

仙台三越支部 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

- ・ 開店90周年を迎え周年企画を2023年度通して推進。また、4期連続の赤字から脱却を果たし黒字化を実現
- ・ 要員のスリム化に伴う新組織体制へ変革し、全館販売体制や自領域でのマルチタスクの働き方を推進
- ・ 事業構造改革の推進（催事プロモーション運営の見直し、三越石巻の営業終了、泉センター物流移転）

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要求を実施
- ・ 現行制度の課題解決・中長期的なキャリアの歩みを実現すべく社員ステージC人事賃金制度を見直し
- ・ 労働条件における中長期的なビジョン（労働福祉ビジョン・ロードマップ）を策定

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ 仙台三越で働くメンバー全員が同じ未来を描き成長・発展していくためには、現状だけではなく未来の『やりがい』『安心感』を同時に描くことができるよう、中長期的に企業風土や人に関わる諸制度を見直していく必要があります
- ・ 仕事の達成感や適正な評価による『やりがい』、相談ができる環境の充実による『安心感』など、メンバーそれぞれが描くやりがい・安心感を共有し、一緒に考え構築していくことで、仙台三越全体のやりがい・安心感が生まれ、同じ未来を描くことのできる一体感にも繋がると考えます
- ・ 第10期は、『組合活動の主役はメンバーである』という根幹に立ち返り、メンバー全員で『聴く・話し合う・伝える・知らせる』のVOICEサイクルを推進することで、同じ未来を描き一体感が増した仙台三越を創っていきます

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 組合活動について、VOICEサイクルを意識した『執行部全体運営』の取り組みを進めることはできたものの、メンバーと議論する機会の創出や組合活動の周知には課題が残る結果となった
- ・ 通年協議を推進し、大きな制度改定までは至らなかったものの、労使で課題の目線合わせを正しくすることができた。また、執行部全員で議論し、5年後の労働条件のあるべき姿とそれまでの道筋となる『労働福祉ビジョン・ロードマップ』を策定することができた

◎：できたこと

- ・ 兼任執行委員を交えた職場懇話会の実施と、所属の業務改善につながる対話があった
- ・ 他支部合同の執行委員会を通じて、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
- ・ 5年ぶりのボウリング大会を開催し、参加者同心のコミュニケーション醸成に寄与することができた

△：やりきれなかったこと

- ・ 各種VOICEについて、ここ数年参加率が低迷しており、メンバーと議論する時間の構築や労使協議状況をアウトプットする方法を早期に確立することが必要（VOICEサイクルの『話し合う』と『知らせる』取り組みに課題が残った）
- ・ 従業員の関心の高いレクリエーション・セミナー活動がおこなえなかった

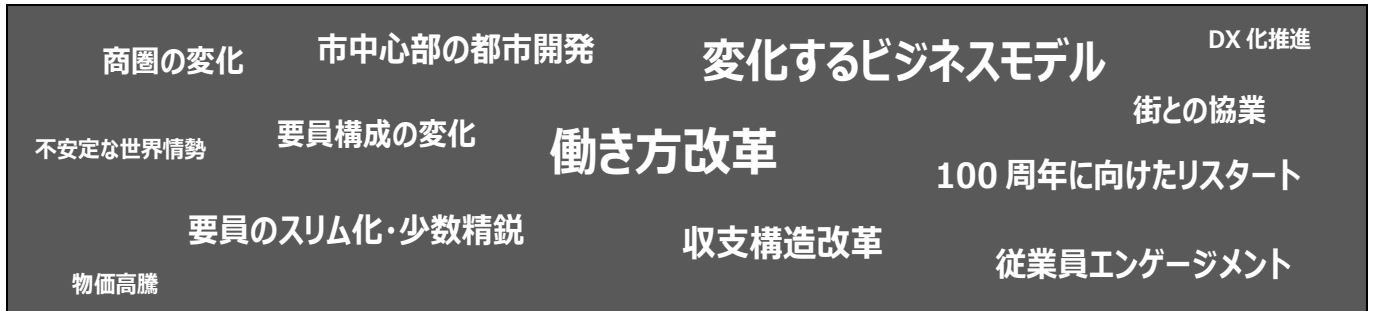
【 第10期後半年度（2023年度）支部活動費の執行について 】

予 算	実 績	執行率
2,300,000円	1,243,532円	45.93%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種活動計画において未実施となったものもあり低位の執行率に推移。具体的には、支部独自のメンバー教育セミナーや一部レクリエーション活動の未実施、VOICE時の会議室の利用が社内会議室へシフトしたことが挙げられる ・ 一方、コロナ禍を経て、他支部や他労組との交流は活発化し、渉外費や現場活動費は高い執行率で推移 		

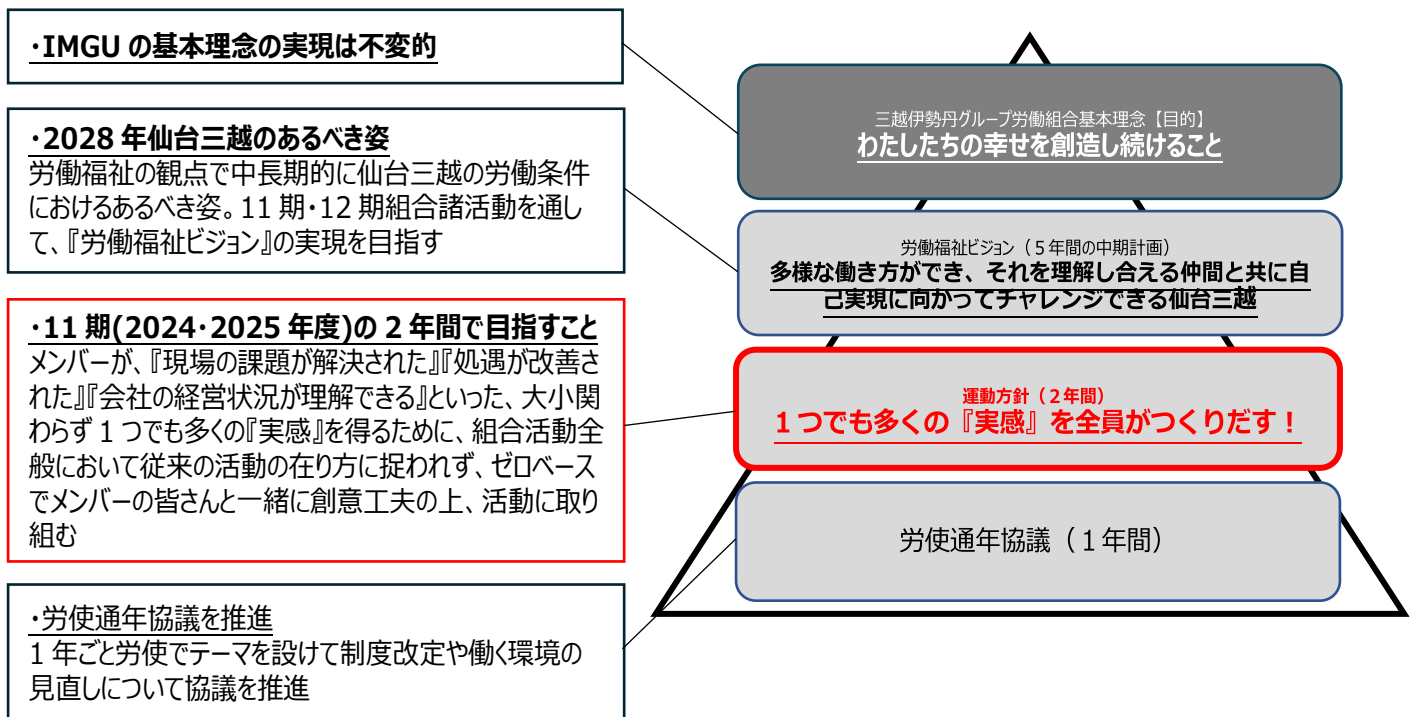
【第11期運動方針タイトル】

1つでも多くの『実感』を全員が作りだす！

■ 私たちを取り巻く環境

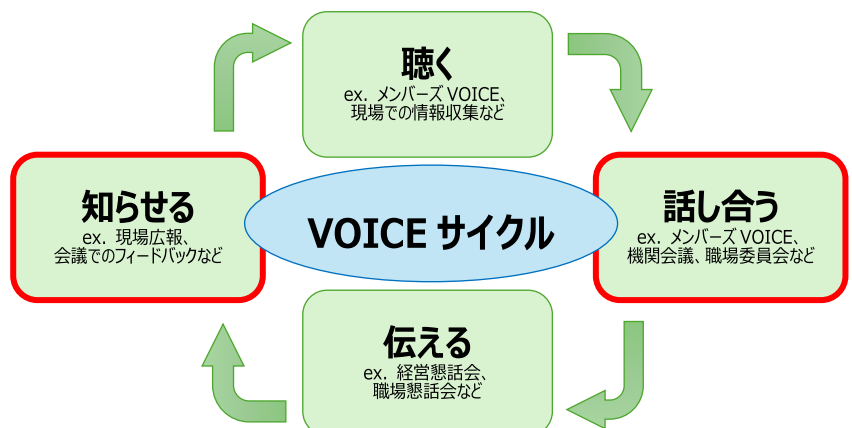


■ 考え方



■ 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



【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOICEサイクル		
<ul style="list-style-type: none"> 第10期より取り組みを推進してきたVOICEサイクルについて、メンバーの巻き込みをより強化し昇華させる。VOICEサイクルの各取り組みにおいては、メンバーに多くの『実感』を得てもらうために、『知らせる』・『話し合う』の活動強化が重要 『知らせる』取り組みについては、組合活動の周知やフィードバックを、『誰が・いつ・どこで・何を・どのように』といった『知らせるフロー』を早期に構築し実行する。具体的には、定期的に活動を評議員・職場委員から各所属への発信フローの構築や、情報格差が起きないようHP・LINEをはじめ各種デジタルツール、紙媒体を最大限活用する 『話し合う』取り組みについては、メンバーの皆さんと目的を明確にして話し合う場を創出し、VOICE改革（※後述）の実行をおこなう。また、支部機関会議においても、会議の議題・資料の早期共有や開催日時を定例に設定するなど、話し合いがしやすい環境整備をおこないながら、兼任役員のスリル強化（※後述）をおこない、効率的且つ生産性の高い『話し合う』スタイルを構築する 		
VOICE改革		
<ul style="list-style-type: none"> ここ数年VOICEの参加率が低迷しており、メンバーと話し合う機会や多くのメンバーに知らせることが不十分な状況となっていることから、従来の方法に留まらないVOICE活動を執行部全体で推進する 各種VOICEの目的を明確にし、それぞれ適した実施方法で執行部全体運営をおこなう。『聴いてもらう（＝知らせる）』ことを目的としたVOICEは、社内Teams・組合ブログを通じた動画を最大活用する。また、『話し合う』ことを目的としたテーマ別VOICEは、意見交換しやすい環境をリアル開催の中で構築する（当日テーマ資料の事前共有、開催形式や席配置などの工夫、兼任執行委員のさらなる参画） 		
労働福祉活動		
<ul style="list-style-type: none"> 第10期に策定した労働福祉ビジョンを推進する上では、企業の業績状況や今後の方向性、世の中の動きを把握することが重要となる。そのため、中長期計画（6ヵ年計画）の内容やそれらを実行する上で私たちの働き方がどのように変化するか想定し、取り組み項目の優先度を見誤らずに労使通年協議の推進をおこなう コロナ禍で企業業績が低迷したことにより、処遇改善における大きなアクションは未着手である。『個人のモチベーションの維持向上・安定した生活のフォロー・企業の魅力度向上』の観点をもち、役割成果主義をベースとしながら、従業員が納得できる人事賃金制度の整備や処遇向上に向けた取り組みをおこなう 		
経営対策活動		
<ul style="list-style-type: none"> 企業業績の向上や安定的な利益を創出するには、私たち全員の働き方の変革やマインドチェンジが不可欠である。そのため、労使懇話会を通して執行部として正しく企業の状況を把握し、且つメンバーへのスピーディーな情報共有を実施する 現場の課題解決や業務改善となる『成果』を意識した経営との対話を実施する（経営懇話会・職場懇話会） 		
兼任役員のスリル強化		
<ul style="list-style-type: none"> 兼任執行委員が常に知識をアップデートし進化していくべく、専従役員会議や他労組・渉外活動の取り組みを定期的に執行部へ情報共有し、学ぶことができる機会を創出する。また、アウトプットする場としても『VOICE』や『職場委員会』の運営をおこない、兼任執行員主体のVOICEサイクル推進の実現を目指す 本部方針の『I（One）MGU』の考え方にある各支部の垣根を超えた新たな気づきを発見する、という観点から他支部との合同執行委員会をおこない、兼任執行委員のマインドセット・成長と組織の活性化を図る 		

【 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
2,500,000円	1,056,468円	236.7%
<ul style="list-style-type: none"> 現場活動・レクリエーション活動など多くのメンバーを巻き込み、1つでも多くの『実感』が得られるために、費目ごと予算組みをして各活動の実施をおこなう 第10期は活動を計画するも未実施となったものもあつたため、計画的且つメンバーニーズの高い企画立案やメンバーを巻き込む周知活動、情報格差が起きないような情報発信をおこなう 		