

## 札幌丸井三越支部 第10期（2022・2023年度）の振り返り

### 【 第10期後半年度（2023年度）のトピックス 】

#### 事業会社の動向

- ・ 百貨店事業の売上の回復と販管費のスリム化、その他営業収入の拡大により2023年度営業利益が5年ぶりの黒字化を達成
- ・ 保有不動産の活用（コンタクトセンター事業、百貨店フロアの定借等）、宅配事業、委託業務内製化など店舗運営の見直し

#### 支部の動向

- ・ 労働条件向上へ5年後の中長期的に取り組む方向性を示した、労働福祉ビジョンを策定し、2024年度からの通年協議に反映
- ・ 2025年4月から所定労働時間短縮が決定、2024年6月賞与が過去最大の賞与水準の達成

### 【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

#### 活動テーマ：『未来を拓く、みんなで作る』

- ・ 雇用確保と労働条件維持・向上へ、収益基盤安定化が必須であり、企業戦略を着実に進め、成果への結びつけが必要。
- ・ 私たち自身も変化に順応しつつ、自らがキャリア(志)を考え、未来にありたい姿を創造していくサポートが最も重要。
- ・ メンバーが企業戦略の理解度・納得性を高め、「この会社をより良くする」「全員が主役となる」取り組みを推進。
- ・ 私たちが想う、その先の未来の実現を共に拓くための取り組みとして、活動の中心となる「VOICEサイクル」を推進。あらゆる活動において、メンバー参画機会や場の提供から意識醸成、活動の発展につながる仕組み化と定着に取り組む。

### 【 活動の振り返り 】

#### 全体の振り返り

#### 労働条件向上へ中期的に取り組む方向性を示した労働福祉ビジョンを作成し、2024年度の通年協議へ反映

#### メンバーが働きやすい環境づくりへ「適正な労働時間管理」と「業務改革」を推進

- ・ 2028年の目指す姿として「労働福祉ビジョン」を組合役員と協議し策定。2024年の通年協議から反映させ協議を進める。
- ・ 安心して働く職場環境の実現へ、時間管理ルールの整備や啓発活動を行い適正な労働時間管理に向けた取り組みを推進
- ・ 執行委員による3つの活動プロジェクトから執行部がVOICEサイクルを一気通貫で推進

#### ◎：できたこと

- ・ 2025年4月年間所定労働時間短縮が決定※水準未定
- ・ 社長インタビューを毎月実施し80%以上の従業員が視聴し、企業が描く将来像を知る機会を創出
- ・ 1カ月に1度テーマ設定し、職場を良くするサイクル内で意見集約実施。安全衛生、時間管理の議論の活性化につなげる
- ・ 週1回のLINE配信、月1回の丸三新聞発刊の定期配信を行い、広報誌を起点としたコミュニケーションを行なう
- ・ 労働福祉政策の実行度を高める「心理的安全性」、「プロ化サポート」、「所属の役割見える化」のテーマ別委員会を推進

#### △：やりきれなかったこと

- ・ 適正な労働時間管理の管理体制強化と啓発活動を行い、モニタリング指標の数値は改善されたが、法令遵守（時差時間・休日PC稼働0）が行なえている状態には至らず。
- ・ 企業の将来像を中心に対話を行い、戦略を推進する上で、起こる現場とのギャップを埋める為の取り組みが必要
- ・ 職場委員からの意見集約の回収率が平均50%台と目標とする100%の回収率には至らず
- ・ 定期的に新規登録キャンペーンを行いLINE会員50%目標取り組むLINE会員34%（19名増加）にとどまる

### 【 第10期後半年度（2023年度）支部活動費の執行について 】

予 算	実 績	執行率
4,400,000円	2,824,371円	64.1%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 札幌丸井三越支部の執行率は64.1%。重点活動の労働福祉における役員教育については、終日の執行委員会にて実施を検討も通年協議や労働福祉ビジョンの策定に向けた協議を優先したため実施には至らず。（△30万円）</li> <li>・ 教育サポート活動は、計画的に3回実施しましたが、地場の講師を招き計画より金額を抑えての執行。（△20万円）</li> </ul>		

## 札幌丸井三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針

### （第11期運動方針策定にあたって考え方）

#### 第11期運動方針テーマ：ありたい未来の実現へ、みんなの声を「とどける」・「つなぐ」

##### <雇用・労働条件の維持・向上に繋がる活動>

- 札幌丸井三越の取り巻く環境に変化が起こり、商環境や企業戦略を踏まえ転換期を迎える。企業動向を十分に確認し、私たちが大切にする雇用・労働条件の維持・向上に繋がる活動に優先的に取り組む。

##### <VOICEサイクルを推進し、北海道統括支部のビジョンの実現>

- 組合活動は、メンバー自身の活動であり、自らの企業の在り方、労働条件、働く環境をより良くしたいという思いが原点。VOICEサイクルを推進し、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」活動を行い、北海道統括支部のビジョンである“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”の実現へ取り組む。

##### <経営への課題提言、解決に向けた取り組みのチェックとサポート>

- 企業ビジョンの実現へ札幌丸井三越が目指す理想と現場実態とのギャップ解消、メンバーの納得感を高める活動に取り組む。

#### VOICE サイクル メンバーの声を 「とどける」

- 組合役員は現場課題の意見集約を行い、メンバーの声を上げる
- 機関会議で話し合い、現場課題解決策を経営へ意見提言
- 現場課題解決へ意見集約の質を高める為に、「聴く」力を高める



内部会議

#### 経営対策活動 メンバーと経営を 「つなぐ」

- メンバーの行動変容を起こし、企業戦略の精度向上につなげる
- 企業が描く将来像のメンバー理解が深まるサポート
- 戦略を進める上で発生する現場課題解決へ経営対話の幅を広げる



経営懇話会

#### 労働福祉活動 労働福祉ビジョン推進 「ありたい未来実現」

- 企業ビジョンを成し遂げるメンバーの労働条件向上を果たす
- 労働福祉ビジョンを毎年の通年協議に反映させ取り組みを推進
- メンバーの能力が最大限発揮できるキャリア形成支援サポート



労使協議会

#### 【札幌丸井三越】 VOICEサイクル

### “知らせる”



### “聴く”

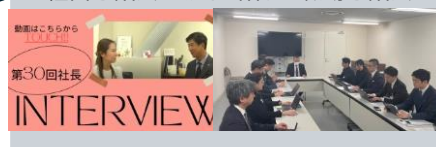
職場委員会・テーマ別VOICE



- ① キャリア形成支援
- ② 安心安全に働く職場環境
- ③ 心理的安全性の高い職場

### “伝える”

経営懇話会&ミライの話し&職場懇話会



### “話し合う”

執行委員会&テーマ別活動委員会



<第11期前半年度>  
「聴く」⇒「話し合う」に注力！  
執行部と職場委員が連携し、意見集約の質と量を高め経営への意見提言に繋げる

<第11期後半年度に向けて>  
「話し合う」⇒「伝える」に繋げる！  
従業員の行動変容、魅力ある職場環境に繋がる労使協議に繋げる

## 札幌丸井三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

### 【取り巻く環境】

- ・ 北海道経済の実質成長率は、インバウンド消費が増え、全国を上回る上昇率で推移。札幌市では、新幹線延伸時期が後ろ倒しになる方向が示されている。札幌市の再開発では、2025年に4丁目プラザの跡地の開業が予定され、札幌の街並みに変化。
- ・ 2024年度の丸井三越は安定して黒字が達成できる体質の構築へ「マスから個のビジネスモデル」、「収支構造改革」、「イキイキと働くモデル」の3つを柱に成長戦略が進む。
- ・ 長期的に目指す札幌版の“まち化”を実現するにあたり札幌丸井三越では新中期計画を2025年から推進。“まち化”を推進し集客力を高め、百貨店を中核とした高収益の企業を目指す。そこで働く人の価値を高めるプロ人材の育成へ人材戦略が進む。

### 【重点取り組み（具体的な活動）】

#### VOICEサイクル

- ・ 全組合役員がメンバーの声を集約し、機関会議で“話し合う”ことを徹底し、**通期でVOICEサイクルを回し続ける**。それらをもとに経営との対話、各労使会議での意見提言につなげる。
- ・ 執行部と職場委員が接点を拡大し、連携を図り現場で起きる課題解決に取り組む**「職場を良くするサイクル」を進化**。
- ・ 前期スタートした執行委員による「雑談窓口」をさらに活性化、運用を整備することで、「聴く」を強化。**メンバーの職場での悩み解決に向けた支援に執行部全員で取り組む**。それらの下支えとなる傾聴力向上にむけて、兼任役員が2か月に1度外部講師のセミナーを受講し、「聴く力」定着し、意見集約の質を高める。
- ・ テーマ別活動委員会（執行委員による活動プロジェクト）を通して、執行部が一気通貫で途切れることなくVOICEサイクルを推進に関与することで重点課題の解決にむけた活動を起案、新たな活動に取り組む。

#### 経営対策活動

- ・ 経営懇話会や社長インタビューでは、中期計画やまち化に向けた戦略の進捗を確認、経営課題に対する提言を継続して行う。
- ・ 機関会議や、メンバーズVOICEを通じて組合からもメンバーと共有化、理解度を高める。それらをもとに、会社が描く将来像と現場で起きる課題のギャップを埋め、**企業の将来を描くために前向きに行動を起こすためのサポートを行う**。
- ・ より職場に近い課題解決を実現するため、経営との対話の幅を広げる。部門長を対象にした職場懇話会を3ヶ月に1度開催。

#### 労働福祉活動

- ・ 2024年度に策定した**労働福祉ビジョンを通年協議に反映することで、労働条件向上への協議を進める**。
- ・ **賞与制度の在り方の見直し、年間賞与支給カ月の引上げ**によって北海道内で優位性のある処遇を実現し、魅力を高める。
- ・ 働きがいのある労働環境の実現へ、**北海道内の企業で優位性の高い労働時間を達成する**。
- ・ 全メンバーが、環境変化や企業の成長戦略フェーズに前向きに挑戦し、活躍できる環境づくりを目指し、**“心理的安全性の高い”（個性を受け入れ、挑戦に安全なチーム）職場風土づくり**に向けた活動を行う。
- ・ 人材戦略を推進するため、メンバーの自律的なキャリア形成に向けて成長実感、育成視点での評価制度の適切な運用フロー整備と面談を通じた「キャリア管理」の仕組みづくりを労使協議する。

#### その他の活動

- ・ グループ内外の企業と交流会を行い、新たな情報や価値観に触れ知識を得ることで、支部活動の活性化に繋げる。
- ・ 組合活動の情報発信の基なるLINEの会員登録を50%まで引き上げ、従業員との双方向コミュニケーションに繋げる。

### 【第11期前半年度（2024年度）支部活動費予算について】

予 算	前期実績	前期比
3,900,000円	2,824,371円	138.0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 札幌丸井三越支部の予算は390万円に設定します。重点活動に経営対策・労働福祉の強化へ兼任役員を対象にした外部講師を招いたセミナーを2か月に1度実施し、VOICEサイクルを活性化する上で必要な「聴く力」を高める。</li> <li>・ メンバー間のコミュニケーションを促進へ、札幌メンバーを対象に団結会を2回、遠隔地を対象に遠隔地懇親会補助の費用を設定。</li> </ul>		