

高松三越支部 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】

- ・ 「百貨店の科学」に基づく業務改革・収支構造改革を組織一丸となって推し進めることで3期連続の増収増益を達成。

【支部の動向】

- ・ 社員ステージCの人事賃金制度改定や、所定労働時間の短縮・育児勤務制度の取得上限期間の延長などを実現。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ 高松三越ではたらくメンバー誰ひとりとして激しい環境変化に取り残されることがないよう、今以上に現場メンバーが“安心・安全”かつ“やりがい”を持ちながら長きに亘って活躍し続けることができる環境づくりが必要不可欠です。
- ・ 第10期は、現場メンバーの皆さん“ひとりひとりが主役”となって、“働きやすい環境づくり”の実現に携わることができる組合活動を目指す為、活動の在り方を抜本的に見直し、現場メンバーが自然と組合活動にしたいと思えるような“現場対話”機会をつくります。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ **VOICEサイクル** > ①「聴く」・「話し合う」：現場メンバーからの意見集約を起点としたVOICEサイクルを掲げ、意見の集約→執行部での共有・議論につなげることができました。②「伝える」：一方で、実態の把握をおこなったうえで労使間で情報を共有・議論をおこなうことはできましたが、具体的な課題解決アクションの実践に向けた仕組み化には至りませんでした。③「知らせる」：支部活動における情報発信についてはデジタル活用・普及に苦戦し、紙ベースとメール配信を併用した不定期な情報発信をおこなうに留まりました。
- ・ **現場メンバーとの接点強化** > ①**VOICE活動**：第10期前半年度に引き続き、メンバーズVOICE・限定メンバーズVOICEをリアル開催し、年間4回のペースで実施することができました。参加率平均は79.3%（約270名）という結果となり、メイト社員やフェロー社員など現場に近いメンバーが多く参加して下さる結果となりました。②**職場委員会**：繁忙時期の12月・6月を除き、すべての月で実施することができました。特に、9月の所定労働短縮に向けたトライアル運用や、労働福祉ビジョンの策定の際には、職場委員にも周りのメンバーの声を積極的に集めていただき、課題解決に向けた意見・要望や実態に関する情報の共有を行うことができました。
- ・ **支部執行部における議論** > 支部執行委員会をおこなう際、事前に通年協議などの議論進捗や制度詳細について説明・意見交換をおこなう「事前レクチャー会」を実施し、支部執行委員会で執行部メンバー全員が活発に意見を交わし議論ができる仕組みをつくりました。
- ・ **健全かつ前向きな労使関係づくり** > 定例で労使事務局を開催し、会社業績や組織戦略の詳細に関する労使共有を図ることで、年間を通した中長期的な視点を持って通年協議事項に関する議論をおこなうことができました。加えて、支部執行部にて策定をおこなった“労働福祉ビジョン”についても労使会議体の中で内容を共有し、今後の労使議論にも反映していく旨を確認することができました。

◎：できたこと

△：やりきれなかったこと

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前レクなどを通じた支部執行部の議論への積極的な参画 ・ 労使通年協議の議論における現場メンバー意見の反映 ・ 定期的なメンバー交流機会の創出（レク・社貢・教育など） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員会やテーマ別VOICEへの兼任役員の参加 ・ 経営懇話会を活用した労使での課題解決の仕組みづくり ・ 支部活動や議論進捗に関する継続性のある情報発信 |
|---|--|

【 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
2,500,000円	2,288,140円	91.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 概ね、期初に策定していた支部活動に基づき、計画どおりの予算執行をおこなうことができました。 ・ 予算の未執行部分については、当初想定していた外部会議室の使用料金が発生しなかったこと、外部委託を想定していた広報物の制作を内製化したこと、教育セミナーの講師料が策定していた予算を下回って手配できたことなどの理由が挙げられます。 		

高松三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

支部が目指す姿

将来にわたって、安心・安全にやりがいを持って働くことができる
県内随一の職場環境を実現する

第11期
活動方針

はたらくメンバー全員で“より良い将来を描いていく。”

= “自発・共創型”の組合活動の推進

※「自発・共創型」とはどんな状態？

①労働組合が、メンバーにとって身近であり、気楽に相談ができる存在

②メンバー同士が、職場の仲間の考え・価値観を尊重しあえる風土

③メンバーが自身の労働条件や働く環境の向上に向けて、自らアクションを起こしてみようと思える状態



●第11期VOICEサイクルは、それぞれの要素をシームレスにつなぎ合わせ、

「自分たちの意見やアクションが、どのような形で次の要素につながっているのか？」を見える化

した支部活動・情報発信を目指します。



高松三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【取り巻く環境】

- ・ 県内概況：香川県では、大型アリーナの建設や外資系ホテル誘致、高松空港の高松-上海便の運航を再開するなど、訪日客を含む来街者を増やし県内消費を活性化させるための「観光」産業に力を入れています。
- ・ 人口動態：現在、県内人口は95万人ですが、2050年には72万人余りに減少すると予想されています。（23万人減）

【重点取り組み（具体的な活動）】

VOICE活動（現場活動）

- ・ 執行部全員が主体的にメンバーとの対話機会をつくりあげ、年齢や雇用区分、勤務形態を問わず、すべてのメンバーが“労働条件の向上・制度改定”、“働く環境の整備”について、自分ごととして捉えることができる抜け漏れのない情報発信・意見交換を実現するべく、支部の垣根を超えた職場委員やVOICEの運営を目指していきます。

労働福祉活動

【目指すべき状態】

- ・ 「労働福祉ビジョン」に基づき、あるべき姿から逆算された建設的な議論をおこなうことができる

【具体的なアクション】

「本給」「賞与」に関する内容

- ・ MIグループ内企業や中四国圏の他企業の処遇水準を研究し、優位性のある処遇水準の実現に向けた議論をおこないます。

「人事賃金制度」に関する内容

- ・ 新たな組織戦略に基づき、全雇用区分における人事賃金制度やキャリアパスの総点検を実施し、メンバー一人ひとりのやりがい創出につながるよう人事賃金制度やキャリアパスの再整理に向けた議論をおこないます。

「働く環境の整備」に関する内容

- ・ 適正な労働時間管理の実現に向け、労働時間と業務量のバランスを継続的に確認・検証をおこなっていきます。
- ・ 組織体制や業務内容の変化に合わせた柔軟な働き方の導入に向けて継続的な研究・議論をおこなっていきます。

経営対策活動

- ・ 企業状況や組織戦略について労使で情報共有がなされ、長期的な視点で課題解決に向けた議論をおこなうべく、経営懇話会や安全衛生委員会に対する支部内の在り方を、兼任執行部も含めて議論をおこない、VOICEサイクルにおける「話し合う」→「伝える」にかけてシームレスな取り組みとなるよう仕組みづくりをおこないます。

広報活動

- ・ メンバーに伝えるべき情報をタイムリーに発信でき、知りたい情報をメンバーが取得しやすい環境が整備するべく、IMGUニュースを定期的に発刊し、すべてのメンバーに支部活動や労使議論の進捗を伝えます。組合情報をより身近なツールから得ることができるようLINE@を普及・活用します。

【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
2,500,000円	2,288,140円	109.3%

- ・ 第11期は、より現場メンバーが参画しやすい「社会貢献」「組合員教育」「レクリエーション」活動を活性化させていきます。
- ・ 併せて、更なる労働条件向上に向けたグループ内外における情報収集や、労働福祉・経営対策活動を強化していきます。