなく、経営判断を要する事項も含まれるため、会社との対話を通じて課題の整理を行い改善につなげていきます。

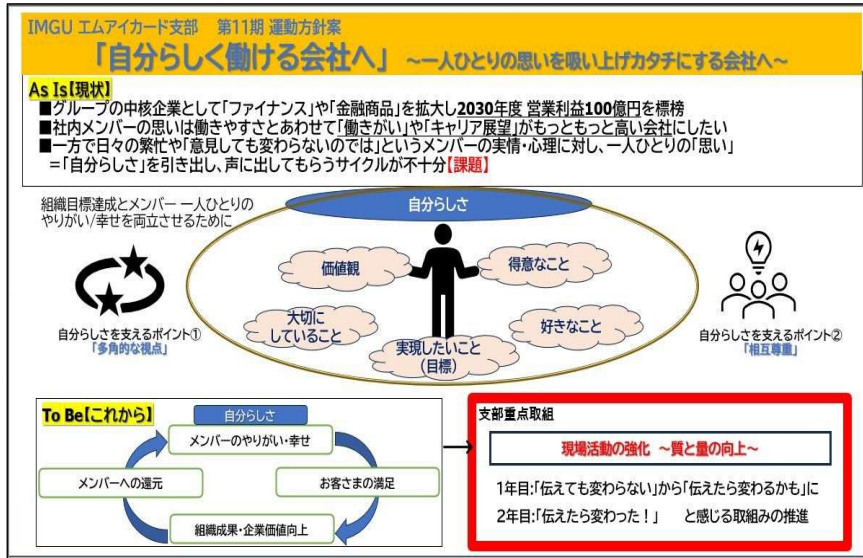
【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,110,000円	1,791,288円	173.3%

- ・ 会議費：役員自身が足を運び様々な事業所・他支部を「知る」「つながる」ため、機関会議を外部でおこなうための予算計上
- ・ レクリエーション費：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。前半年度目標としていた従業員の約2割利用には届かなかったが、つながる場として2割目標を継続。所属長へ周知・利用の働きかけも行う。
- ・ 組合員教育費：前期からの期ズレ実施となったが、メンバー接点の反省も踏まえて年間2回の実施。開催時期の見直しと、執行部教育チームを中心として、早期より計画を行いスケジュール通りに実施する。

EMアイカード支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】



第11期前半年度計画

【執行部が徹底すること】

- ・テーマや論点別・資格別のVOICE機会を数多く作ること
- ・兼任を含めた役員総出でメンバーと対話し意見を言ってもらおうこと
- ・出てきた声については対応の方向性も含め必ずフィードバックすること

	活動区分	対象	目的
現行	メンバーズVOICE(通常年2回)	全雇用形態	10月:労使通年協議中間報告 2月:春の交渉(賃金要求)
New	限定VOICE①	MS・ES	現制度や職場課題(担当業務など)に関する意見収集
	限定VOICE②	担当長(組合員)	評価制度や運用に関する意見や中長期的な課題に関する意見収集
	テーマ別VOICE①	55歳以上	現行エルター制度についての意見(自分事としての)収集
	テーマ別VOICE②	出向者	出向先職場環境やコミュニケーション等に関する意見収集
	テーマ別VOICE③	短縮勤務者	現行制度や運用に関する意見収集(参考とする他社制度など)
	職場委員会共有会	各担当単位	各職場における安全衛生を含めた「お困りごと全般」の意見収集
	職場懇話会	各担当単位	主に時間外等、働き方全般に関する声・実態把握
合同職場委員会	支部職場委員	他の事業会社職場委員会への参加(特にエリアカウンター)	
合同執行委員会	支部役員	他の事業会社支部との合同委員会(例:IMSと制度の意見交換会など)	

活動の評価軸(何を振り返るのか) ⇒ ①現場活動の頻度 ②意見の幅・収集量 ③VOICE参加率

EMアイカード支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 24年度は期初予算差+3.6億円の60.6億円で着地、2030年度営業利益100億円に向けて着実に推移
- ・ ベーシックカードローン(25年3月)により獲得が好調、正常口座数はプラスに転じる
- ・ 百貨店MIFAとの協業によるファイナンス商品強化、新規金融商品(MITOUS・COLLECTOR'S CARE)リリース
⇒三越伊勢丹Grにおける戦略遂行・利益創出においてさらに役割が高まる

●支部の動向

- ・ 25年春の交渉における支部独自ベースアップ(各ステージ+1.8%)、25年6月賞与⇒2年連続となる加算および一時金要求
- ・ 年間休日を120日⇒122日へ拡大・マイスタッフ人事制度改定(能力給上限延伸)⇒25年10月改定で成案化
⇒直近の課題はおおよそクリアし、労使で中長期的な課題に取り組んでいくフェーズへ入る

【活動の振り返り】

全体の振り返り

1) 現場活動の強化(最優先事項)

- 限定VOICE・テーマ別VOICE、制度に関するアンケート、職場委員会のアップグレードなど

2) I (One) MGUの取組み強化による課題把握・解決の精度向上

- エリア百貨店職場委員会への参加(4拠点) ■ 他支部経営懇話会参加 ■ 合同執行委員会 ■ 出向者ヒアリング

3) 永年の課題への対応

- マイスタッフ人事賃金制度改定

4) 兼任役員の活躍を引き出す環境整備

- エリアVOICEへの出張 ■ サブコミティ(執行委員会内の小委員会)設置

5) 労使協業の取組み強化

- 総実労働時間短縮に向けた協業施策 ■ ハラスメント防止の取組み施策

◎ : できたこと

- VOICE参加率 アベレージで90%以上
経営陣・会社から組合へのニーズ(ヒアリング)が高まり、結果、独自ベアや賞与加算要求へ繋がる
- 現場課題(特にエリア拠点)の深掘り
- 双方が納得いく内容でのマイスタッフII人事賃金制度の改定
- 機関会議における論点整理・議論の深まりとVOICE運営体制の確立
- 労使関係の発展・協業する取り組みの深化

△ : やりきれなかったこと

- メンバーの人事制度・課題への理解を深める取組み(特に人事賃金制度...St-C)
- VOICEにおける本質的な声の抽出(参加率は高いものの主体的かつクリティカルな意見少)

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
3,700,000円	2,017,072円	54.5%

【経営対策費】99.0%、【社会貢献活動費】96.6% 計画通り、【レクリエーション費】53.7% : 職場親睦会補助費215名利用、【交通費・旅費】55.6% : エリア兼任役員の退職および業務都合による機関会議リアル出席が想定を下回る
【会議費】28.4% : 外部会議室未使用、【労働福祉対策費】0% : 働き方改革支部施策26年3月使用へ変更

EMアイカード支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 三越伊勢丹グループ 現中期計画における戦略及び利益においてさらに担う役割が高まり識別化・収益化の推進が求められることを支える人財の確保・育成が最優先となる
- ・ カード事業においてはエントリーカードの導入以降収益の源泉である「口座数」は増加に転じたものの、収益化に向けて今後は“継続的な利用促進”がキーとなり魅力的な施策やアライアンス作りがポイント。
- ・ 導入期である金融事業においては百貨店商流にあわせた商品やサービスの周知やUI・UXの磨き上げが必要（他社より便利、わかりやすい、三越伊勢丹ならではの金融体験が出来る等々・・・）
- ・ 上記をふまえると従来のビジネスモデル（百貨店ハウスカードの枠組み）からの脱却が必要となり、結果、さらにグループ内外の多様な経験・知見・考え方・働き方のメンバーで構成される組織となる。・・・コミュニケーションの難易度が上がる
- ・ 2027年度より、創業期を支えた新卒（一部中途）のメンバーの定年退職が本格化する

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 人事諸制度や就業関連制度の正しい理解と運用に結びつくような取組みを進めること
- ・ 将来的に「ボトムアップ型」で制度や労働条件を創り上げていく組織にするために必要な取組みをすすめること
*「参加・内容確認」前提のVOICEから「主体的に意見を言う・そのために必要な質問をする」VOICEへ

【 重点取組み（具体的な活動） 】

現場活動

【最重点項目】

“中長期的な課題（次年度通年協議事項）”に対するメンバー意見・課題認識の深掘り

⇒（本質的な課題の把握、解決の精度を高める）ために対話式のVOICEを増やす

テーマ① シニアの活躍 = エルダー社員制度改定に関する限定VOICE（年代/資格）【50～100名】

テーマ② キャリアに関する課題・ニーズを収集するVOICE（若手～中堅）・・・専門性人財制度につなげる【30～50名】

テーマ③ 育児・介護に関する課題・ニーズを収集するVOICE（全雇用形態）・・・働く環境の整備につなげる【30～50名】

経営対策活動

- ・ 経営懇話会の在り方について議論のうえ「対話」を意識して距離を縮める
- ・ 会社の戦略、同業他社の動向、現場や他支部の状況を把握し、支部側の質問・意見の精度を上げる
- ・ 経営の補完機能として現場活動を通じたメンバーの思いやりがいを共有する頻度を増やす

広報活動

- ・ 定期的な広報活動による広報受信、レスポンスの拡大（HP、LINE、VIVA）
- ・ LINE友達登録促進（社内ルール変更に対応）
- ・ 現場活動や経営対策活動を中心とした組合活動報告の強化

労働福祉活動

- ・ 今後の環境変化や利益水準にフィットした人事制度の構築を優先して取り組む（具体的には「エルダー人事賃金制度」「専門性人財処遇」「賃金モデル見直し」）
- ・ 1人1人の価値観・個性・働き方を互いに認め合う風土改革を労使で進める（会社の取組みと組合活動の相互補完）

支部組織運営

- ・ 兼任役員を中心とした組織運営
⇒VOICEサイクル推進：各種VOICE（テーマ別・限定含む）および職場委員会の企画～運営の実施
⇒サブコミティ（執行委員会内の小委員会）の活性化

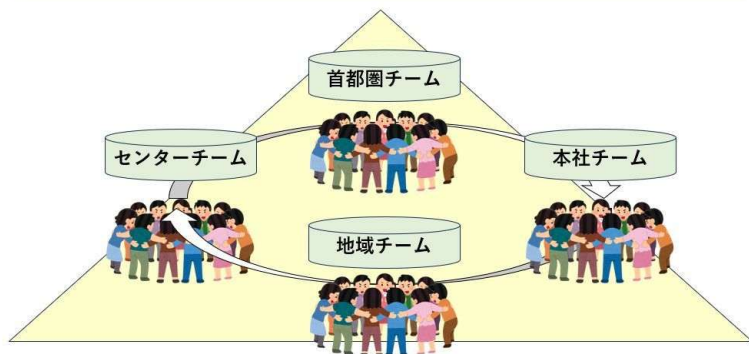
【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
2,710,000円	2,017,072円	134.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 運動方針（案）に基づき現場活動の強化⇒現場活動費計上406千円（前年比167.4%） ・ 上記に伴う交通費・旅費の計上1,723千円（前年比122.9%） 		

【第11期 支部運動方針の考え方】

2028年までに目指すIMBSのビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境づくりへ！



答えは私たち一人ひとりが持っている！

～the answer is in the details～

メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指します。

IMBSは全国に拠点があり、それぞれの拠点でメンバーが働いています。そして、働く環境はそれぞれの拠点で異なり、プライベートを含めたメンバー一人ひとりを取り巻く環境はそれぞれ異なっています。

このように1つでない環境下では、課題を解決する答えも1つではありません。

メンバー一人ひとりをもつその答えをみんなが耳を傾け、みんなが尊重しあえる環境を目指します。

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ IMBSの中長期計画初年度として、2027年度5億円、2030年度10億円の営業利益達成に向け、2030年度に『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』の目指す姿を掲げ、2025年度をスタートしました。

●支部の動向

- ・ IMBS支部は兼任執行委員4人が中心となり、評議員、職場委員も含め、全国で働くメンバーの身近な相談役になるべく活動をスタートしました。
- ・ 労使通年協議では、中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度としてフェロー社員の地域別職種給の改定や2027年度に改定できるよう賞与制度の検討をしました。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指すために、前期に引き続き本社・首都圏・地域・センターの4つのチームに分けることで広くメンバー接点を増やし、上がった職場環境や毎月のトピックスを経営に共有し始めましたが、完全にサイクルが回るまでには至っていない。
- ・ 制度の議論をおこなう立場にある組合役員が、日々の組合活動及び制度の議論のための様々な知識を補うことを目的に勉強会を開始しました。
- ・ 春の交渉議案書では、執行部で共に環境や賃金要求の組立・執筆をおこない、兼任執行委員は全国の地域拠点に赴きVOICEを実施し、職場環境の確認やメンバーの声を聞くことができました。
- ・ メンバーへの情報伝達として、経営対策活動や働く環境について、支部委員長と兼任執行委員が月2回発信動画発信や、組合活動をメンバーへ知ってもらうために毎週の定期LINE発信を始めました。
- ・ 拠点多く、時間給比率が高いなどの共通点があるIMFS支部との合同執行委員会をおこない、現場活動やメンバー接点の在り方、働き方・業務改善を進めるうえで、支部の取組み情報を共有しました。

◎：できたこと

- ・ 執行委員を中心とした支部運営
- ・ メンバーからの声を経営に共有
- ・ 兼任役員の知識向上に向けた勉強会の実施
- ・ IMFSとの合同執行委員会の実施
- ・ 組合月2回発信動画の定期発信開始

△：やりきれなかったこと

- ・ メンバーの声に対してフィードバックが不十分
- ・ 百貨店支部で開催している職場委員会への参加促進
- ・ 育児介護の限定メンバーズVOICEなどの取組
- ・ 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（ボウリングは一部の開催に留まる）

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
2,460,000円	2,063,968円	83.4%

※（執行額/執行率）

- ・ 執行委員・評議員交通費・現地開催VOICEの実施（2,027,428円/101.5%）
- ・ 職場親睦会補助（60,000円/40%）
- ・ 4チーム運営体制の強化。地域の職場委員会参加時の補助費（0円/0%）

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 重点取組として『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』『DX戦略』を達成していくために、現在まで地域拠点の集約や内製化などが進み、今後もグループ物流のコントロールや、完全な他社EC物流を中心としたマネタイズなどが進み、今まで以上に従業員一人ひとりが自分の役割を認識した働き方が求められます。
- ・ IMBS中長期計画の2030年度10億円の営業利益達成に向け、2027年度5億円を着実に達成していくことが必要になります。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ 会社の中期計画を着実に達成していくことは、新たな業務領域や交差配置などを受け入れ、自ら考え動くことができる柔軟な働き方が求められ、働き方も変わっていくことが予想されます。
- ・ 働き方が変わることでのメンバー一人ひとりの思いや不安の声を一つひとつ聞いて対応することが必要となってくることから、その都度で声を聞ける体制が必要になってきます。
- ・ 定期的に聞ける体制としては、4チーム体制での月1回開催している職場委員会がありますが、必要な時に声を聞きに行く体制も必要であると考えます。
- ・ また、メンバーの思いや不安の解消をおこなうためには、日々の組合活動やHPによる定期的な情報発信、職場委員会でのフィードバックが必要になります。
- ・ 組合役員・職場委員については、メンバーの声をそれぞれの立場で聞き活動に繋げていくための意識付けを再度おこない活性化を図ります。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動

- ・ 中期経営計画が推進され、経営が考えていることやメンバーに期待することを、メンバー一人ひとりに正しく理解することが重要であると考え、組合月2回発信動画の1回を経営対策動画として、業績や経営懇話会の内容を分かりやすく知らせる動画配信します。
- ・ 新たな施策に取組む中では、メンバーズVOICEや職場委員会を通じて、全国で働くメンバー一人ひとりの思いや不安の声を組合として拾い集め、その声を整理・分析したものを経営懇話会・職場懇話会で共有して労使で解決していきます。

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンを、より計画的に推進していくための実効性あるロードマップを10月に発信し、2028年度までに目指す労働条件の方向性を明確にします。
- ・ 職場委員会では、特に毎月の議題設定を再考し、各所属の職場環境改善に繋がる職場の状況確認や、評価運用として各種面談の実施状況、会社方針の従業員ごとの理解状況などの確認をおこないます。
- ・ 地域を含む各百貨店支部組合役員とIMBS支部組合役員の連携を進めていき、各拠点の働く環境改善を目的に、IMBS以外の拠点の職場委員会へ参加を促進します。
- ・ 組合役員がメンバーの相談にのれるように、組合や共済会の知識でメンバーからの相談に対応できるようにすると共に、自分の業務領域以外の会社の基礎的な情報・人事制度についての知識を幅広く得て、制度を議論するための知識を得るための教育を実施していきます。

VOICE活動

- ・ 春の交渉VOICEは兼任役員を含めて、全地域拠点を回り、地域のメンバーの職場環境や声を確認する。また、首都圏の拠点についてもできる限り回り、メンバーの声を細かく拾えるようにする。
- ・ 中間VOICEは動画説明を基本としながらも、新たな施策に取り組んでいる拠点に行き、その施策を確認することや、メンバーの実際の声などを聞く。（北海道、仙台、新潟、名古屋、広島、第二所沢センター等）

- ・ テーマ別VOICEはいままで以上に制度や働き方についてメンバーから声をもらうために実施をする。
- ・ VOICE以外にも、出来るかぎりの拠点を回り、組合役員や職場委員に話しかけやすい環境をつくり、現場の状況把握をおこなえる環境を構築する。

広報活動

- ・ 育児・介護などの両立支援（ダイバーシティ推進）の活動については、制度を広く周知できるように動画発信を執行部でおこないます。
- ・ 組合月2回発信動画の1回をメンバーが知りたいこと、知っておくと良いことをテーマに兼任執行委員が動画発信をおこないます。
- ・ 毎週の情報やトピックスをメンバーにタイムリーに発信できるように、LINEでの情報発信をおこないます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
2,500,000円	2,063,968円	121.1%

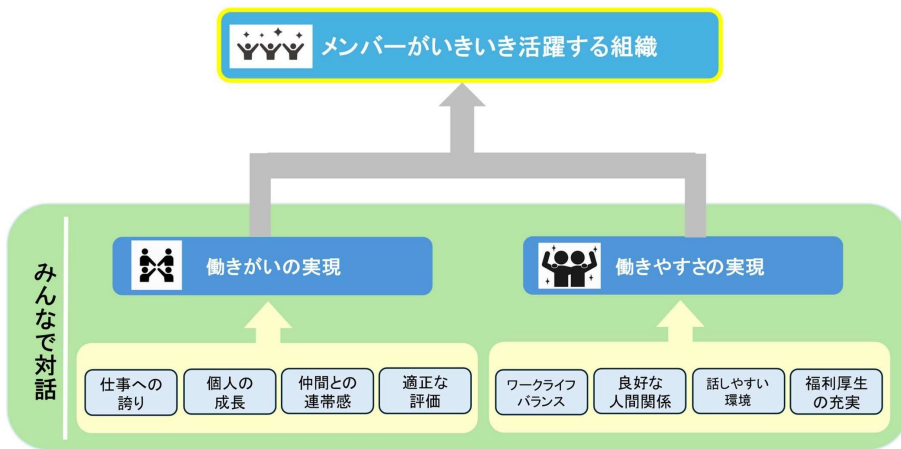
- ・ 全国VOICEや機関会議、ユニオンスクールなどの交通費（2,068,000円）
- ・ 職場親睦会補助などのレクリエーション費（153,000円）
- ・ 組合役員教育やフレッシュアップ開催の費用（109,000円）

【第11期 支部運動方針の考え方】

■今期の運動方針

一致団結

<メンバーひとりひとりが「働きがい」「働きやすさ」を一緒に考えていきましょう>



<今期運動方針の進め方>

- ・長時間労働や職場での課題に対して発信できる場を設けていきます。メンバーの働きがい、働きやすさを向上させていくにはメンバーひとりひとりと考えを共有して進めていくと考えています
- ・労使通年協議項目や労働組合の情報を VOICE の時やLINE、ホームページ、メールにて発信をし、メンバーとのやり取りの場を設け、議論をしていきます
- ・兼任役員がメンバーとの関係性向上を図るために、今以上に活動に対して主体的な行動をとっていきます
- ・総実労働時間短縮に向けた取り組みは、各所属における働き方の課題点を職場委員会で抽出して対応策や情報の共有をおこない改善に向けて取り組みを進めていきます
- ・活動したことに対しての報告、「知らせる」の強化をおこない、そして聴くにつなげていきます

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 長年培った高い技術が評価されたことから、歴史的建造物の「国指定史跡跡外荘（近衛文麿旧宅）復原・整備プロジェクト」にIMPDPが携わり、グループの方針であるサステナビリティの取り組みにも貢献した。
- ・ IMPDPの科学を設定したことで業務フローの見直しをすすめ、より効率的で、生産性の高い働き方への取り組みをすすめている。
- ・ これまで以上に利益率を追求した働き方を推進したことで、PM事業部を中心に、売上総利益率の向上がすすんでいる。

●支部の動向

- ・ 物価上昇への対応や、採用賃金引き上げへのバランスを図ることを目的に、すべての雇用形態でベースアップをおこなった。（月給制：10,000円、時給制：60円、年俸制：120,000円）
- ・ 三越製作所の技能社員において、高い技術や知識をもとに会社へ貢献していけるよう定年延長の制度改定をした。
- ・ 同業他社の労働組合の集まりとして、「木工連」の意見交換会に定期的に参加し、業界の動向や処遇水準の状況把握に努めたことで、協議など様々な取り組みに活かすことに繋がった。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 職場委員会において、若手の育成をテーマに議論を重ね、労使でも共有した結果、より現場のニーズに即したスポンサー制度の運用に繋がった。
- ・ 2022年度から段階的にすすめてきた所定労働時間の短縮については、2025年度より当初の目標であった7時間25分となった。
- ・ 技能社員の定年延長を検討していく中で、テーマ別VOICEを実施し、確認しながらすすめていった。
- ・ 社員の人事制度として、専門性によりスポットを当てた新たな制度の検討をおこなってきた。
- ・ レクリエーション企画としてボウリング大会を開催（東京会場・大阪会場）して、メンバー間の一体感の醸成をおこなった。
- ・ 広報活動として、あらたな掲示板の設置（MI西新宿）や、LINE登録のご案内に重点を置くなど、アナログとデジタルの双方において取り組み強化をおこなった。

◎：できたこと

- ・ 兼任主体で運営をおこなう職場委員会の開催
- ・ 兼任役員とVOICEの出席率アップの施策を実施（春交VOICE55.1%⇒6月賞与VOICE74.1%）
- ・ 技能社員の定年年齢の延長の制度改定をおこなった（60歳⇒65歳）
- ・ 時間管理に関するアンケートを実施 意見の抽出
- ・ MI西新宿において、三越伊勢丹支部とIMBS支部と連携をして愛の募金活動を実施

△：やりきれなかったこと

- ・ 経験や専門性を活かしていく人事制度の継続協議
- ・ 働く環境や時間管理をテーマとしたVOICEや現場活動の実施
- ・ 組合機関会議において事前の資料や議題の共有
- ・ 「VOICE報告」のメンバーへ「知らせる」の活動
- ・ 各組合活動への兼任役員の巻き込み

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
1,110,000円	627,572円	56.54%

- ・ 【交通費・旅費】他労組との懇話会（木工連）を大阪府現地で予定をしていたが、予定をリモート参加に変更した
- ・ 【交通費・旅費】支部機関会議の内、一部を本社でのリアル開催として予定していたが、リモート開催となった
- ・ 【現場活動費】本社の短時間勤務者対象のVOICEを貸会議室開催から動画やリモートVOICEへ変更をした

IMPD支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 建設業界では、今後も需要は拡大していくことが予想され人手不足、資材高騰、長時間労働などの課題が想定される。
- ・ 業界では人材の確保に向けて採用賃金の引き上げがおこなわれており、IMPDにおいても今後の事業拡大を見据え、より魅力のある水準が必要である。
- ・ 三越製作所のブランド力や技術力、既存事業の独自性や物件進捗マネジメント力を向上させていき、収益基盤を強化していく。
- ・ 2025年度は、中長期の大型物件の選定基準をつくり、物件の絞り込みや戦略物件の営業活動をおこなう。
- ・ MI外商やグループ連携を活かし、新規顧客の獲得や既存顧客の深掘りをすすめていく基盤整備の取り組みをおこなっていく。
- ・ 三越伊勢丹グループのまち化戦略に向け、PM事業部などのノウハウ・ネットワークを蓄積して、自社開発物件に取り組んでいく。
- ・ BIMによる実物件での実施検証をおこない、実務での課題を吸い上げ、導入し効果が出やすい物件を検証し今後の導入部署の選定やBIMの拡大計画を検討していく。
- ・ IMPDの科学を更に根付かせ、物件進捗マネジメントの精度を高め利益を出していく業務フローを目指していく。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

【働きがい、働きやすさにつながる施策】

- ・ メンバーがより意欲的に業務に取り組めるように、自身の専門性や経験を活かして、それが評価される人事制度を検討していく。
- ・ 生活を守るという視点に立ち、近年の物価高対応をおこなっていき、安心して働ける環境を作っていく。

【時間管理を意識した働き方を目指す】

- ・ ワークライフバランスの取り組みを推進し、メンバーが心身の健康を保ち、いきいき活躍できる組織を目指していく。
- ・ より働きやすい職場環境を目指していくため、当該メンバーの方々と意見交換を目的としたテーマ別VOICEを実施する。

【兼任役員との連携強化】

- ・ 今期の「一致団結」を実現させるため兼任役員と各活動の目的と意義を話し合いに運動方針に向かって協力して推進していく。
- ・ 兼任役員と連携してメンバーへの周知を、目的や目標、共感ポイント等を具体的にまとめ発信をおこなっていく。
- ・ 各所属での課題をタイムリーに共有して解決に向けて取り組む。
- ・ 職場の課題改善に向けた議論している職場委員会での議論の内容をメンバーに「知らせる」取り組みをおこなっていく。
- ・ 各地域拠点の垣根を越え、これまで以上に一体となった活動を、兼任役員を巻き込みながらすすめていく。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

労働福祉活動

- ・ 業務特性を踏まえ、これまで以上に専門性を活かした人事制度の検討をしていく。
- ・ 働く環境の整備として、時間外の削減、総実労働時間の短縮を目指すことを目標に課題を抽出して改善に取り組む。
- ・ ワークライフバランスの推進や採用競争力の拡大を目的に年間休日数拡大（117日⇒120日）を目指す。
- ・ 社宅補助や資格取得の支援などメンバーがモチベーション高く業務に取り組める人事制度の検討をしていく。
- ・ 継続して、同業他社の労組と懇話会を開催し、同業他社の動向や処遇水準の把握をおこない今後の協議に活かしていく。

経営対策活動

- ・ アクションプランや中期経営計画の進捗状況の確認を継続的におこない、組合機関会議で役員と共有や議論をおこない、理解をすすめていく。
- ・ 経営懇話会では経営戦略、業績推移など情報を整理して、具体的に焦点を絞った質問をしていく。

- ・ 経営とのパイプ役として、メンバーの気持ちや意見をタイムリーに伝えていく。

VOICE 活動

- ・ 兼任役員と連携して出席率を高める施策をおこなう。（開催告知のタイミングや開催期間、告知方法、リアル・リモート・動画等の参加方法）メンバーがより出席しやすい柔軟な方法を考え VOICE を開催する。
- ・ 出席者との意見交換しやすい場の作りやポイントを絞った説明にして、メンバーと多く議論できるような開催をおこなう。
- ・ メンバーの声から現場の課題を吸い上げて、解決に向けて適宜労使で共有をして、働きやすい環境づくりに努めていく。

広報活動

- ・ 組合の情報をタイムリーに共有できるよう、IMPDメンバー全員に労働組合公式LINEアカウントの登録を周知していく。
- ・ 定期的に経営懇話会報告や組合活動の発信と報告をホームページにておこない、メンバーに各内容の周知を図る。
- ・ 情報発信をデジタル（ホームページ）とアナログ（掲示板）を活用し、組合の情報を受け取る機会を増やしていく。

組織活動

- ・ 兼任役員との連携を強化し、組合活動の情報を発信し、メンバーに組合活動の参画をすすめていく。
- ・ VOICEなどは兼任役員と共に運営をすることで、メンバーの参加を促し、出席率を上げていく。
- ・ 機関会議において、事前に資料を共有して役員と議論をする時間を多く作り、内容の理解を深めることや新しい視点でとらえることによってより良いものを作っていく組織にしていく。
- ・ 職場委員会で議論している内容は、意見交換を継続的にメンバーへ情報共有をおこなう。

【 支部活動予算とポイント 】

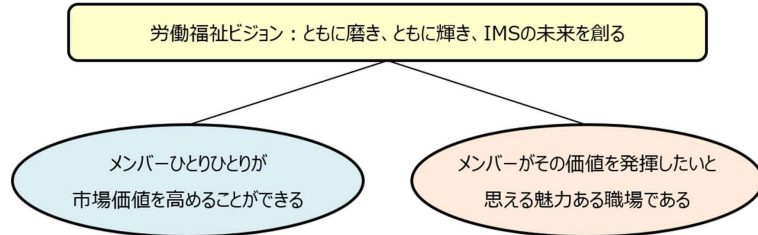
予 算	前期実績	前期比
1,020,000円	627,572円	162.53%

- ・ 【現場活動費】地方事業所勤務のメンバーとの遠隔地懇親会を実施予定
- ・ 【交通費・旅費】地方勤務の兼任役員の東京までの往復交通費（1月春の交渉合宿・3月支部大会）
- ・ 【交通費・旅費】春の交渉メンバーズVOICE（2月・3月）は各拠点リアルで実施
- ・ 【交通費・旅費】11月と4月に木工連の懇話会を予定しており、出席するため大阪往訪
- ・ 【レクリエーション費】各所属の一体感や人材交流の活性化等の高まりを想定した職場親睦会補助

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

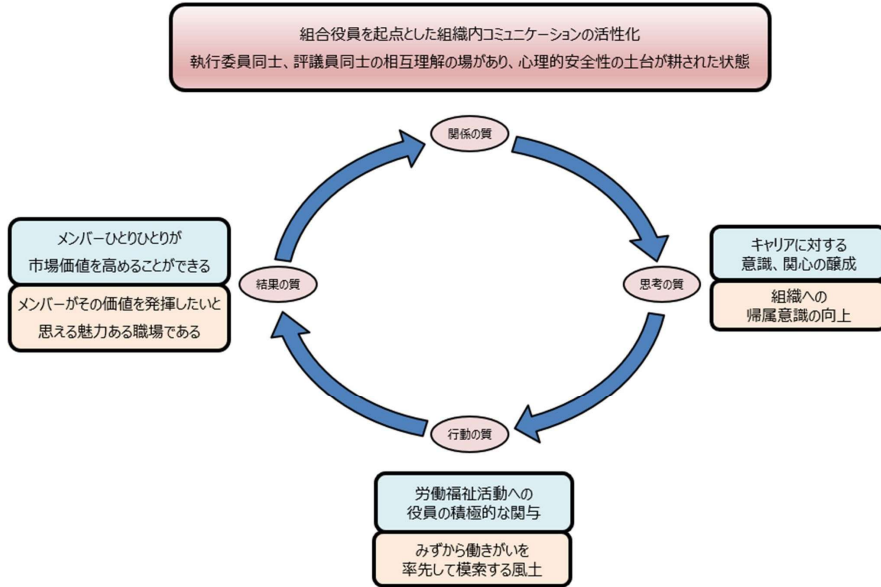
<11期末にめざす姿>



労働福祉ビジョンのローガンには、自らの成長を後押しして市場価値の高い人材となることができること、かつ、その強みを生かして働きたい、と思える職場環境でありたいという思いが込められています。

この状態を実現するため「成功循環モデル」を活用して、11期ではまず「関係の質」の向上に取り組み、組合活動の充実をはかります。

<IMS 支部 成功循環モデル> ※ダニエル・キムによる成功循環モデルをもとに制作



組合役員同士の関係の質をあげることで、自発的な活動を促すとともに、VOICE サイクルにおける「話し合う」をより充実させ、活動全般を円滑にまわすための足掛かりとします。また最終的に「会社からもメンバーからも必要とされる組合活動の実現」をはかっていきます。

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 2024年度の売上高は133.2億円、営業利益は9.0億円で着地した。売上高は関連会社向けが減少、百貨店向けならびに外部事業が増加となり、総合的には前年比98.8%となった。一方コスト面では物価上昇や人件費上昇の影響を受けつつも、勝どきセンタークローズに伴う削減、マシン費の抑制による運用コストの削減などで費用を抑制。営業利益は前年比129.0%となった。
- ・ アクションプランでは概ね年度計画通りに進捗・完了した。一部、業務改革の項における労働時間目標は未達成となった。

●支部の動向

- ・ 2025年春の交渉では全雇用区分のベースアップを要求し、2025年6月賞与ではグループ業績をおもな背景としてベースとなる賞与に加え加算分を要求した。いずれも労使合意に至った。
- ・ 2025年度労使通年協議においては、社員の人事賃金制度の改革、ならびに、総実労働時間の短縮の2点を大きなテーマとして取り組んでいる。社員人事賃金制度については2026年春の交渉での労使合意をめざす。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 組合役員を中心とした関係の質向上の取り組みを通して、活動への積極的な関与がみられるようになった。一方でビジョン実現にむけたロードマップ策定などの、中長期的な視野に基づいた活動にはやり切れなかった部分があった。
- ・ <おもな取り組み>
- ・ 【組合役員を起点とした組織内コミュニケーション活性化】ななめ1on1（執行部＋評議員で2名づつ班分けをし、20分間、お互いを知ることを目的とした雑談タイムを評議員会冒頭に毎月設けた）、執行部での春の交渉議案書作成合宿、MIC支部・MINT支部との合同執行委員会、トリトンに拠点のある支部合同での愛の募金活動、職場委員会の活性化に向けた運営整備
- ・ 【労働福祉活動】ベースアップ、首都圏外統支援制度ならびに自由勤務地制度の導入、休日数引き上げ、1日所定労働時間の短縮、社員ステージC目標シート改善を含む評価制度改定、2025年6月度加算賞与・一時金要求、60歳以上の働き方制度導入
- ・ 【広報活動】本部活動、支部活動に関するメンバーへの継続的な広報

◎：できたこと

- ・ 執行委員会、評議員会、職場委員会の活性化
- ・ メンバーニーズと経営戦略に適合した制度検討の推進
- ・ 広報活動の質の向上を通じたメンバーの活動への関心拡大
- ・ 関連各支部との交流の深化

△：やりきれなかったこと

- ・ 制度改定以外のテーマ別VOICE・現場活動・意見収集
- ・ ビジョン実現にむけたロードマップの策定
- ・ 広報チャネル多角化にむけた取り組み
- ・ IT業界他労組との交流

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
820,000円	410,458円	50.06%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【交通費・旅費（189%）/会議費（147%）】関係の質を高めるためにリアルでのコミュニケーションを重視。機関会議や労使会議の活性化につながった。 ※（）内は予算消化率 ・ 【レクリエーション費（50%）】リモート勤務者の多い中、チームビルディングに活用されている。 ・ 【組合員教育費（4%）】フレッシュプランを実施、チャレンジプランは「中途入社の人社会」復活にむけ計画中 ・ 【労働福祉対策費（0%）】IT業界の賃金データ入手、コミュニケーションに関する研修受講を計画していたが実施せず。 		

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・【社会経済環境】国内企業の人手不足感の高止まりしている。物価上昇が継続している一方で、給与総額も増加しており、実質所得は持ち直しの傾向にある。景気は緩やかな回復傾向にあるが、通商情勢等にリスクがある。
- ・【グループの状況】2030年度にむけた次期中期経営計画「基本計画」が発信された。グループとして世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに価値提供をおこなう顧客へと進化し、1,000億円超の営業利益をあげる企業をめざす。
- ・【自社の状況】2024年度に「顧客業ITプラットフォーム」の実現にむけた2030年までのロードマップを策定した。顧客識別化のための基盤構築やグループ内外とのシステム連携、顧客体験の向上、バックオフィスの業務効率化、セキュリティ・BCP、システムインフラ業務の高度化、外販事業などの推進に取り組むとともに、グループのデジタル人材育成に寄与する。
- ・【IT業界】今後はAIの爆発的な普及などに伴い自動運転、メタバース、ロボットの分野に注目が集まる。国内企業は、更なるDXの推進に加え、生成AIの活用、ランサムウェアをはじめとするセキュリティ上の脅威への対策、市民開発の普及、などに取り組んでいる。なおDX推進における課題としては、引き続き専門的なデジタル人材の不足が最も大きいとされている。
- ・【職場の状況】2025年4月以降、休日数増、1日あたり所定労働時間の短縮、首都圏外勤統支援制度の導入、自由勤務地制度の導入をおこない、制度面での働きやすさが高まっている。一方で労働福祉ビジョンを実現し中長期的により働きやすく働きたいのある会社としていくためには、総実労働時間の課題、人材育成の課題などの解決が全社的に必要な状況にある。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・前半年度では組合役員どうしの相互理解の進展に伴い、より深いレベルでの合意形成ができるようになった。後半年度では11期末の目指す姿である「メンバーひとりひとりが市場価値を高めることができる」「メンバーがその価値を発揮したいと思える魅力ある職場である」ことの実現を目指す。
- ・その方針のもと、11期前半年度にやりきれなかったことと、11期末の目指す姿実現にむけた活動をおこなう。
- ・成功循環モデルに立ち返り、関係の質の向上が「思考」「行動」「結果」それぞれにもたらす影響を確認し、次年度の活動につなげる。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

組合役員を起点とした組織内コミュニケーション活性化

- ・【テーマ】高まった関係の質を力に変え、活動遂行力のギアを上げる
- ・【11期運動方針実現にむけた取り組み】支部役員を中心としたコミュニケーションの活性化やグループ内支部との交流、IT業界他労組との交流を通して役員の活動エンゲージメントを更に向上させる。また、活性化した機関会議の運営をより効率的なものとするため、執行部のファシリテーション力を高め、提案力と提言力をレベルアップさせ11期運動方針を成し遂げる。
- ・その先にある労働福祉ビジョン実現のため、活動ノウハウの蓄積と可視化に取り組むとともに、支部の風土として、関係の質を高める行動を自然におこなえている状態をめざす。

労働福祉活動

- ・【テーマ】メンバーひとりひとりが市場価値を高めることができ、メンバーがその価値を発揮したいと思える魅力あるIMSへ進化する
- ・【11期前半年度にやりきれなかったこと】制度改定以外のテーマ別VOICE・現場活動・意見収集、ビジョン実現にむけたロードマップの策定
- ・【11期運動方針実現にむけた取り組み】次期社員人事賃金制度の検討推進、最高のワークライフバランス実現にむけた風土醸成（総実労働時間短縮）、「勤務地を問わない働き方」に代表されるような多様化する働き方であっても継続的に行われる現場活動、セーフティネット・福利厚生分野における課題の具体化

経営対策活動

- ・【テーマ】もっと話せる、もっと伝わるIMS
- ・【11期運動方針実現にむけた取り組み】次期中期経営計画の進捗状況について支部内での理解度確認や疑問点などの吸い上げに注力し、その結果を踏まえた経営との意見交換をおこない、その内容の広報を通して方針浸透を加速させる。

広報活動

- ・【テーマ】デジタルの向こう側の「ひと」を感じる職場へ
- ・【11期前半年度にやりきれなかったこと】コミュニケーションチャネルの多角化にむけた検証をおこなう。
- ・【11期運動方針実現にむけた取り組み】デジタルツールのみならず、リアルでの対話も含めた広報活動を継続する。

メンバー教育活動

- ・【テーマ】メンバーが知りたいことはもちろん、まだ気づいていない疑問や関心を解決できるきっかけをつくる
- ・【11期運動方針実現にむけた取り組み】中途入社での運営の安定化と、新卒・中途を問わず入社してからのメンバー教育カリキュラムの体系化をおこなう

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,200,000円	410,458円	292.4%

- ・【現場活動費】課題発見の目的でのテーマ別VOICEをおこなっていく。その中から、遠隔地勤務者を対象としたものを予算化する。
- ・【労働福祉対策費】関係の質を活動の推進力に変えるため、支部執行部のプレゼンテーション力向上にとりくむ。
- ・【レクリエーション費】メンバー間の関係の質の維持向上のため、職場親睦会補助を継続する。
- ・【ダイバーシティ推進費】前半年度に取り組むことができなかった両立支援を目的としたテーマ別VOICEを開催する。
- ・【組合員教育費】新卒社員フレッシュプランを実施する。
- ・【会議費】原則リアル開催としている機関会議のために確保する。
- ・【渉外費】ITの領域の他社労働組合との交流をおこなう。
- ・【交通費・旅費】リアルでの機関会議の実施や、地域勤務者とのコミュニケーションのための交通費を想定する。

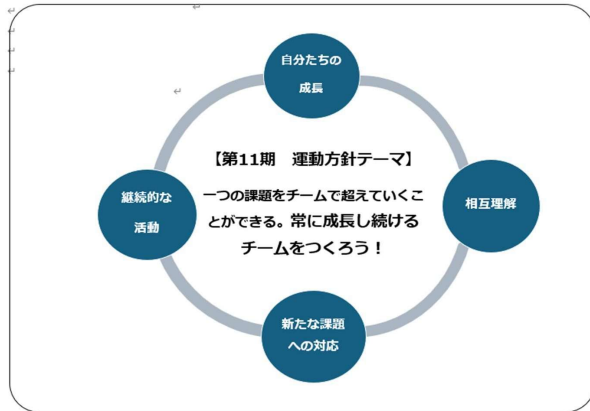
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

【第11期(2024・2025年度 ありたい姿)】

- ・チームとして組合役員とメンバーが連携をして、私たちの課題に向き合っていきます。
- ・ひとりひとりが日々成長し、主体的に関わることでいまよりも「働きがい」が向上し、未来が描けるキャリアを実現できる会社を目指していきます。

【第11期(2024・2025年度 運動方針テーマを実現するための4つの要素)】



【4つの要素の解説】

<p>【継続的な活動】</p> <p>持続可能な運動の確立を目指します。次世代への継承を促進し、支部の活動の持続可能性を確保します。</p>	<p>【新たな課題への対応】</p> <p>環境の変化に素早くアクションを起こします。「働きがい」「やりがい」の向上を進めます。</p>
<p>【自分たちの成長】</p> <p>自ら考え自ら行動を起こす為に、さまざまなことに興味関心を持ちます。それぞれの持つ知識やスキルを活かして共に成長します。</p>	<p>【相互理解】</p> <p>職場での懇親会など仲間の理解を推進します。組織内の横のつながりを深めます。</p>

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・百貨店事業の取巻環境は、外部環境の影響を受けており、IMHの各事業もその影響を受けています。その中で、グループ戦略に基づいた事業方針のさらなる推進・新組織体制などと併せて、メンバーの働く環境に対しても変化が起きています。

●支部の動向

- ・2025年度は65名の新入社員（C-t3名・BCメイト62名）が入社し、フレッシュプランを実施し組合活動の理解と交流を実施。
- ・兼任役員を主体とした支部活動の基盤を作るため、執行部の人材育成を行う。あるべき姿を意識した活発な議論を行う。
- ・I (one) MGUの取組として、合同執行委員会・合同ボウリング大会などを実施。自支部を見つめなおす機会を得る年度となった。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・経営対策と労働福祉を密接に絡ませながら労使協議を実施。ここ数年の業績回復を背景に、各雇用形態の本給・賞与制度の見直しを行い、特に、エルダースタッフの本給制度ではグループ水準を目指す改訂を行った。また、C-t社員採用が復活に合わせて、新しいC-t社員の育成計画を設定し、本給制度と移行対応についても改訂を行ったことは、IMHの今後の経営人材を育成する上で重要な改訂をおこなえたといえる。
- ・働き方では、フレックス勤務制度を採用している部門で働く制限勤務者にフレックス勤務を導入することで、働きやすさの改善と生産性の向上の両面を実現する制度となった。（フレックス勤務の課題が浮き彫りになった。）
- ・休日数の取得や有給休暇取得については概ねクリアしているが、一部の事業では未達成となった点は課題を残しました。また、業務量増と共に時間外の増加が懸念されています。新事業方針を進める中で、注視すべき点と捉えています。
- ・安全衛生の取組に於いては、兼任の支部執行委員が積極的にに関わり、現場の状況改善について意見交換をしました。また、イセタンミラーなどの請負現場の働く環境においても、職場委員と連携をしながら状況確認や環境改善について課題を共有しました。
- ・ハラスメントについては、IMH全体としてコミュニケーションに起因する部分が主であり、課題解決にむけた取り組みの必要を認識しています。まずは、ハラスメントに対する全体の周知が重要と考えています。

◎：できたこと

- ・労働福祉活動では、各雇用形態の本給・賞与制度改訂による水準向上。
- ・C-t社員人事制度の改訂および新人人材育成計画の作成。
- ・VOICEサイクル「聞く」活動では、地域営業所・請負現場へ訪問（地域営業所・イセタンミラー各店）
- ・兼任役員との組合活動の勉強会実施。
- ・支部HP/LINE毎月1回発信

△：やりきれなかったこと

- ・BC社員ステージB制度が継続協議となる。
- ・重点事業である教育では、現場の声をヒアリングしたものの、具体的な課題解決につながる議論までにはならなかった。
- ・あるべき目標設定面談の実現には及ばなかった。
- ・組合教育では、内部資料を活用した勉強会を中心に実施となり、外部講師セミナーなどへの参加・実施に至らなかった。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
1,210,000円	482,438円	39.9%
<ul style="list-style-type: none"> ・地域や請負現場を中心にリアルVOICEを実施したことで交通費を目的に沿って使用した。 ・組合員教育費については、内部資料を活用した勉強会を中心に実施し、外部教育の参加・実施に至らなかった。 ・職場親睦会補助は、想定よりも少ない実施となったが4月以降の利用頻度は上がっており今後の活用に期待。 		

三越伊勢丹ヒューマン・リソース支店 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 人材ビジネスの市場規模は約12兆円で微増傾向ながら、領域ごとの成長差が顕著（人材派遣・紹介・採用代行・請負など）。少子高齢化により、生産年齢人口が減少し、「紹介したくても人材がない」構造的課題が深刻化しています。人材プールを形成し、プロ人材・専門性を持った人材を活用することが、人材ビジネスで成長する鍵となります。
- ・ グループ百貨店事業の成長鈍化に伴い、経費コントロールの対象となる請負事業や採用代行に影響が出ています。IMHの成長には、請負によるグループ貢献を土台にしながらも、外部収益拡大が必須となります。その実現のための方針として、おもてなし人材で小売りの進化をリードすることをMISSIONとし外部企業に向けた取り組みを推進しています。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

【経営対策の進化】

- ・ 2025年度の年度方針のメンバーの受け止めや事業の進捗に対する関心度はより高まっていると考えます。収益向上に対する意識の変化、AIを活用した業務効率向上など、働き方や仕事への取組み方への変化を求められています。支部執行部の経営懇話会参加機会を有効活用する為、より明確な議題設定とメンバー共有の充実に取り組みます。

【職場委員との連携強化】

- ・ メンバーとの対話を通じて、現場課題の抽出の機会を増やします。「専従⇄職場委員」から「執行部⇄職場委員」など対話の幅を広げていきます。併せて、出向者が多いことから、他支部との連携した職場委員の対話の機会を創出します。

【働く環境の整備に関わる取組】

- ・ 働く環境の整備の取組では、事業ごとの特性を踏まえた対策が必要ですが、全体として時間外増加が懸念されています。また、請負現場の働き方の変化についても現場活動を通して課題があります。働きやすい職場環境づくりを推進します。

【広報活動】

- ・ 各事業部での相互理解に課題があり、業務内容を知りたいという声があります。IMHで働き続けること、キャリア形成に必要な情報発信が重要と捉えています。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動

- ・ 中期経営計画・年度方針のあるべき姿を中心に対話を行い、経営課題や進捗を確認します。
- ・ 経営懇話会への兼任執行委員の四半期ごとの参加が定着しており、議題設定精度を上げ、労使対話の意義を高めます。
- ・ 執行委員・評議員を中心に、経営対策に必要な知識や情報（事業方針など）を共有します。
- ・ 職場委員会の開催頻度を高めながら、現場課題抽出を行います。現場課題解決のための対話を行い、メンバーの経営戦略の理解につなげます。
- ・ 他支部との組合役員の交流の機会を設け、自支部のみだけではなく課題抽出・共有を行います。

労働福祉活動

- ・ 【人事賃金制度】
BC社員及びB Cメイト社員に関わる人事制度は、化粧品事業ビジネスの拡大・推進に大きく寄与することから、労使で納得性のある制度設計が求められます。働き方の変化に応じた人事制度改訂を進めています。
人材プールの確保は、派遣やアルバイトに留まらず、自社の業務の担い手にもあてはまります。今後の人材不足を想定した人事制度構築として、一定の条件下での雇用区分などを想定しており、働き手のニーズに合わせた人事制度を検討します。
- ・ 【キャリア形成支援】
分野の違う事業で働くメンバーにとって、将来像を思い浮かべることは容易ではありません。IMHでの未来を考えるための選択肢は多いことをわかりやすく伝えていきます。
- ・ 【働く環境の整備】
正しい時間管理と効率的な働き方の両立を目指すうえで、現場の声を聴くことが重要です。安全衛生においても兼任役員の声を会社に届けながら環境改善につなげます。

現場活動

- ・ 兼任執行委員主導の職場委員会を推進します。月ごとのリアル・リモート・アンケートなど声の集め方を工夫します。
- ・ 地域営業所で働くメンバーとの情報交換の場の設定をリアル・リモート両面で継続していきます。
- ・ メンバー同士の関連のある他支部との合同の組合役員会議体（職場委員会など）を実施し、様々な視点をもって課題解決を行います。

広報活動

- ・ 現役メンバーに向けたキャリアに関する周知活動を強化し、将来の働き方や成長の選択肢について理解を深める機会を提供します。
- ・ 書記スタッフと連携して、組合活動の情報発信と合わせてLINEや支部HPなどを活用したキャリア発信の取り組みを若い世代にも届く形で展開します。
- ・ そのために東京・名古屋・福岡の営業所と請負現場約20か所に職場委員を配置し、現場の声を聴くネットワークを構築。支部HPやLINEを月1回の頻度で更新しながら、メンバーへ向けて組合活動の理解と周知を行います。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,000,000円	482,438円	207.2%

- ・ 【現場活動費】請負現場を中心としたテーマ別VOICEや、地域営業所との交流を実施し、課題共有を行います。
- ・ 【会議費】VOICEサイクル推進の為、職場委員会の活動の活性化をします。（職場委員会の開催頻度向上と他支部との連携）
- ・ 【渉外費】上部団体との関りを通して、外部企業の取組の知見を広げます。

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

労働福祉ビジョン
2028年のあるべき姿

メンバー全員が、MINTの業務を通じて、人生の充実を感じられている状態



第11期運動方針 ～大事にする考え方～

2年後の「ありたい姿」

「話したら変わった」と実感できていること

このために、支部は次の3つを重視して取り組みを進めるうさ！

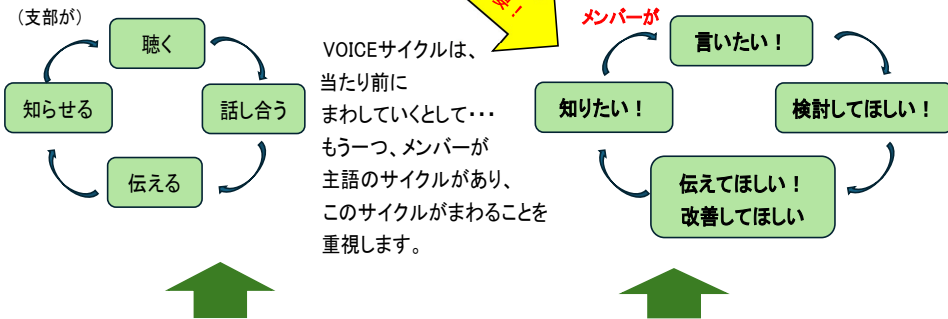
①問題解決の力の引き上げ

全ての活動において「何が問題？」「目的は何？」を常に明確にすることを意識します。

②合意形成の引き上げ

労使会議や組合内部の機関会議にて、問題認識、目的、前提の共有を重視します。

③支部とメンバーの接点強化



第10期振り返り「支部内の議論は活性化したが、もっとメンバーと一緒に活動を進めたい」

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 円安傾向が続く中、2023年度に引き続き、二期連続で営業利益予算達成（23年度100百万円、24年度260百万円）
- ・ 新規OTA（オンライントラベルエージェント）事業の開発開始
- ・ 6ヶ年計画策定（顧客管理のシステム基盤の改修、OTA事業の開始、グループ顧客755万人へのアプローチ）

●支部の動向

- ・ コロナ禍後初の年間賞与支給において満額支給（2024年12月、2025年6月）
- ・ 2025年度賃金要求にて、グループ共通ベア5,000円に加え、初任給引上げでステージCの独自ベア8,000円
- ・ 支部執行部新体制（支部執行委員長、書記長、執行委員で交代、職場委員の増員）

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 支部兼任役員の問題解決、合意形成の引上げに向けた機会（各機関会議でのディスカッション、勉強会、人事制度に関する情報発信等）をつくり、定期的を実施するようになった。
- ・ 支部執行部内での役割分担をおこない、それぞれが注力するポイントの明確化を図った。
- ・ 職場親睦会の広報展開や、各地域の直接訪問、一部地域での遠隔地懇親会、IMSとの合同執行委員会等にて、I（ONE）MGUおよびグループ企業間や社内メンバー間での人財交流を進めることができた。
- ・ 定期的な情報発信については、定期的な動画配信と新ブログの開始をおこなったが、メンバーに届いているかという点では課題を残した。

◎：できたこと

- ・ 成果評価シートの改定（本給と賞与の分離）
- ・ 成果評価シート改定に伴い、労使双方で目標設定や評価に関するVOICEや説明会を実施することができた。
- ・ 連続休暇を取りやすい環境構築に向けた議論を労使でおこない、有休と添乗アサインの関係についてを整理し、メンバーへの発信をおこなった。
- ・ 方針および現在の業績の進捗等の経営対策活動については、新ブログをスタートさせ、定期的な情報発信をおこなえるようになった。

△：やりきれなかったこと

- ・ 本給、賞与、手当、退職給付に関しては、2024年度では協議しきれず、2025年度継続となった（現在すべて協議中）
- ・ 添乗関連諸制度（添乗時の時間管理、添乗手当）については、2025年度継続協議となった。
- ・ 他労組との交流会が未実施。
- ・ 主体性の引上げと目的として、兼任役員各機関会議で議論や発言の機会をつくったが、まだまだ継続して実施が必要。また、メンバーに対して同様の機会（ディスカッションやセミナー等）の提供はできなかった。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
860,000円	674,002円	78.37%

- ・ 広報活動について、組合役員・メンバーの紹介フォーマットを作成した（広報展開は準備、作成中）
- ・ 100人分の職場親睦会補助（予算100,000円）については、71,000円の使用。
- ・ 春の交渉時、福岡での予定で調整できず、未訪問（交通費・旅費の予算がこのため執行率79.57%）

三越伊勢丹ニコウトラル支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 欧米との為替については円安が続き、海外のツアーに関しては原価が未だ高い状況が続いています。海外を主力とした旅行会社にとっては、未だ厳しい環境と捉えています。
- ・ 国内旅行においては、業界全体の取扱高はコロナ禍前に戻っていますが、物価高騰の影響から、旅行に行きやすい環境にはまだなっており、消費者もより価値の高い旅行商品を探す傾向が強まっています。
- ・ インバウンドについては、オーバーツーリズムの問題が一部地域において継続しており、都市部や観光地を中心としたホテルの客室半価の上昇や、航空機等の座席確保が困難な状況は続いています。
- ・ MINTにおいては、このような環境の中、海外については、グループでの連携を活かし、独自性のあるツアーの造成や百貨店の販路を活用した営業（外商顧客率40%弱）を続け、業界内でもトップクラスの回復を見せています。また、国内においても、独自性の高い商品造成をおこなっており、30%に近い高い利益率を出すことができています。
- ・ 2025年度からの方針においては、約2年先に完成目途としたインターネット上での販売（新規OTA事業）を軸とした、グループの個客755万人へのアプローチを開始する6ヶ年計画が策定されています。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

三越伊勢丹ニコウトラル支部では、第11期運動方針に掲げた「話したら変わった」と実感できている状態を目指し、前半年度は主にメンバーへの影響力強化として、兼任役員を中心とした他企業のメンバーとの人財交流やディスカッションをおこなってきました。後半年度は、引き続き支部の主体性引上げに繋がる取り組みを進めつつ、より多くのメンバーも「変わった」と実感できるよう、主に下記の取り組みを進めていきます。

- ・ 業績拡大、新規事業着手に伴う処遇水準の引上げ（本給、賞与、手当、退職給付の整理）
- ・ 職場での議論の活性化、心理的安全性の引上げ（より働きやすく、協力し合える文化・風土の構築）
- ・ 支部としての主体性の引上げ（兼任役員への教育機会の提供等）
- ・ 組合役員とメンバーとの接点強化（テーマ別VOICEの複数開催、兼任役員からメンバーへのアプローチ、新ブログ）
- ・ メンバーがより業務改善・労働条件の改善、組合活動に参画できる仕組みづくり

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

労働福祉活動

- ・ 再雇用制度、本給、賞与、手当、退職給付の改定
- ・ 複数年課題を残していた添乗関連諸制度の整理
- ・ 労働条件の見直しの検討（年間休日数、所定労働時間短縮）
- ・ 柔軟な働き方の検討（育児と仕事の両立の支援について）
- ・ 各取り組みにおけるテーマ別VOICEの複数開催
- ・ 心理的安全性やコミュニケーションに関する労使共同セミナーの実施

経営対策活動

- ・ 全メンバーの方針（6ヶ年計画）の理解浸透に向けた取り組み（ディスカッションの機会提供等）
- ・ 直近の業績や現在の環境、今後の見込みに関する定期的な確認と、メンバーとの共有。
- ・ メンバーの声を吸い上げる体制の強化、各機関会議での次回経営懇話会の議題共有。
- ・ 定期的な組合から経営への提案、情報共有の実施。
- ・ 労使対話の深化（兼任役員の経営懇話会参加の実現）

広報活動

- ・ 前半年度に整理した情報発信（制度関連は動画、経営対策関連はHPの新ブログ、その他活動はHP投稿）の継続実施。
- ・ 前半年度に作成したフォーマットを活用した支部役員紹介名簿の作成。
- ・ 兼任役員主導によるメンバー名簿の作成。
- ・ メンバーの興味関心の高いテーマに関する発信（兼任役員おすすめ旅先紹介ブログ等）
- ・ HP更新のお知らせ機能としてのLINE登録者数を増やす。

役員人財教育活動

- ・ メンバーとの接点強化（広報活動の組合役員名簿の発信、テーマ別VOICEの実施回数増加に伴うアプローチ回数の増加）
- ・ 各機関会議での定期的なディスカッションや分科会等の実施
- ・ 働く環境に関して、同じ課題認識を持っている他支部兼任役員との交流。I（ONE）MGUの推進（合同執行委員会、合同職場委員会、協同セミナー等の実施）

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
950,000円	674,002円	140.9%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 後半年度からの新たな取り組みとして、労使共同セミナーの実施（予算400,000円；ステージB対象1回、ステージC対象1回の想定で労使協議中） ・ 合同執行委員会の実施 ・ 職場親睦会補助の推進（100名分）、遠隔地懇親会の実施 ・ 年2回、全地域営業所への直接訪問 		

関連グループ I 支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

各人の強み・スキルを組織内で存分に発揮し、個の力を集結させお互いに協力しあい、補完しあいながら

『ONEチーム』で進もう！

そのためには、業務に関わる社内外全ての人達との強固な関係づくりが重要です



『相手の話に耳を傾け **傾聴** する』



『相手の言葉を批判や評価をせず **受容** する』



『相手の話を理解し寄り添い **共感** する』



第10期の活動テーマ『“あなたもOK・わたしもOK”を合言葉』に基づき、やりがい・働きがいに通じる制度構築・水準引上げ等に取り組みながら VOICE 活動を重ねる中で、組合役員とメンバー・メンバー同士など個人と個人の関係における**相互尊重の意識を向上**させていく必要性・重要性を再認識しました。

第11期は、個々人の関係性を土台にしつつ、更にチーム内や組織全体など、より広い関係構築の観点から**多様な考え方**や**意見を受け入れる柔軟性**と**メンバー一人ひとりが想う「ありがたい姿」**につながる活動を実践します。

【第11期の運動方針の概要】

経営方針にある「グループ連邦」の推進強化に伴い、各社の専門性を踏まえ組織の力や個の力を高めること＝エンゲージメント（個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係）の向上が求められています。このような環境を認識し、組合は以下の活動に注力していきます。

- 現場活動として、VOICE サイクルの更なる推進を踏まえ『聴く・話し合う・伝える・知らせる』機会を増やします。
- 労働福祉ビジョンに基づき、制度の適正な運用と定着を通じて、公平・公正な評価と働きやすい環境の整備を労使で取り組みます。
- マネジメントやコミュニケーションに関するセミナーを他支部のメンバーと合同開催し交流を深めます。

関連グループ I 支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

2025年度からの中期経営計画では『連邦を手段として個客業への変革と進化を目指す』と発信されています。

= 各社の中期経営計画を踏まえ、主な取り組み =

【IMDL】「仕組みを変えて、お買い物を楽しむ」「仕組みを変えて、働く仲間を楽にする」という提供価値をさらに進化

【センチュリー】（株）三越伊勢丹からの出向者を増員し、百貨店アセットを活用した小売・飲食・体験を運動強化

【レオテックス】グループ内外を問わず受注枠拡大への営業強化 適正な対価に基づく加工料改定の取り組み

【健康保険組合】健康経営普及拡大 従業員が健康であるための後押し 各社に健康が根付いていくための後押し

●支部の動向

- ・VOICEサイクルの推進を踏まえ、全分会にてテーマ別VOICEや職場委員会等を定例開催し、メンバーとの直接対話で得られた情報や職場実態などを踏まえ、働く環境の整備、長時間労働の軽減などについて労使間で共有し、必要に応じた課題対応に取り組みました。
- ・各分会の労働福祉ビジョンに基づき、優先順位や労使協議の進捗状況等に応じて計画した内容の推進に努めました。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・関連グループ1支部4分会各社の専門性に基づき、グループ連邦の推進に結びつくよう、メンバー各人が成果を発揮し、より納得性高く働ける環境整備や制度構築、仕組みづくりに取り組みました。
- ・各分会とも労使の機関会議や事務局レベルでの情報共有などにおいて、集約したメンバーからの意見や要望などを通じて、より具体的な対応策や見直しなどについて意見交換を行い形骸化することなく会議運営をおこないました。

◎：できたこと

- ・エルダースタッフ制度導入、労働協約の締結 及び IT業界の採用競争力を重視し独自ベアを要求、受諾【IMDL】
- ・ステージ、メイト社員人事制度改定 目標設定シートの見直し 面談状況を労使間で共有し、課題対応を依頼【レオテックス】
- ・自己申告制度（キャリアシート）導入【健保 レオテックス】
- ・フレックスタイム勤務のテストトライを実施【センチュリー】
- ・組合員教育を関連2支部と合同開催し、メンバー同士の交流機会を設定（2024年9月チームビルディングセミナー 2025年5月マネジメントセミナー）

△：やりきれなかったこと

- ・VOICEサイクルにおいて『知らせる活動（メンバーへの広報）』の計画的な発信が不足し、運動方針（ONEチームで進もう）『傾聴する』『受容する』『共感する』について、メンバーへ周知の徹底に至りませんでした。
- ・人事制度改定や就業ルールに関する内容について、正しい理解と運用に向けた施策、ツールが不足していました。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
860,000円	614,178円	71.42%

現場活動費：テーマ別VOICEは定期的に実施したが、参加予定数の減やリモート対応により昼食分の予算は半分程度になった。
 会議費：職場委員会（健保1名、センチュリー2名）を毎月行う予算としたが、実施回数減や休職に入るなどもあり予算は下回った。
 組合員教育費：他支部合同で予定通り実施し概ね予算通り（2024年9月チームビルディング、2025年5月マネジメントセミナー）
 レクリエーション：兼任役員やメンバー同士の声かけにより利用促進が図られ、職場親睦会費は予算を¥7,000円ほど上回った。
 交通費：レオテックス函館現地VOICEは、上部団体の会議出張時や本部執行委員会と日程が重なり支部経費負担が発生せず、予算の半分程度となった。

関連グループ I 支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・2025年度から始まる次期中期経営計画では、**前半3ヶ年（2025年～2027年）をまち化準備フェーズ I と**位置づけ、まち化計画期間と設定されており、2027年度の営業利益は850億円の目標として、統合後最高益の更なる更新が計画されています。
- 一方で、2025年度からの営業面において、国内顧客は**識別顧客による高付加価値商品への関心度の高まり**は継続しつつも、海外顧客実績が前年を下回るなど首都圏の百貨店も含め厳しい状況となっています。
- ・発信された次期中期経営計画を踏まえ、『**館業**』から『**連邦**』と『**まち化**』を手段に『**個客業**』への**変革と進化の実現**に向けた取り組み強化が図られています。
- ・商環境においては、継続する物価上昇やサステナブルへの意識向上を踏まえ、購買行動にも必要性、堅実性が高まり、**顧客からは希少価値や利便性が求められています。**
- ・雇用環境については、少子高齢化が進行する中、人材確保や定着に向けて働く環境の整備や改善への取り組みが重要となります。そのためには**心身ともに健康的に働ける環境づくり**として、長時間労働の軽減やハラスメント撲滅への対策のほか、個々人が描くキャリアへの対応、公平・公正な評価による人事賃金制度の構築、運営を徹底することが必要です。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・4分会各社が掲げる中期経営計画を着実に実践し、各目標予算を達成することの難易度は更に高まっている中、各社の専門性を踏まえた組織の力・個の力を成果に結びつけることが必要不可欠となります。
- ・個の力を成果に結びつけていくには、各人の経験値やスキルを活かしつつ、次世代や協業者に対する育成、技術・知識などを伝承していくことが重要であり、より強固な組織力を構築するには、「相互尊重」を意識した言動や職場風土の醸成が求められます。
- ・心理的安全性の高い職場環境づくりに向けて、働く仲間同士が『傾聴すること 受容すること 共感すること』を意識、実践できるような機会や教育をおこないます。
- ・人事諸制度や就業関連制度の正しい理解と運用に結びつくよう、労使間において情報共有や対応に取り組みます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

教育・広報活動

【教育活動】

- ・各分会ともにメンバー在籍人数が少なく、企業組織も小規模であることなども踏まえ、他分会のメンバーとの交流や情報交換を通じて、新たな気づきや多様な考え・意見を得る場として、他支部との合同セミナーを2回実施する（テーマ：アサーティブコミュニケーション マネジメント力・アンガーマネジメントなど）

【広報活動】

- ・兼任役員や支部担当スタッフと連携しなら、組合開催教育の内容やテーマ（健康、コミュニケーション、相互尊重など）を決め、HPやポスター掲示などのツールを使用し、情報発信をおこなう
- ・制度内容の正しい理解、運用につながるよう、人事制度ガイダンスの作成や就業関連（時間外、年次有休、ストック有給など）に関するルールなどについて『知らせる機会（機関会議、VOICE時など）』を設定する
- ・IMGUからの情報をメンバーが自ら収集できるよう、VOICEや教育の場などを通じて呼びかけをおこない、『line登録100%』を目指す

現場活動

- ・職場委員会を定例実施し、労使協議内容の進捗や組合機関会議での情報共有および職場環境について意見交換をおこなう
- ・テーマ別VOICE（出向者含む）を定例開催し、職場環境の実態や改善に向けたアイデア出し、各人が描く今後のキャリア等について収集し、労使間での共有・改善提案などにつなげる。
- ・メンバー同士のコミュニケーションの場の設定として、職場親睦会の利用促進をおこなう

経営対策・労働福祉活動（労使で取り組むこと）

【経営対策活動】

- ・毎月の経営懇話会、専門協議会を通じて、業績およびアクションプランの進捗状況や各企業の目指す姿などを確認し、必要に応じてメンバーとも共有する

【労働福祉活動】

- ・人事戦略に基づき構築された人事諸制度の正しい理解、運用の徹底、目標設定をする上でプレイクダウン フィードバックなどの状況確認をおこなう
- ・制度拡充、改定を踏まえた労使協議に基づき、労働協約の整備をおこなう

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
800,000円	614,178円	130.2%
<ul style="list-style-type: none"> ・現場活動費：テーマ別VOICEにおいて、リアル参加の場合は食事休憩時間を実施するケースが多いことを踏まえ、お弁当を想定し5万円を予算組み ・会議費：職場委員会を原則毎月昼休憩時間を実施することを踏まえ、お弁当を想定し2万円を予算組み ・レク費：メンバー同士の懇親を目的に「職場親睦会費」として、前期の参加人数を考慮し7万円を予算組み ・交通費：レオテックス分会評議員会交通費予算および札幌・函館・仙台・新潟へのVOICEを計画し、16万を予算組み ・教育活動費：2025年9月および2026年5月、6月 他支部との合同セミナーを実施予定 45万の予算組み 		

【第11期 支部運動方針の考え方】



どう
いう
事？

労働環境の変化やビジネスの多様化が進む中で成果を出していくことは容易ではありませんが、色々な価値観を受け入れ、認め合うことで、既存にとらわれない常に成長し続けるチームになります。

そんな職場は自身が持つ役割と仲間が持つ役割を正しく理解しあい高め合うことができる職場であり「みんなが主役で活躍している職場」を支部としては実現したいと考えています。

その為の第11期のゴールを「やりがい・働きがいを持てる職場環境」「心理的安全性が担保できる職場環境」の実現とし各活動に取り組んでいきます。特に心理的安全性は分会のメンバーだけでなく、IMGS、スタジオアルタ、三越伊勢丹ソレイユに関わる全ての人が安心して働ける職場環境を実現していきます。

どうやって実現するの？

支部間を超えた
VOICEサイクルの循環



職場委員会、経営懇話会、教育、など様々な活動で関係する支部と連携することでI(One)MGUとしてのサイクルを循環させていきます！

皆さんへの
おねがい

“いつでも”“どこでも”“だれにでも”まずはあいさつ！
そして相手をおもんばかる丁寧語を忘れずに！



様々な人達と関わっていくことが求められる今、改めて相互尊重という言葉を変えて意識する必要があると考えています。支部としても、この気持ちが忘れないようにするため、今期は発信する内容に「相互尊重」をイメージしたマークをつけていこうと思います。

これを見たら”そういえば「あいさつ、丁寧語””と
思い出してください。よろしくお祈りします。



【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ グループ方針での結実フェーズに向け、業績や貢献度向上につなげる具体的な施策の実行及び組織体制の変更等がありました。
- ・ 2024年度業績は、グループ過去最高益である中、各社予算未達ではあるものの営業黒字を達成しています（アルタ、IMGS）。ソレイユにおいてはグループ業績が好調に推移する中、着実に付帯業務時間を伸長しグループ貢献に寄与しています。

●支部の動向

- ・ 2025年度春の交渉では、企業動向を踏まえ本部要求水準を超えるベースアップ（制度改定含む）を実施しました。また2025年6月賞与では、支給表に加えた加算要求を行い満額での回答となりました。（アルタ、ソレイユ加算）
- ・ 2025年9月末をもって営業終了する三越銀座店サロンにおける労務対応を行いました。（IMGS）

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ I (One) MGUの取り組みとして、各分野別活動の中で「共通項目にて取り組むこと」、「他支部と連携すること」、「独自の取り組みを発信すること」などの観点から具体的な取り組みを検討してきました。
- ・ 「共通項目にて取り組むこと」としてグループ共通の取り組みや本部方針の内容などその主旨や背景、制度概要について丁寧に説明しメンバーがこれまで以上に理解を深めた上での改正となるよう努めました。「他支部と連携すること」として出向者分会と連携した経営懇話会の実施や他支部と連携した愛の募金活動やボウリング大会を実施しました。「独自の取り組みを発信すること」として支部独自の課題を解決するための制度改正について労使協議での進捗及び研究までには至りませんでした。
- ・ 労働福祉において、2025年度春の交渉では、企業動向を踏まえ本部要求水準を超える賃金の引き上げを行いました。（アルタ、ソレイユ）また通年協議では、会社の中期経営方針と労働組合の労働福祉ビジョンを照らし合わせ、中長期的に取り組んでいく必要のある協議項目や目指す水準についての検討をスタートしました。
- ・ 働きやすく働きがいのある職場環境の実現に向けて、安全衛生面や教育、レクリエーションなど、出向者を含めた職場メンバー全員での取り組みを推進してきました。

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<p>【VOICE活動を強化しメンバーの声を吸い上げ経営と共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会やオープンVOICEの実施により職場の課題について広く情報収集し、出向者分会と連携した経営懇話会を実施し解決に向けた対話が行えました。 <p>【会社間をまたいだ各分野別活動の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 愛の募金活動やフードドライブ活動、ボウリング大会の実施、教育ではマネジメントセミナーを開催するなど他支部と合同での開催とし事業所・職場間のコミュニケーションの活性化が図られました。 	<p>【支部独自の課題を解決する制度改定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中長期的に取り組む必要のある協議項目や目指す労働条件水準の策定に向けて、具体的な提案・協議には至らなかったため、支部として外部セミナーへの参加や有識者との情報共有など今後知見を広める活動を強化します。 <p>【働きやすく働きがいのある職場環境の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者も巻き込んだVOICE運営や相互コミュニケーションの機会の創出の取り組みを進めてきた一方、メンバーからの声として「もっと機会を増やしてほしい」、「相互の労働条件を知りたい」といったニーズにまでは応えることができませんでした。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
630,000円	541,727円	85.99%

- ・ レク費としてソレイユクリスマス会を開催しました。
- ・ 組合員教育費として関連Iと合同でマネジメント力向上セミナーを実施しました。
- ・ 会議費は外部会議室の活用やお弁当手配がなかったため低位の執行率となりました。

関連グループ支部Ⅱ 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ グループ方針での結実フェーズに入り、各社業績予算の必達が求められています。
- ・ また各社、経営方針に基づき中長期的に目指す事業会社の姿を示していく中、労働条件面における課題整理、目指す水準の検討について具体的に取り組む年度となります。
- ・ 社会的な環境と件では、ここ数年での物価上昇と比較すると物価上昇の鈍化が若干みられる中、実質賃金の動向等を鑑み賃金引上げについて検討していく必要があります。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ グループ方針での結実フェーズに向け、各社これまで以上に業績や生産性の観点から成果が求められています。その実現のためにはメンバー全員が経営方針を正しく理解し自身の役割の中での成果を最大限発揮していくことが何より必要であり、経営・メンバーとの対話を繰り返しメンバー全員の“納得度”を高めていく取り組みを強化していきます。
- ・ また成果を求めていく中においても、支部方針にある「真の相互尊重」の実現・浸透させていくことが重要であり、職場内での関係性の構築に向けたVOICEの設定やセミナー開催、情報発信等の強化を図っていきます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動

- ・ 経営方針・営業計画及び具体的な施策等について、経営懇話会の中でその進捗について確認します。特に各社グループ内での位置づけを踏まえた今後の事業会社の方向性について早期に確認を行い具体的な協議につなげていきます。
- ・ メンバーの声を吸い上げる活動では、これまでのメンバーズVOICEに加え、テーマや時間を限らず参加できるオープンVOICEやテーマ別VOICEを積極的に取り入れメンバー間の価値観や考えていることを共有する機会・時間を設けていきます。

労働福祉活動

- ・ グループ共通としての制度改定とともに各分会独自の制度改定については、その目的を明確にし、メンバーの“納得度”を高めていく協議を通年協議として組み合せていきます。
- ・ 賃金制度においては、2025年度の物価、企業動向を踏まえたベースアップ要求を行っていくとともに、メンバーの成果発揮をより処遇に反映する制度の見直しに向けて協議を進めていきます。

教育活動

- ・ 前期まで行ってきたアサーティブコミュニケーションセミナー、マネジメントセミナーを引き続き計画していくとともに、今後職場内にてより求められるスキルを見据えた新たな教育テーマについて検討していきます。
- ・ ソレイユに関しては、業務に活かせる知識、体験につながるセミナーについて労使共催での開催を検討していきます。

レクリエーション活動

- ・ 職場内における親睦を深める機会の提供として職場親睦会補助を行います。
- ・ ソレイユでは、8月にボウリング大会、12月にクリスマス会を開催し、日頃の業務への労いの機会とするとともに社内コミュニケーションの活性化につなげていきます。
- ・ アルタ、IMGSにおいては、次年度以降に向けて労使共催でのレク企画を検討していきます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
620,000円	541,727円	114.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場親睦会補助として130名分（アルタ10名、IMGS40名、ソレイユ80名）の予算を組みます。 ・ 組合員教育費として関連4支部合同開催チームビルディングセミナーを実施します。 ・ 労働福祉対策費として障がい者雇用における研究に向けて有識者訪問を実施します。 ・ アルタ、ソレイユにおける同業他労組との情報交換会を実施します。 		

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

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

5つの大切にしたい考え方

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

三越伊勢丹グループ労働組合

■ 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 Twitter

■ 三越伊勢丹グループ労働組合 LINE@

