

第10期後半（2023年10月～2024年9月）

■重点取り組み

各職場ごとの働き方状況・優先課題を把握し「メンバー起点」をキーワードに外商統括部分会としての活動基盤を全体に拡散、定着。

■活動目標・具体的アクション

VOICEサイクル (現場活動)	<p>「働く環境の整備」を統括部分会全体の課題とし、テーマ別VOICEをはじめあらゆる手段でメンバーの声を吸い上げ。社内ルールとの整合性を考慮しながら個人外商では各店や営業部との接点、法人外商ではクライアント対応など、外商統括部の特徴を鑑みた働き方を会社へ伝え、改善につなげる。</p> <p>【法人】「働きやすさの阻害要因」をテーマに所属単位でアンケート、テーマ別VOICEを行い、働き方改善案を所属ごとに策定する（11月～2月）。業務負荷増大が見込まれる学生服繁忙期（11月～4月）状況改善を目的に個別ヒアリングなど柔軟なVOICEサイクルを実行し正確な現状を把握する。状況に応じ、スピーディーに会社へ改善案を提言する。</p> <p>【個人三越】お客さまと各店や営業部との接点における働き方（担当者休日の電話対応など）について、課題抽出と改善策の立案、経営との対話を通じ所属内での業務改革の取組みにつなげる。</p> <p>【個人伊勢丹】具体的な改善につなげるために、順次をメンバーの実態を聴くためのVOICE活動を開始し、「経営の知らない実態」を労使議論の俎上にあげ、改善につなげるVOICEサイクルを構築する。</p> <p>【スペシャリティ】バランスよく組合の役員を配置し様々な場所で働くメンバーの声が場所を問わず集めやすい、集まる仕組み作り。</p> <p>【分会全体】分会全役員対象の職場委員会（組合会議）を実施し外商統括部分会の課題や好事例など共有する（1月、4月 7月）。時間管理確認会を法人、個人定期的に行い、日常とオケージョン両面の対策について意見交換していく。</p>
経営対策	<ul style="list-style-type: none"> ・外商統括部を起点に、各部門、各所属それぞれ職場懇話会（会社との対話機会）を設け、組合と会社のスムーズな意思疎通を実現する。 ・中期経営計画進捗状況をそれぞれ確認。必要に応じ改善策を提言し推進に向けメンバーがより働きやすくなる状況を作る。 <p>【法人】グループ全体、各所属での職場懇話会を隔月1回開催する（テーマ 前半 働きやすさ向上改善案 後半 中期経営計画推進の課題）。</p> <p>【個人三越】2023年4月からチーム制やバディ制などの方針をテーマに課題確認。まずは 第2担当に導入されたバディ制の取組みについて、生産性の向上や働き方の改善の後押しを目的に、テーマ別VOICE成功事例や難しい点について話し合い、所属経営との意見交換をおこないます。</p> <p>【個人伊勢丹】会社とメンバーの間の捉えの「ギャップ」を埋めるために、定期的な職場懇話会の実施の中で、実態共有と提言を行い「会社の知らない実態」を浮き彫りにした上で、労使議論により「会社がすべきこと」「メンバーがすべきこと」を整理し、好事例サイクルを構築する。</p> <p>【スペシャリティ】労使関係を構築し各店より集めた課題と改善案を定期的に伝えていく（半期に一度）</p> <p>【統括部】統括部との職場懇話会を期初、期末に実行。活動の予定と進捗を定期的に共有する。</p>
広報活動	<p>VOICEサイクル（主として「働く環境の整備」に関する課題、改善の方向性、会社との対話）状況をメンバーに広く届くよう積極的に活動。特に職場懇話会の報告は基本的に全体に対して情報発信、VOICEサイクルの更なる促進や新たな声をあげるきっかけにつなげていく。</p> <p>【分会全体】分会広報誌をアナログ、デジタル両面で拡散。アナログは職場委員が主体を担うなど、組合役員全員参加で周知拡散を徹底する。必要に応じ動画を作成する。外商統括部分会としての活動状況の全体感を全メンバーが把握できるよう環境整備を行う。内容は基本ルールの確認なども盛り込む。メンバーが自分の所属の組合役員がだれかわかるよう、話しかけやすくなるよう周知を強化していく。</p>