

# 2024年度労使通年協議報告 議案書



## <今回の内容>

### 【報告事項】

1. 函館丸井今井を取り巻く環境
2. 2024年度労使通年協議の考え方
3. 2024年度労使通年協議項目

<対象：全雇用形態> P3~4

<対象：全雇用形態> P5

<対象：全雇用形態> P6

## <意見集約期間>

2024年6月30日（日）～7月7日（日）

## <開催方法>

『議案書配付・右記QRコードよりデータ閲覧』にて内容をご確認ください

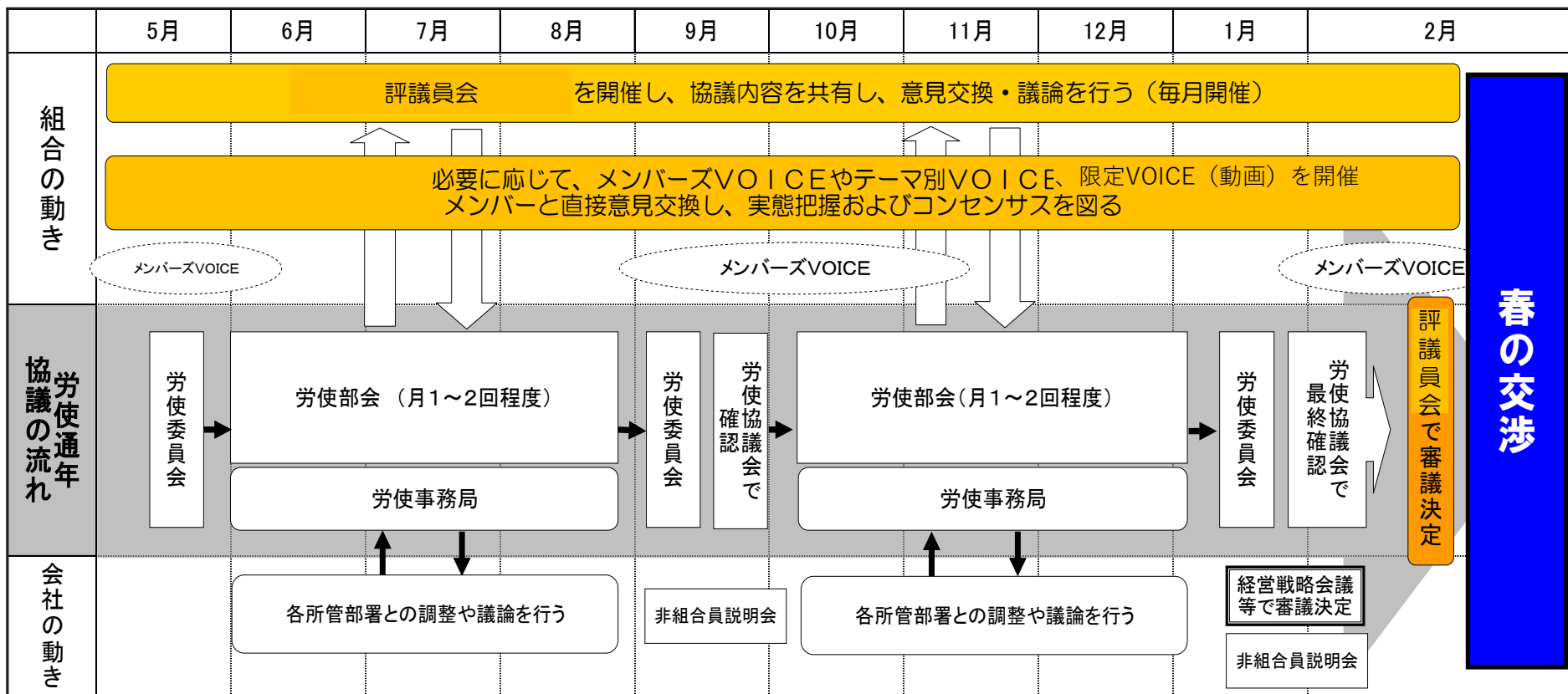
- 今回のメンバーズVOICEでは、全雇用形態を対象に労使通年協議項目の内容について設定の考え方・項目内容を中心に共有します。

皆さまから頂いたご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。  
P7に記載の「Forms」または「組合事務所・お近くの評議員」までお伝えをお願いします。



[こちらをクリック](#)

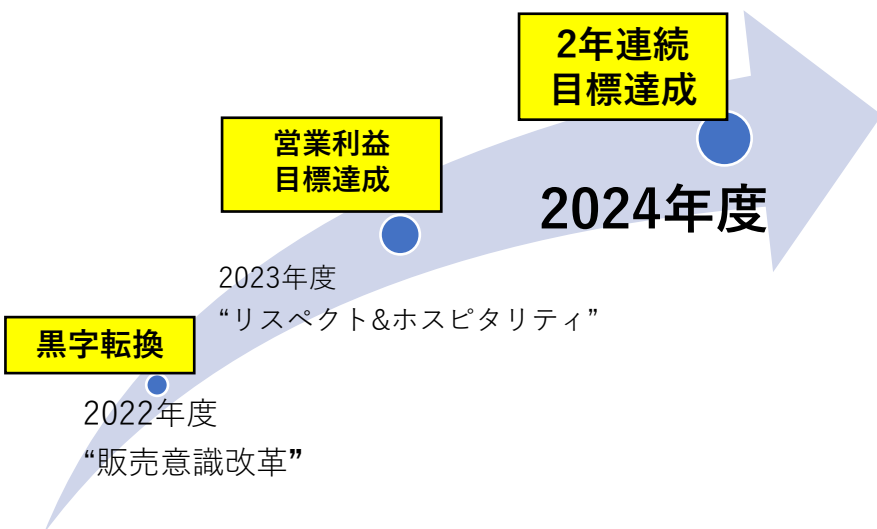
- ▶ 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の制度化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- ▶ 2024年度は、6月に開催されたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信されています。
- ▶ グループ指針に加えて、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえ、2024年度通年協議項目を函館丸井今井として設定します。
- ▶ 年間を通して労使で議論を深め、従業員との進捗共有・対話を定期的に行いながら“春の交渉”での労使合意を目指します。



## (1) 3ヵ年計画・将来の目指す店舗イメージ

- 2022年度からの3ヵ年計画では、将来の店舗像である「日本で一番楽しい百貨店」を目指し、これまでストアコンサルチームによる新たな販売体制や、催事・中元歳暮運営の見直しを中心とした収支構造改革などにチャレンジしてきました。
- それらの成果として昨年度の業績結果については、営業黒字の達成とともに営業利益目標についても大きく上回ることとなり、安定的な収益基盤の構築を進めることができました。

### 【3ヵ年計画・目指す店舗イメージ】



目指す店舗イメージ
1. 40代以下の新しいお客さま、観光客が来店され、 <u>ホスピタリティ高い接客をコンサル提案する百貨店</u>
2. 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる <u>日本一楽しい函館唯一の百貨店</u>
3. ステークホルダーから高い評価が得られ、その <u>存在意義が確立されている企業</u>

## (2) 2024年度計画

➤ 2024年度は、昨年度までに取り組みを進めた戦略を土台に、高感度上質・“個客”とつながるCRM・連邦戦略など重点戦略のさらなる深化を行い収益維持・向上に組み込みながら、次の中期である成長フェーズに向けた取り組みをスタートします。

### 【2024年度計画】5月発信会より引用

高感度 上質戦略	<b>MDバランスの修正</b> ミレニアル・Z世代に向けたPOPUP開催 サブカルチャーによる地域活性化 空き区画への欠落MDの導入	<b>外商改革の推進</b> 外商体制の変更・お得意様サロンの活用 北東北新規顧客開拓
	<b>新しい個客体験の創出</b> 販売“ぐるぐる”体制のさらなる進化	<b>拠点ネットワークの進化</b> 両本店への送客実施 両本店MDのPOP UP
	<b>サステナビリティの推進</b> 地域経済活性化に向けた取り組み	
個客と つながる CRM戦略	<b>識別顧客数を増やす</b> MIカード・アプリ会員獲得      インバウンド取り組み	<b>利用額を増やす</b> 戦略ターゲットの明確化
連邦戦略	<b>連邦戦略の本格稼働(BtoB)</b> IMPD建装事業受託とコンペへの参画	<b>連邦戦略の本格稼働(BtoC)</b> ふるさと納税の拡大
百貨店の 科学	<b>収支構造改革</b> 新たな収支改善策の実行	<b>業務改革</b> 業務改革(削減)による総実労働時間減
人材基盤・サ ステナブル	<b>人材基盤</b> Eラーニング受講の環境整備	<b>サステナビリティ</b> サステナビリティの理解促進
中長期	<b>街の価値向上に向けて</b> 街の価値向上に責任とイニシアチブを持つ	

## (1) 労使通年協議の考え方

- 2023年度の労使通年協議では、取り巻く環境を踏まえ、人事賃金制度・働く環境の整備をポイントに優先すべき重点課題とした「成果達成に報いる処遇のあり方」「従業員エンゲージメント向上」について協議しました。
- 「基本賞与の方向性に向けた協議」では、直近の段階的な基本賞与引き上げの方向性議論や具体的な実行策である2024年12月支給水準の引き上げ（平均1.20ヵ月+0.20ヵ月）を労使合意することができました。一方で、従業員エンゲージメントについては、優先課題として様々な取り組みを進め2023年度調査結果での重点指標の改善を目指しましたが、改善の効果は限定的となり、今後の取り組みに課題を残す結果となっています。
- 2024年度については、3ヵ年計画の最終年度の位置づけです。この2年間で進めてきた重点戦略や収支構造改革などさらに実行性を高めながら、収益の維持・向上を目指します。そして、次の成長フェーズとなる新中期計画に向けて、さらなるビジネスモデルの転換に全従業員がチャレンジすることで、地域エリアでの存在価値を高め、その価値向上に取り組めます。
- 2024年度労使通年協議では、企業戦略へチャレンジを継続すること、組合として従業員の“想い”として策定した労働福祉VISION（※2024年度春の交渉議案書参照）を踏まえ、人事賃金制度では、中長期の人事戦略策定と連携した『人財基盤構築』やその従業員の原動力となる『処遇改善』を協議します。加えて、『従業員エンゲージメント向上』は継続して働く環境の整備を中心に通年で取り組みます。

### 【2024年度労使通年協議考え方】



### ＜重点課題＞

人財基盤構築、処遇改善(ステージC・メイト人事賃金制度改定、基本賞与引き上げ・今後のステップ)

従業員エンゲージメント向上(重要指標“働きがい”“働きやすさ”改善、業務改革、風土改革、健康づくり)

# 3. 2024年度労使通年協議項目

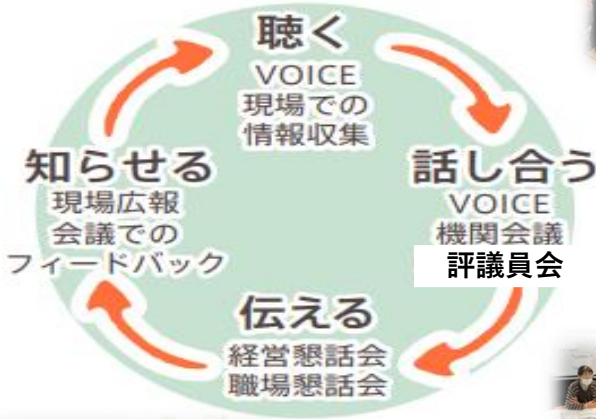
## <2024年度労使通年協議項目>

項目	協議	協議項目	対象	検討内容	期限
人事賃金制度	継続	賞与制度の見直し	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業利益推移、新中期計画を踏まえ年間基本賞与の支給3ヶ月に向けた中長期での段階的な引き上げステップの検討</li> <li>・2025年12月基本賞与引き上げ（早期の2.50ヵ月達成）を協議</li> </ul>	2025年3月 労使合意
	新規	人事賃金制度の見直し	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業戦略、組織体制を踏まえた成果発揮に対する処遇のあり方、成果の積み上げを重視する仕組みへ見直しを検討</li> <li>・本給構成の3階建て(資格給+役割給+個人成果給)への改定や、新評価シート導入を検討</li> </ul>	2025年3月 労使合意
	新規		メイトスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業戦略、組織体制を踏まえた成果発揮に対する処遇、成果の積み上げを重視する仕組みへ見直し。</li> <li>・本給構成の3階建て(資格給+役割給+個人成果給)への改定や、新評価シート導入を検討</li> </ul>	2025年3月 労使合意
	新規		時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年10月改定となる地域別最低賃金引き上げに伴う対応</li> </ul>	2024年9月 労使合意
働き方・環境整備	継続	エンゲージメント向上	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年調査結果を踏まえ、重要指標向上に3つ重点政策に取り組み、定点調査スコアを中長期で改善する ※2023年度結果：“働きがい”2.89前回▲0.17、“働きやすさ”3.11▲0.09</li> <li>①<b>業務改革：時間管理と業務改革</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な労務管理ルールの遵守につながる啓発、上司部下間の対話促進につながる仕組みづくり</li> <li>・外商部の働き方改革（フレックス運用支援、セールスの業務改善）</li> </ul> </li> <li>②<b>風土改革：“組織風土”“対人関係”強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員向け（さん付け・丁寧語運動、否定しない対話）、マネジメント層向け（アンガーマネジメント・アサーションスキル）など峻別して取り組む</li> </ul> </li> <li>③<b>健康づくり：高齢化、女性の健康課題への対応</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の年齢構成を踏まえ心身の不調防止につながる、健康診断のオプション追加、疾病予防への取り組みを検討。</li> <li>・ストレスチェック高ストレス者へのメンタルヘルスサポートを検討</li> </ul> </li> </ul>	通年 取り組み
その他	継続	労働協約の見直し	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゼネラルスタッフ労働協約に含まれているその他の雇用形態の附属諸規程内容についての整理</li> </ul>	2025年3月 労使合意

# 第10期活動テーマ『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

- 函館丸井今井が考える「ありたい未来」を実現するために、販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を、成果に繋げていくことが重要です。
- 労働組合では、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組みます。
- 挑戦する風土の土台づくりとして従業員満足度向上を重点ポイントとしながら、労使一体となり現場課題に継続して取り組みます。そのために従業員間の関係性向上、コミュニティ形成を実現するための「VOICEサイクル」を推進し、あらゆる場面で双方向対話に取り組みます。

## <VOICEサイクルイメージ>

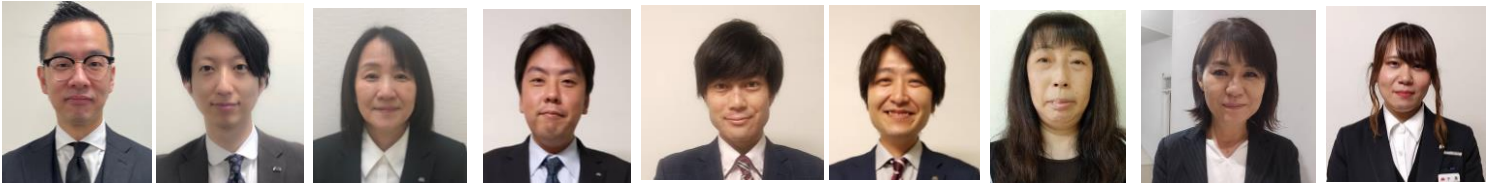


※活動を推進していきます

※組合専従があらゆる要素においてコーディネートを行います。

★今回の内容に関するご意見はこちら★

## 私たちがVOICEサイクルを推進します。



【函館丸井今井直轄分会】24年6月メンバーズVOICE（労使通年協議）質問・意見シート



## 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