

函館丸井今井直轄分会 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

- ・ 業績は2022年度から2年連続黒字を達成。コロナ禍、環境変化による赤字フェーズから脱却。
- ・ 収入面では一定の定借収入や店舗体制（ぐるぐる）によるトップラインの引き上げ。支出面では人件費やアルバイト費を中心とした販売管理費のコントロールなど収入・支出両面において急速に収支構造改革を進めた。
- ・ 店舗運営体制“ぐるぐる”は、毎年度ステップを踏みながら店内コンサル販売の精度アップと要員効率化をさらに進めた。
- ・ 一方で、急速な経費コントロール。要員減の中で事業運営を維持してきたこと影響し、エンゲージメント調査では重点指標は前回から改善には至らなかった。
- ・ 中長期の集客・収益施策としてサブカルチャー×行政による催事を年間通して取り組み。2022年度に開催したゴールデンカムイ展の開催を皮切りに、地域活性化につながる施策の土台をつくった。

支部の動向

- ・ 2024年12月に基本賞与の引き上げ（ベースとなる支給ヶ月に+0.2ヵ月）、業績結果に伴う加算金の支給（2024年6月+0.72ヵ月）など、戦略実行に伴う成果への労いとして労働条件向上を具現化。
- ・ 労働条件における中長期的の目指す姿である「労働福祉ビジョン」その取り組みとなる「ロードマップ」を策定
- ・ 職場区リーダーを軸とした組織運営の見直し、テーマ別VOICEの実施や広報発刊などに担当別に取り組み。職場区リーダーが担う役割の幅は広がり、かつ書記局の運営サポートと連携してVOICEサイクルを推進する“型”を一定程度構築した。

【 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：『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

- ・ 企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち、取り組むことが必要です。
- ・ 加えて、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通じ、成果に繋げていくことが重要であると捉えています。
- ・ 労働組合としては、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。その上で、全従業員が当事者意識をもち、「職場をよりよくしたい」というメンバーの声を汲み取り、課題解決につなげるために、これまで以上のVOICE活動に取り組みます。
- ・ また、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。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【労働福祉】「業績の安定化」とともに労働福祉ビジョンの策定、通年協議では労働条件向上（ベースアップ、基本賞与の引き上げ）に向けた協議を進めることができた。 ・ 重点課題として捉えるエンゲージメント向上については、前年からの改善を目指したものの、重点指標は改悪となっていた。 ・ 【経営対策】定期開催による経営懇話会を基点にアクションプラン進捗・現場課題協議の場として意見交換、提言を実施した。 ・ 【VOICEサイクル】サイクルを循環していく土台ができた。一方で、それぞれの活動の深化、参画精度を高める。 	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【労働福祉】労働福祉ビジョンの作成、それをもとにした2024年度通年協議への反映。 ・ 基本賞与の引き上げ、業績加算金の支給。 ・ 松山・函館合同交流会を相互に訪問し、経営動向や働く環境に対する知見を広げた。 ・ “聴く”重点課題エリアに対して職場区リーダー（運営サポートは書記スタッフ）が運営するテーマ別VOICEを定期的開催。メンバーの声を聴く頻度、運営スタイルを確立した。（テーマ別VOICE×3テーマ） ・ “知らせる”：獲得キャンペーン、VOICE 開催時の声掛け徹底により会員 50%達成。（会員数52名）メンバーが情報提供をキャッチアップできる土台を作った。 ・ 広報誌「海峡」は組合活動、労使会議（経営懇話会・安全衛生）報告を中心に継続して毎月発刊することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンゲージメントに関わる取り組みとして労使協議、取り組んだ一方で、重点指標（働きやすさ・働きがい）の改善にはいたらなかった。 ・ 【VOICE サイクル】 ・ “聴く”：兼任役員間での課題改善案に向けた“話し合う”へのつながりをもつことができなかった。 ・ “伝える”：経営懇話会での現場の声を伝える頻度が月1回であり、課題解決のスピードを高めること、さらには内容についても限定的になった。

【 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
3,100,000円	2,279,674円	73.5%

- ・ 専従訪問時の交通費は消化。計画通りの推移。
- ・ 活動では、ランチ開催想定テーマ別VOICE、職場区リーダーMTGが夕方開催など開催時間の変更もあり予算執行率22 % ▲50千円。
- ・ レクリエーションは、当初バスレクを計画も募集ハードル、コロナ感染拡大の状況を踏まえて見送り▲180千。
- ・ 兼任役員への労働福祉セミナー（労働福祉費・予算100千円）について予定を変更し内部講師による勉強会（問題解決全2回）へ変更したため未執行。
- ・ 教育サポートでは、コロナによる影響もあり開催時期を変更するなど実施回数が計画より変更となった（▲100千円）
- ・ 松山との合同交流会を開催。計画通り全評議員が参加。



函館丸井今井直轄分会 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

<第11期運動方針策定にあたって考え方・ありたい姿>

活動テーマ：『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。』

・第11期では、函館丸井今井としての「対話文化」をつくり、その定着に向けて、をあらゆる組合活動・VOICEサイクルに紐づけまわし続けます。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生まれ、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っている状態を目指します。

- ・組合活動の原動力となるメンバーの声を「ヨコ」に広げながら、組織内の「タテ」の関係性にも派生していくサポート活動に注力します。
- ・函館丸井今井のメンバー一人ひとりがタテ・ヨコの「対話」を通して、お互いの価値観を理解しあい、「こうありたい」という将来像の景色をすり合わせていくことで、次のステージに向かうことができると考えます。新しい中期計画の実行や、環境変化に柔軟に対応していく、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を行っていきます。
- ・2024年度からの新たな中期計画のもと、そして要員構成など内部環境を正しく捉えていく中において、一人ひとりの担う役割・職務が大きくなり、成果を着実に出生産性を高め続けること。そして、会社は一体となりながら、これからもチャレンジを続けなければなりません。
- ・メンバーが成果を発揮し、成長とともに貢献し続けること。そして、会社は従業員が頑張り続けることができるため土台をつくり、その支援を相互に行い好循環となることが肝要です。
- ・企業がよりよい状態へ進んでいることを実感するひとつの指標として「エンゲージメント調査結果」については、重要であると捉え、第10期同様に“働きがい”“働きやすさ”の向上が労使優先の共通課題として労使取り組みを進めます。
- ・また、メンバーとともに考えるありたい姿である「労働福祉ビジョン」についても着実に前進するため、ひとりひとりの頑張りが成果に反映した結果となる「賞与」「本給」「採用」を中心とした様々な労働条件向上へ優先順位を見極めつつ、着実な前進を目指します。
- ・働く環境の整備は、継続性をもって“働きやすさ”向上を前半年度に取り組み。その土台をもとに“働きがい”を高めるステップにより根本的な底上げを行います。

函館丸井今井VOICEサイクルイメージ



北海道統括支部 函館丸井今井直轄分会 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【取り巻く環境】

- ・ 函館市を取り巻く環境では、市内の人口は減少の一途をたどる。さらにイトーヨーカドーやテオーの撤退など小売りは苦境となっており、従来の市内マーケットだけでは中長期的には成長や発展には制限がある状態と捉える。一方、函館市として観光による来函者は増加しており、コンパクトシティとしての魅力を再発見している。
- ・ 道南唯一の百貨店、函館市・五稜郭エリアでの「まち化」を考え、賑わいを常に生み続ける店になる。
- ・ 業績拡大とともに企業の成長・発展を目指す中、さらなるビジネスモデルを転換、収支構造・働き方の見直しを進めることで、店舗・人へのそれぞれに投資ができる体質へもう一段階次のステージへ歩みを進める。

【重点取り組み（具体的な活動）】

労働福祉活動（VOICEサイクル）

- ・ 通年協議は継続性のある賞与の引き上げ、雇用形態毎の年収水準が上がる協議する。これらとともに、未来に前向きになるための人事戦略として『ステージC・メイトスタッフ・エルダースタッフ』を中心に各雇用形態の人事賃金制度の再構築に向けて労使協議を行う。
- ・ 働く環境の整備に向けては、エンゲージメント向上につながる重点指標として、“働きやすさ”、“働きがい”を実感するため、その根幹となる従業員間のタテ（所属間）・ヨコ（所属を横断した）“対話の文化”をつくり定着する。
- ・ タテでは、2024年度9月から労使で取り組む 上司部下間の1on1MTGを通年協議の中で取り組む。ヨコでは、重点エリアである「ストアコンサル」「外商」など課題設定を行いながら、VOICEサイクルと連携し、執行部として課題提言を行う。
- ・ それらを進めるためにも双方向のコミュニケーションスキルを兼任役員が身に着け、率先してVOICE活動や、労働福祉政策への提言につなげられるようスキルアップの機会を定期的に設ける。
- ・ 業務改善は、“働きやすさ”をさらに加速する上で提言する。「外商改革」「全従業員への業務改善アンケート」を実施。VOICEサイクルの中で、課題解決を行う。
- ・ 労働福祉ビジョンへ実現に向けた福利厚生への政策として「健康づくり・増進」に向けたイベント（ウォーキングイベントや食生活改善、健康リテラシーアップなど）を労使連携して取り組みます。

経営対策活動（VOICEサイクル）

- ・ これまでの経営懇話会（毎月1回）のみならず 経営との対話場面を増やし、課題解決を創出する場として 社長(兼店長)とのミニ懇話会（NEW）を追加する。
- ・ 重点課題（対話文化づくり、エンゲージメント向上）への課題解決に向けて、重点戦略エリアに対してテーマを絞りながら、職場区リーダーが運営マネジメントを行う。
- ・ 兼任役員が経営対策の視点を養いながら、組織力のさらなる活性化を目指し、他支部との合同執行委員会（札幌や中四国支部など）での相互地域訪問を行います。

広報活動

- ・ 「広報誌・LINE」それぞれのツールを軸としながら、VOICE など現場活動と連携した兼任役員がより気軽にメンバーへ情報提供・フィードバックをすることでメンバーとの双方向コミュニケーション、タイムリーを意識したスキームづくりに取り組みます。
- ・ 広報誌『海峡』はこれまで通り毎月発刊し、労使会議体（経営懇話会・安全衛生委員会）“知らせる”活動の幹として重点に 取り組む。

その他分野別活動

- ・ メンバー教育サポートでは、メンバーの余暇の充実をテーマにカルチャーワークショップの定期開催を年4回実施
- ・ レクリエーションは、年1回の団結会補助に加えて、独自の活動としてボウリングまたは、地域の魅力を学ぶマイクロツーリズムを開催し、年次や所属などの垣根を超えたコミュニケーションのきっかけとなるようなイベントを企画する。

【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
3,100,000円	2,279,674円	136.0%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第10期に、コロナ感染拡大など執行することができなかった教育セミナーやレクリエーションなど11期に予算組することで活動全体は前期ベースを維持。 ・ 重点活動となるVOICEサイクルの活性化につながるVOICEの定期開催や新たな活動MTGの設定や労働福祉ビジョンの政策実現につながる労使連携し活動への取り組みなどにより前期予算を上回る。以下主な予算設定内容 ・ VOICE活動：テーマ別VOICE 職場区リーダー3名主催×年3回＝計9回（昼開催） ・ 広報活動：従業員名簿の作成（100,000円） ・ 労働福祉：労働福祉ビジョンで掲げる労使での健康経営につながる施策として「健康づくり・増進」ウォーキングラリーや健康セミナーなどを計画(35,000円) ・ 組織運営：職場区リーダー・評議員（懇話会）MTGを年それぞれ6回計画（昼開催）することで“話し合う”による課題提言の精度をアップする。 		