

関連グループ支部Ⅱ 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

- ・ グループ連邦戦略の推進が更に進み、各社の特性を活かし業績や貢献度向上につながる施策の実行が求められてきました。
- ・ 2023年度業績は、グループ百貨店が好調に推移したことなどにより各社堅調に推移しました。

支部の動向

- ・ 処遇改善に向けては、物価高騰の影響を踏まえたベースアップを実施。また2024年6月賞与に関しては、各社の業績状況を踏まえ支給表通りまたは支給表より上乘せする要求をおこない各社満額での回答につながりました。（アルタ+3か月、ソレイユ加算）
- ・ 2024年12月の相模原伊勢丹営業終了に伴いカタログギフトを取り扱うギフトサロンの労務対応をおこないました。（IMGS）

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ 各社で進める制度改定のあと、正しい制度運用がされているかの状況を確認し、制度の正しい理解を推進します。また役割の意識づけや目標設定・フィードバックの質の向上などをおこなうことで、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。
- ・ 環境の整備に向けては、相互尊重や他者を思いやる気持ちを持ち、意見を出し合いながら業務に取り組む風土醸成に向け、それぞれの所属の傾向を把握し、メンバー自身の意識や行動変革につながる取り組みを進めます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 各制度に対する正しい理解につなげるための人事制度ガイダンスの策定（IMGS）や、VOICE以外に会社の会議体にて目標管理の適正運用の説明（IMGS・アルタ）を行うことで出向者も含め各社制度内容への理解促進に向けた取り組みを進めてきました。
- ・ 職場環境に関してはメンバー間のコミュニケーションが活性化するための教育、働きがいにもつなげるレク（ソレイユ）などを開催しお互いをわかりあい認め合う環境の実現にむけて取り組みを進めてきました。

◎：できたこと

△：やりきれなかったこと

【目標管理制度の理解促進と運用実態の把握】

評価制度改定に伴い運用方法の正しい理解につながる説明を労使で実施しました。（IMGSでは人事制度ガイダンスを作成）

【VOICEなどでのメンバーの声を経営陣に共有】

現場の声を経営懇話会などで直接伝えることにより、現状の理解や経営の意図をメンバーが理解するきっかけになりました。

（アルタではMIC専従者が経懇に出席し出向者の声を共有）

【会社間を跨いだメンバー教育の実施】

相互尊重の理解と職場内の円滑なコミュニケーションにつながるセミナーとしてアサーティブコミュニケーションセミナーを関連支部Ⅰと合同で開催しました。（約50名参加）

【目標管理制度の適正な運用】

教宣と運用の改善に取り組んだものの運用上の問題がある事も把握している為、全員が適正に運用出来る推進を継続します。

【独自の課題を解決する制度改定】

各支部独自の課題を踏まえた制度改定の協議については進めることが出来ませんでした。今後は解決の打ち手の提案から出来るよう、知見を拡げる所から取り組みます。

【心理的安全性が担保された職場環境の実現】

相互尊重に繋がるためのセミナーは開催できたものの、職場、社内の心理的安全性を担保する取り組みは道半ばと捉えています。今後もお互いが認め合う関係構築につながる活動を進めます。

【 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
630,000円	342,184円	54.3%

<主な活動内容と執行率>

- ・ **組合員教育費（30万）**：28万円（執行率92%）23年9月に関連Ⅰと合同アサーティブコミュニケーションセミナーを開催
- ・ **レク費（16万）**：3万円（執行率20%）ソレイユクリスマス会開催の経費が予算よりも抑えられた為（10万→2万）等
- ・ **労働福祉（5万）**：（執行無し）当初想定していた障がい者雇用に関する外部研修が未受講だった為



どういう事？

労働環境の変化やビジネスの多様化が進む中で成果を出していくことは容易ではありませんが、色々な価値観を受け入れ、認め合うことで、既存にとらわれない常に成長し続けるチームになります。

そんな職場は自身を持つ役割と仲間が持つ役割を正しく理解しあい高め合うことができる職場であり

「みんなが主役で活躍している職場」を支部としては実現したいと考えています。

その為の第11期のゴールを「やりがい・働きがいを持てる職場環境」「心理的安全性が担保できる職場環境」の実現とし各活動に取り組んでいきます。特に心理的安全性は分会のメンバーだけでなく、IMGS、スタジオアルタ、三越伊勢丹ソレイユに関わる全ての人達が安心して働ける職場環境を実現していきます。

どうやって実現するの？

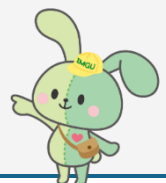
支部間を超えた VOICEサイクルの循環



職場委員会、経営懇話会、教育、など様々な活動で関係する支部と連携することでI(One)MGUとしてのサイクルを循環させていきます！

皆さんへのおねがい

“いつでも”“どこでも”“だれにでも”まずはあいさつ！
そして相手をおもんばかり丁寧語を忘れずに！



様々な人達と関わっていくことが求められる今、改めて相互尊重という言葉を変えて意識する必要があると考えています。支部としても、この気持ちが忘れないようにするため、今期は発信する内容に「相互尊重」をイメージしたマークをつけていこうと思います。

これを見たら“そういえば「あいさつ、丁寧語」と思い出してください。よろしくお願いします。

こちらのピクトグラム



関連グループ支部Ⅱ 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【取り巻く環境】

- ・ 引き続きグループ連邦戦略が推進され、各社の事業は、様々なグループ会社のメンバーが連携し成果を生み出す状態がすすんでいきます。また今後グループにおけるカンパニー制を意識し既存の手法に捉われない新たなビジネスでの収益化が求められます。その中で働くメンバーは、限られた要員の中、チームとしての成果をこれまで以上に出していくこととなります。
- ➡メンバーを取り巻く環境はお取引先やグループ各社の出向者をはじめ様々なバックボーンを持った人達と一緒に働きながら成果を高めていくことが求められています。また、ビジネスの多様化も進む中で成果を高めていくためには、色々な価値観を受け入れて、認め合い思慮支援しあうことが大切です。この状態が実現されると“みんなが主役で活躍している”職場になると考えています。今期の活動は、各分会のメンバーに関わるステークホルダーを巻き込んだ「真の相互尊重」の実現にむけ各活動を推進していきます。

【重点取り組み（具体的な活動）】

経営対策活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ連邦が推進され、中期経営計画もローリングされる中、経営方針がメンバーに正しく理解され浸透していくためのパイプ機能とチェック機能の強化。特にメンバー一人ひとりが会社の目指す方向と自分の取り組むべき業務が理解できている状態になれるよう経営懇話会などの機会を通じ、経営に関する確認、メンバーの声のリアルタイムな共有に取り組んでいきます。 ・ また各分会において、グループ連邦における各社の今後の方向性については、経営懇話会などを通じチェック機能を強化します。 ・ 特に各分会メンバーとグループ各社からの出向者が1つの職場で働く環境が増えていくことを踏まえ、各支部とも連携し現場の声の吸い上げる合同職場委員会の開催や、吸い上げた声を経営に対し直接伝える場として経営懇話会に出向者の帰属する支部役員が出席するなど、支部間を超えた取組みを強化していきます。
労働福祉活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ グループで取り組む制度改定と共に各分会独自の課題を解決する制度改定に向けて以下の方向性をもとに取り組んでいきます。 ・ また、安心して働ける職場環境の実現に向けては、職場委員と連携し現場の課題解決に向けて取り組みます。 ・ 加えて、前期より取り組んでいる評価の適正な運用については、引き続き11期も教宣活動や実態把握などをおこないます。
教育活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 前期のアサーティブコミュニケーションセミナーに続き、心理的安全性を担保する職場環境の実現に向けて、様々な価値観やバックボーンを持つメンバー同士で組んだチームで成果を出すための「チームビルディングセミナー」を開催します。（24年9月に開催） ・ またマネジメント層を対象にしたコミュニケーションに関するセミナーを開催します。（25年5月頃に開催予定） ・ 加えてソレイユに関しては、業務に活かせる知識、体験につながるセミナーを開催します。
レクリエーション活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内、企業内における親睦を深める懇親会を実施した際の職場親睦会補助をおこないます。 ・ ソレイユ分会は毎年実施しているクリスマス会を12月に開催し、社内コミュニケーションの活性化とはたらきがいにつなげていきます。

【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
630,000円	342,184円	184.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育費（45万）：2024年9月にメンバー対象のチームビルディングセミナーを実施（関連Ⅰと合同で50名参加） またマネジメント層を対象にした組合員教育を5月頃をめどに実施NEW ソレイユについては業務にいかせる内容のセミナーを実施NEW ・ レク費（5万）：各分会での職場親睦会補助費（100名分）、うちソレイユクリスマス会は職場親睦会補助で対応 ・ 会議費（4.4万）：各分会職場委員会およびアルタ分会の拡大職場委員会NEW、関連各支部合同執行委員会の会議費 ・ 交通費（2.1万）：経営懇話会、専門協議会、各種VOICE兼総会などをリアルでおこなうための交通費 		