

第 10 期(2023－2024) 活動経過報告

第 11 期(2024-25) 運動方針

三越伊勢丹グループ労働組合

第 11 期 定期本部大会議案書

(案)

2024 年 10 月 3 日 (木)

三越伊勢丹グループ労働組合 定期本部大会



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

■三越伊勢丹グループ労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ID : 企業コード(2桁) + 社員コード(8桁)

PW : 生年月日 (西暦社員コード (10桁))

(全て半角小文字)



■三越伊勢丹グループ労働組合 LINE@



■三越伊勢丹グループ労働組合 Twitter



第 11 期（2024-25 年度）定期本部大会 議案書（案） 目次

1. 議事日程

2. 第 10 期 経過報告

本部1

三越伊勢丹支部11

北海道統括支部12

仙台三越支部13

新潟三越伊勢丹支部14

静岡伊勢丹支部15

名古屋三越支部16

広島三越支部17

高松三越支部18

松山三越支部19

岩田屋三越支部20

エムアイフードスタイル支部21

エムアイカード支部22

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部23

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部24

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部25

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部26

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部27

関連グループ支部Ⅰ28

関連グループ支部Ⅱ29

3. 第 11 期 運動方針(案)

本部32

三越伊勢丹支部41

北海道統括支部43

仙台三越支部45

新潟三越伊勢丹支部47

静岡伊勢丹支部49

名古屋三越支部51

広島三越支部53

高松三越支部55

松山三越支部57

岩田屋三越支部59

エムアイフードスタイル支部61

エムアイカード支部63

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部65

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部67

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部69

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部71

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部73

関連グループ支部Ⅰ75

関連グループ支部Ⅱ77

第 10 期（2022-23 年度）定期本部大会 議事日程（案）

1. 開会宣言
2. 議長団選出・登壇
3. 書記任命
4. 議事運営委員選出
5. 成立確認・資格審査報告
6. 議事日程発表・承認
7. 議事開始宣言
8. 提案

第 1 号議案「監査報告の件」

第 2 号議案「第 10 期(2022-2023 年度)活動報告に関する件」

第 3 号議案「第 10 期(2023 年度)決算報告および剰余金処分(案)に関する件」

第 4 号議案「第 11 期(2024-2025 年度)運動方針(案)に関する件」

第 5 号議案「第 11 期(2024 年度)予算(案)に関する件」

第 6 号議案「組合規約改訂(案)の件」

第 7 号議案「組合規約改訂の承認に関する件」

第 8 号議案「本部評議員の互選に関する件」

第 9 号議案「選挙管理委員の指名に関する件」

第 10 号議案「第 10 期（2023 年度）活動表彰の件」

9. 質疑応答
10. 修正提案・質疑応答
11. 採決
12. 議事終了宣言・議長団降壇
13. 退任役員挨拶
14. 本部執行委員長挨拶
15. 閉会宣言

第 10 期(2022-2023)

活動經過報告

【 環境認識 ～ 第10期後半年度（2023.10～2024.09）のトピックス 】

社会情勢	- 円安や資源高の影響により、主にエネルギーや食料品価格の高騰が継続し、2023年通年の消費者物価指数（生鮮食品を除く）は、前年に比べ3.1%上昇した105.2と、日銀が掲げる2.0%の目標を2年連続で上回りました。 2023年の訪日客数は、2,506万人とコロナ禍前（2019年）の8割まで回復し、その消費額は政府が目標としていた5兆円を初めて突破しました。2024年に入ってもインバウンドの好調さは継続しています。 2024年2月、日経平均株価は34年ぶり史上最高値を更新し、同年3月には史上初の4万円を突破しました。しかしながら、2024年8月には日経平均株価が急落するなど、やや不安定な値動きもみられます。 2023年10月の改定により、最低賃金については、全国平均加重平均額が初めて1,000円を上回りました。また、2024年10月の上げ幅の目安は50円と公表され、実現すると現行制度開始以降の最高額の引き上げとなります。 2024年春闘では、ベースアップと定期昇給をあわせた平均賃上げ率は5.10%と、前年から1.52ポイント上昇し、1991年（5.66%）以来33年ぶりの高水準となりました。 - 労働条件・働く環境の視点では、数年来上部団体のUAゼンセンが主体となり、精力的に取り組んできたカスタマー・ハラスメント（以下、カスハラ）対策について、JR各社や航空業界といった民間企業がその対応方針を公表する動きや、国や自治体が法整備・条例制定にむけて具体的な検討に入るなど、社会全体において一定の進捗がみられます。 - また、2024年1月1日には、最大震度7を観測する「令和6年能登半島地震」が発生し、石川県・北陸地方を中心に甚大な被害に見舞われ、半年以上が経ったいまでも、復興がスムーズに進んでいるとは言い難い状況です。
三越伊勢丹グループの動向	2024年3月期決算は、現中期経営計画の戦略ステップにおける再生フェーズの大幅な進展により、連結営業利益は当初長期計画（500億円）を上回る543億円を達成し、過去最高を更新しました。 - 総額売上高は前年比112%と好調に推移し、「百貨店の科学」による販管費コントロールも奏功したことが、大幅な増収増益の主要因であり、三越伊勢丹にくわえ、事業構造改革の進行で地域百貨店と国内関連会社も増益となりました。 しかしながら、依然として営業赤字の事業会社もあることや、各社の事業構造改革を進めるなかでは、いくつかの小型店を中心とした店舗の営業終了という厳しい判断もありました。 - また、2023年5月に再整理・発信された「三越伊勢丹グループ企業理念」を下支えするものとして、グループの全従業員が日々の業務において、いかに判断し、行動すべきかの倫理的基準を示す方針として「三越伊勢丹グループ行動規範」が2024年4月に制定・発信されました。
IMGUの動向	2024年度春の交渉においては、前述の想定を超える物価上昇と社会的な流れも踏まえ、ベースアップ算出式を用いず別途労使交渉とした結果、好調なグループ・事業会社の業績もあいまって、グループ一律で（最低）月給制：4,000円、時給制：20円のベースアップを実現しました。 労使通年協議については、第10期からさらに強化してきた支部統括担当の取り組みにより、本支部の連携のみならず、支部間の横での情報共有も活発になり、各支部労使協議の精度が向上しました。その結果として、グループ横串での取り組みをはじめ、各支部独自の課題に対応した制度改訂も数多く成案化に結び付けることができました。 - あわせて同年の春の交渉では、各支部が5年後のあるべき労働条件を定めた、「労働福祉ビジョン」を審議決定しました。この先は、ロードマップを磨き上げながら労使通年協議を推進することで、「労働福祉ビジョン」の実現を目指します。 2024年6月賞与については、グループ各社が増益となるなか、コロナ禍以前の水準への回復、さらなる増額の要求・妥結にいたる支部も多くありました。 - また、2023年6月に「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言を発信しました。そのなかでは、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」を重点取り組み事項として位置づけ、それぞれに関する具体的な行動指針を示しており、今後はその浸透と徹底にむけて労使一体となった取り組みが求められます。

【 第10期運動方針テーマとVOICEサイクルについて 】 ※第10期運動方針再掲

みんなで「VOICEサイクル」をまわし、一つひとつ成果を積み重ね、IMGUをより強い組織へ持ち上げよう

- ・ 会社や職場が抱える課題は大小かわらず、さまざまな場所で、さまざまなことが発生しています。
- ・ その一つひとつをスピーディーに解決していくためには、専従役員の活動以上に、現場で働く兼任役員を中心としたメンバー全員での取り組みが不可欠です。
- ・ あらゆる課題を、メンバー全員で「VOICEサイクル」をまわし解決することで、その成果の積み重ねがIMGU組織全体の力となり、メンバーがグループで働くことへのやりがいや安心感へとつながります。
- ・ そのために本部は、グループ全体にかかわる政策を推進する一方で、各支部の活動と、その中心で取り組む兼任役員やメンバーを全力でサポートするとともに、各支部の活動を共有化しさらに磨き上げていくための仕組みづくりをおこないます。

＜VOICEサイクルのイメージ＞

- ・ これまで、各支部がVOICE活動を中心に取り組んできた「現場活動」については、その名称や位置づけをあらため、これからは「VOICEサイクル」として取り組んでいきます。
- ・ 「VOICEサイクル」は、職場の課題解決はもとより、労働福祉や経営対策といったあらゆる活動を推進するにあたって、その根幹となるとても重要なもので、4つの要素を欠けることなく取り組むことで、活動の好循環が生まれます。
- ・ それによって、一つひとつの成果につながるとともに、メンバーの参画意識も高まり、先々の活動がより活性化するものと考えます。



【 第10期運動方針テーマとVOICEサイクルの振り返り 】

- ・ 第10期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「VOICEサイクル」については、各支部が活動の軸としてとらえ、例えば「伝える」では職場懇話会を新たに開催することや、「知らせる」を起点に活動を軌道に乗せるなど、4つの要素について具体的な施策まで落とし込んだ取り組みが推進されました。
- ・ また、専従役員のみならず兼任役員にも、「VOICEサイクル」というキーワードの認知はもとより、サイクルを意識した諸活動が推進されつつあり、そういった点ではこの第10期の2年間をつうじて、一定程度浸透がはかられたものと考えます。
- ・ さらに後半年度では、循環による課題解決と、兼任役員・メンバーの巻き込み、問題解決力とマネジメント力の強化をポイントに取り組むことで、「VOICEサイクル」自体を目的とするのではなく、職場課題解決にむけた取り組みへと進化させていきました。
- ・ 以上のことから、第10期の運動方針テーマでもある、「一つひとつ成果を積み重ねる」こと、「強い組織へ持ち上げる」ことは、「VOICEサイクルをまわす」ことを軸にした活動の推進により、その礎（いしずえ）を築くことはできたものととらえています。
- ・ しかしながら、未だ4つの要素にもとづいた活動が独立しておこなわれ、サイクルとして循環していないことも散見されるため、組織全体としての「VOICEサイクル」の実現にむけては道半ばであるといえます。
- ・ この先も、メンバーが関われる範囲での積極的な参画とともに、兼任役員が主役となった「VOICEサイクル」が当たり前循環し、現場主体の活動が展開されるよう、マネジメントの立場にある専従役員や、各支部二役（執行委員長・書記長）は、これまで以上に主体性と自律性を醸成するマネジメントに取り組む必要があると考えます。

【 第10期分野別活動計画の振り返り 】

～ 会社のことを知りたい メンバーのことを知ってもらいたい ～

① 経営対策活動	・ メンバーが知りたい会社の動きを確認するとともに、メンバーの声や想いを会社に伝える。 ・ 各支部の経営対策活動における悩みごとに対して、共に考え、解決する。
振り返り	
・ HDS経営のチェック機能として、隔月にHDS経営懇話会を定例開催し、決算内容・中計進捗の確認をはじめ、時々の経営に関するトピックスについての確認や意見交換をおこないました。また、そのなかでは時には支部労使協議状況の共有や課題提起・意見提言もおこなうことで、支部活動をサポートすることにもつながりました。 ・ くわえて、HDS経営懇話会の議題はもとより、当日の議論内容を本部執行委員会にて共有するとともに、Viva Engageで発信し、支部・メンバーにも周知することで、パイプ機能も果たすことができました。 ・ 支部サポートの点では、各支部の経営対策活動強化として、各支部が経営懇話会で確認すべき内容や確認の仕方や、決算書の分析手法関する講座、問題解決力向上にむけたロジカルシンキングセミナーなど、主に専従役員を対象に、書記長会議やユニオンスクールの場をつうじておこないました。ただし、目標としていた兼任役員までの波及という点では課題を残しました。 ・ 後半年度に取り組んだ、各支部が経営対策活動を推進するうえでの基礎固めとしての労使コミュニケーション（関係性）の実態把握については、主に支部統括担当が、HDS経営懇話会での議論内容をフックにこれまで以上に支部とのコミュニケーションをはかることで、支部労使間の課題の共有化や、さらに良好な関係性構築にも寄与しました。	

② 労働福祉活動	・ グループ全体に関わる制度や働き方について会社と協議する。 ・ 各支部労使通年協議の成案化にむけたアドバイスと、労使協議のフォローをおこなう。
振り返り	
・ ベースアップについては、2024年度以降のグループ共通のベースアップ算出式について、グループ労使での成案化につなげ、2023年度・2024年度の春の交渉においては、グループ共通のベースアップ算出式における想定外の大幅な物価上昇に該当すると判断し、算出式による金額を上回る賃金要求を含む本部方針の策定・成案化に取り組みました。 ・ その他、グループ労使協議では、多様な働き方の実現・選択肢の拡大に向けた「育児に関するグループガイドライン」の拡充や「時間単位有給休暇のグループガイドライン」の策定、また、「出向に関わる労働条件のあり方」などに関する協議をおこない、成案化およびグループへの発信つなげました。 ・ 「安心して働くことのできる環境づくりに向けた労使共同宣言」に関する起案・協議をおこない、労働時間管理の取り組みについては、グループ共通データを用いたモニタリングの取り組みや、総実労働時間1,700時間台達成に向けた確認をおこないました。 ・ 中長期的な協議にむけ、労働福祉ビジョンおよび各支部の労働福祉ビジョンを策定するとともに、労働組合として中長期的労働条件のあるべき姿について指針を示してきました。そのうえで、今後の労使協議において中長期的人財戦略とあわせて労使で確認・協議していく体制を整理してきました。 ・ 労働福祉の調査研究においては、判例や複線型人事賃金制度などについて組織内にノウハウを蓄積することを含めて勉強会まで実施してきました。一方で、他社の労働条件（高齢者雇用、専門性人財、JOB型の制度など）については、「みなし労働時間」に関する調査・研究に留まりました。	

③ 政策・政治活動	・ 上部団体・UAゼンセンの活動をつうじてメンバーの働く環境改善に取り組む。 ・ メンバーにとって、政治がより身近に感じられるような活動をおこなう。
振り返り	
・ 主に以下の5つの施策をアクションプランとして設定し推進しました。 ①政策・政治活動勉強会 ②UAゼンセン組織内議員との対談 ③同議員の情報発信 ④同議員の支持者拡大 ⑤政策実現につながるあらたな取り組みの調査・検討 ・ ①では、本支部役員が政治への関心を高める取り組みとして、北朝鮮拉致被害者家族支援の署名活動や、直近の政治トピックスに関する勉強会の本部執行委員会での実施、書記長合宿での政治に関するディスカッションなどを行い、理解浸透を図りました。 ・ ②～④では、UAゼンセン組織内議員の活動を理解・浸透させる取り組みとして、本部四役による田村まみ議員との対談と、本部執行委員会に招いての各支部役員との質疑・意見交換、HPや広報誌をつうじた情報発信を行いました。 ・ とりわけ、2024年6月からスタートした田村まみ議員の応援・サポーター登録活動は、カスハラ防止対策をはじめとした推進する政策に対するメンバーの理解を得ながら、次期参議院議員選挙まで継続的に取り組みを進めています。 ・ ⑤では、メンバーの働く環境や社会運動へのあらたな取り組みとして、「（ネームプレートやレシートなどへの）従業員の本名表示のあり方」についての実態調査（アンケート）を、組合役員を中心におこないました。未だ具体的な改善策の実行にはいたっていませんが、調査結果を踏まえ、会社と連携し今後も継続検討します。	

～ IMGUを知ってもらいたい ～

④ 広報活動	・ IMGUの活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらう。 ・ メンバーが知りたい情報を、わかりやすく、すぐに知れる仕組みをつくる。
振り返り	
・ 発信ツールごとに各種取り組みを推進し、本支部活動の周知・浸透に努めました。 ・ ホームページでは、支部統括担当と連携し、毎月の各支部のホームページ更新を推進し、底上げすることができました。また、メンバーのPV数（ページを閲覧した数）は、月平均4,000件の目標を達成しました。 ・ LINEでは、月ごとの有効友だち数を共有し、ホームページ導引へのLINEの効果を各支部に共有した結果、目標の5,000件を達成することができました。また、各支部がカスタマイズできるリッチメニューのマニュアルを発信し、各支部が発信するLINEの利便性向上にもつながりました。 ・ X（旧Twitter）では、各支部から発信内容を募り、取り組みフローが組織全体へ定着されました。現状のフォロワー数はおよそ1,140と、当初目標の1,000を超えることができています。 ・ 本部広報誌「IMGUメッセージ」は、期初・期中の活動の節目に、メンバーに活動内容をあらためて知ってもらうことを目的に、半期に1度デジタル・ペーパーを使い分けながら定期発刊しました。また、主に渉外活動時にIMGUを友好労組や対外組織に知っていただくため、IMGUパンフレットを作成しました。この先もよりわかりやすい内容へとブラッシュアップしていきます。 ・ 第10期は書記スタッフの広報活動への関与度が高まったことから、書記スタッフミーティングにて広報活動に関する講習会・勉強会を実施することで、各支部のサポートへもつなげました。	

～ あらゆるメンバーの事情と想いをサポートしたい ～

⑤ ダイバーシティ推進	・ さまざまな事情を抱えるメンバー同士が「お互いさま」の気持ちでサポートし合える会社にする。
振り返り	
・ 情報発信の取り組みとして、IMGUメッセージをつづじ、IMGUのダイバーシティに対する考え方や取り組み内容を発信しました。情報ツール周知の取り組みとして、育児サポート百科の改訂版をグループ各社の管理職全員に対して配布し、介護サポート百科・疾病サポート百科も含めた周知の取り組みとして、毎月1回“ダイバーシティに関するコラム”を発信したことで、ホームページのページビューが増加しました。疾病サポート百科は2024年10月の更新・発刊を計画しています。 ・ 2023年1月、5・6月、10・11月、2024年5・6月に介護個別相談会を開催しました。24回（3日間）の日程がほぼ満席になることから、28回（4日間）に拡大しました。2年間をつづじて延べ103名（全108コマ中）のメンバーが参加し、介護前や介護中など、様々なメンバーの不安解消に取り組みました。 ・ メンバーの“相談窓口”となる各支部役員を対象に、メンバーからの相談に対する初動の対応が可能になることを企図した勉強会を開催しました。勉強会では、日ごろメンバーから寄せられる育児と仕事の両立に関わる相談や、介護個別相談会でのメンバーの相談事例を活用しながら、ケースにおうじたメンバー相談への対応方法を学びました。 ・ 各支部におけるダイバーシティ推進の取り組みの情報を収集し、後半年度にむけた各支部サポートの取り組みを検討しました。 ・ 性別をはじめとした新たな分野の調査・研究については実施にいたりませんでした。	

⑥ メンバー教育サポート	・ メンバーの人生を豊かにするための学びの機会を提供する。
振り返り	
・ 「ユニオンプランの体系」にもとづき、30・40・50歳むけ「ライフキャリアプランセミナー」を、地域も含めた百貨店事業会社と関連事業会社と合同で開催しました。2023年度はとりわけマネープランの満足度向上のため、初級・中級の2パターンで日程を分けて開催しました。2024年度は運営の効率化や社内制度申請のタイミングをふまえ、2パターンでの開催は継続しつつもこれまでの開催日程のなかで受講ができるようにしました。また、各支部対象者の参加率に課題があったことから、HDS人事統括部や各社人事との連携を強化し参加を促したことで、参加率が78%（前年53%）まで向上しました。 ・ メンバーの生活を豊かにするための情報提供機会であるライフプランは、デジタルコミュニケーションの動画カリキュラムの配信をスタートしました。SDGsのテーマでは、社会貢献担当が開催したセミナー（こども食堂・自然環境）の動画配信をおこないましたが、継続的なコンテンツの更新や、情報の発信が不足し閲覧数を高めるにはいたりませんでした。 ・ 自己啓発支援制度は2023年4月から2024年3月の1年間で1,037名が1,549件（前年比107.6%）申請しており、メンバーの主体的な学びのサポートにつながっています。 ・ “ユニオンプランの取り組みに関する積極的な情報発信”はライフキャリアプランセミナーに関連する情報発信をおこない、労働組合の実施している教育活動の周知や参加者の増加に取り組みました。（2024年度のLCPより実施予定）	

⑦ 社会貢献活動	・ よりよい地域・社会実現のための一助となる活動をおこなうとともに、メンバーの社会貢献への意識を高めるための情報を発信する。
振り返り	
・ 愛の募金活動は面前での募金活動を推進し、前年以上の参加を実現することができました。また、メンバーから寄せられた愛の募金をより効果的に活用するため、愛の募金による支援対象を自然災害に被災した従業員と、上部団体であるUAゼンセンをつづじた支援、日本赤十字社の義援金・救済金窓口に絞り込みました。 ・ 2023年冬の募金活動では、1月より能登半島地震被災者支援のための緊急募金に切り換え、特設サイトも活用しながら、2,688,394円もの善意を集めることができ、日本赤十字社をつづじた義援金やUAゼンセンをつづじたカンパ金、グループ企業で働く仲間への支援として合計3,635,000円を提出しました。 ・ これまでの本部支援団体と運動した社会福祉の取り組みとして、日本こども食堂支援センターむすびえの協力のもと、地域各支部でフードドライブをつづじたこども食堂（のべ24団体）への寄付を4回実施しました。また日本ユニセフ協会が運営するユニセフハウスを訪問し、活動や展示の紹介をおこないました。 ・ 首都圏活動委員会と連携しての清掃イベントを2回おこない、延べ参加者46名（うち一般12名）が参加しました。また情報発信については、ホームページへの記事の連載を8回（本部・首都圏4回・地域4回）おこない、地域の清掃活動を紹介しました。 ・ 東北復興支援活動は、①震災を風化させない、②防災意識の醸成、③地域経済の活性化をキーワードに取り組みました。2023年7月、2024年7・8月には約4年ぶりとなるメンバー・動員型の視察ツアーを企画・実行し、いずれの行程も満席となりました。 ・ いずれの活動についても、IMGUの実施する社会貢献活動の認知を高めるため、開催後速やかにホームページやLINE、Xなどをつづじてグループ内外への情報発信に取り組みました。	

⑧ レクリエーション	・ 職場における良質なコミュニケーションと一体感の醸成を目指した活動をおこなう。 ・ 各支部のレクリエーション活動のさらなる活性化をサポートする。
振り返り	
・ コロナ禍の影響により2020年以降運用を停止していた職場親睦会補助にかわり、職場単位のレクリエーション補助金の運用をおこない、各支部の運動方針や活動計画に基づいてメンバー間のコミュニケーション機会を提供しました。 ・ また、2023年5月の新型コロナウイルス5類移行後は、職場親睦会補助の制度の運用を再開したことで、会社や店舗単位での団結会開催などでの活用が進みました。 ・ 首都圏に所在する支部が首都圏在勤メンバーむけに社会貢献活動やレクリエーション活動を企画・運営する「首都圏活動委員会」では、「本部が企画・動員・運営するイベント」を検討し、2023年9月に「羽田空港のJAL格納庫見学」を、2024年8月にサイボク工場見学を企画運営し、参加者からは大変好評でした。 ・ また、三越伊勢丹グループで働いている仲間同士が、共通する趣味やスポーツで更に絆を深める機会を後押しする取り組みとして、部活・サークル活動紹介をホームページで3組紹介しました。 ・ 各社や各店、グループで働く仲間同士の一体感を醸成する機会として、10年以上ぶりに支部での予選と本部での決勝大会という形でボウリング大会を開催し、15の支部・分会からお取組先も含め500名強の仲間が参加しました。	

⑨ 役員人財育成	・ さまざまな活動を推進する組合役員の知識・スキル習得をサポートする。 ・ IMGUを支える人財を、将来をみすえて育成する。
振り返り	
・ 執行委員としての基礎的な知識・スキルの教育である“ビギナー編”は、動画コンテンツとして保存・管理し、IMGUの役員教育の基礎と位置づけています。内容のメンテナンスとスキルチェックシートを使い、学ぶことのできる組合活動上のスキルへの置き換えを実施しました。またビギナー編の動画閲覧を兼任執行委員が閲覧できるよう環境の整備に取り組みました。 ・ 各支部書記長や専従役員を対象とした“ミドル編”は「VOICEサイクル」をまわすために必要なスキルを「聞く・話し合う」、「伝える」、「知らせる」スキルに分解し、VOICEや機関会議、労使会議におけるロールプレイなど、実践を意識したカリキュラムを企画・実行しました。 ・ また、後半年度には、運営のフォロー体制の見直しによるフィードバックの強化や、受講者を講師に任命し学んだ知識・スキルの活用事例を共有することで、参加者のスキルの定着や各支部の活動での実践を促しましたが、さらなる見直しが求められます。 ・ くわえて、ユニオンスクールの振り返りを各支部の委員長と共有することによって、日常の活動での実践を促しましたが、活用状況にはバラツキがあるととらえています。 ・ IMGU内部で提供する機会での習得が難しい知識やスキルを外部で学ぶ機会である“アドバンス編”については、申請フローの見直しや、活用事例の紹介などを実施しましたが、継続的な促進が不足し利用件数は15件（前期は1年間で10件）にとどまりました。	

～ 支部統括担当の取り組み ～

百貨店支部 振り返り
- 支部運動方針を各支部が自律的に達成できるよう、毎月の「統括連絡会」での好事例の共有とディスカッション、また支部訪問などをつづいて、各支部の進捗に合わせた個別サポートをおこなってきました。また「各支部カルテ」にて各支部の強み・弱みを可視化して課題抽出をおこないました。 - 特に兼任役員が中心となってVOICEサイクルをまわしていけるよう、理解浸透から具体的な実行に移るまで、2年間をかけて取り組み、現在では全ての支部において、「兼任役員によるVOICEサイクルをまわし始めている」という状態になりました。兼任役員のなかには、VOICEサイクルをまわすことに手応えを感じている意見が出てきました。 第11期は本部の補助輪を卒業し、各支部がVOICEサイクルを起点にした活動を組み立てていけるようになると確信しています。 - また、第10期は、グループ内の合同ミーティングを斡旋したり、対外活動を奨励したり、コロナ禍以降の情報収集を積極的に促進してきました。業界の質上げ情勢などはもとより、グループ内のマルチタスクの事例や同業他社の外商セールスの働き方など、各支部の労働福祉・経営対策に活かせる情報収集ができ、なおかつ執行委員の視野を広げ、高い意識の醸成にも役立つことができました。これからの見通しが難しい時代にあっては、地域各支部の兼任役員同士の仲間ができたことも大きな成果としてとらえています。 - こういった2年間の百貨店支部統括の取り組みをつづいて、地域各支部へのサポート体制を強化したことにより、各支部の情報量や活動の進捗の格差は減り、運動方針達成度は一定程度高めることができました。一方で、本部の関与度を高めた反面、今後は各支部の自律的なマネジメントをより促していく必要性を感じています。

関連支部 振り返り
- 関連統括連絡会や支部委員長MTGのあり方を進化させ続けたことで、通年協議中心に活動の精度向上につながり、且つOJTとしてチームのレベルアップにつながりました。 各支部と関連支部統括担当のコミュニケーションおよび各支部同士のコミュニケーションが活性し、統括内での創造力が向上しました。コミュニケーションでは、各支部への「質問」を意識することで、目的・背景を踏まえた本質的な議論がおこなわれるようになりました。 - 定期的に広報や「知らせる」活動をすることの必要性・重要性を各支部執行部に浸透できました。 関連支部合同執行委員会を開催し、労働福祉ビジョンをつくるうえでの「あるべき姿」を考える重要性や手法を浸透できたほか、今後のロードマップ作成にむけて、人事制度の変遷について講義をおこない、基礎とすることができました。 各支部合宿（経営対策⇒必要な労使協議）を実施し、中計を踏まえて今後必要なアクションを確認、また、グループ部会や毎月の委員長MTGなどを通じて、各支部労使コミュニケーションの向上なども含め、サポートを実施できました。 - 一方VOICEサイクルの視点では、メンバーからの意見を「聴く」につなげるための「知らせる」について、特に通年協議報告（月イチ動画）の徹底ができず、メンバーと執行部との情報量を合わせることができなかったことにより、直接対話に課題を残しました。 - また、「聴く」については、メンバーが伝えたい真の声まで聴けているかについては課題が残りました。 - 各支部機関会議での「話し合う」については、その量は着実に増えているものの、精度に課題を残しました。具体的には問題解決についての情報共有・講義などを実施したものの、支部執行部全体まで浸透させることができませんでした。 - 上記に関連し、各支部の主体性については「課題認識レベル」は高まってきたものの、解決のための「起案の主体性」には課題が残り、本部としての更なる武器提供が必要でした。 運動方針完遂とセットである予算執行には課題が残りました。各支部とストロークのうえの予算設定ではあったが、活動の「目的・メリット・やり方」についてのすり合わせに反省があったのと、活動執行に関するマネジメントに反省が残ります。

【活動期間と役員任期について】

- ・ ①短期・中期を意識した運動方針の遂行といった活動計画の視点、②活動をよりブラッシュアップしていくといった活動内容の視点、③役員の参画意識の醸成と体系的な教育の実施といった人財育成の視点、以上の3つの視点から、第10期から活動期間と役員任期を、「1期・1年」から「1期・2年」に変更しました。
- ・ 前・後半年度それぞれ1年ごとに取り組む活動と、2年間をつうじて一定の成果を目指す活動と、**本支部ともに時間軸を意識し計画にもとづいた活動を推進できた**とらえています。
- ・ また、その活動の内容についても、前半年度経過時点での反省と進捗状況の確認にもとづき、後半年度に修正をおこなうことや、さらに進化させることで、**期初に掲げた「1期・2年」の運動方針の実現に近づいたもの**と考えます。
- ・ これまで、とりわけ新任の役員にとっては、就任してから1年経過し活動に慣れてきた頃に来期をむかえてしまうといった課題に対して、**1期・2年の活動期間は、運動方針や活動のさらなる理解と、モチベーション向上といった良い効果も生みました。**
- ・ くわえて、第10期の運動方針テーマでは、「みんなで」VOICEサイクルをまわすことを目指し、特に後半年度では兼任役員・メンバーのさらなる巻き込みを推進したことで、参画意識の醸成にもつながりました。また、**体系的な役員人財育成と、支部統括担当の継続的なOJTの実施により、専従役員のレベルアップ**にもつながりました。
- ・ しかしながら一方では、グループ全体で以前より人財の往来や人事異動が盛んにおこなわれるなか、**兼任役員が2年間継続することが困難なケースも散見**されましたが、従前の機関会議のあり方や活動自体を見直すこと、役員とのコミュニケーションをこれまで以上に密におこない、組合活動の意義について理解を深めることなどに各支部が取り組むことで、解決にいたったものと捉えています。
- ・ 以上のことを踏まえ、**第11期も「1期・2年」の活動期間・役員任期を継続**し、本支部の活動と、活動を推進し組織を支える人財育成をより高いレベルへと引き上げていきます。

三越伊勢丹支部 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

- ・ 23年度は、単体売上 7,047 億円、営業利益 398 億円と統合後最高益となり、新宿店、銀座店が過去最高売上を更新。
- ・ 一方で、スクール千葉の営業終了、新宿・原宿 ALTA や相模原サロンの終了が発表されるなど構造改革も行われた。

支部の動向

- ・ 大幅な増収増益により、6月賞与加算要求と賞与制度の無い雇用形態への一時金(30,000円)を要求し満額回答。
- ・ ベアは、物価高対応で 4,000円（時給制 20円）、採用賃金上昇の格差調整でステージ C、メイトは別途 6,000円を実施。
- ・ ボトムUPの活動推進のため、テーマ別ボイスの実施、兼任分会長の選出など現場の声を主体とした活動のきっかけを作れた。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

①【労働福祉】

- ・ 会社の戦略変更に伴う人事制度の在り方検討 業績の回復状況に応じた賞与交渉。
- ・ 企業の魅力度・ロイヤリティを意識した「将来のあるべき人事制度」を描き、広く大きな視点で見た人事制度の在り方の検討。

②【VOICEサイクル】（現場活動）

- ・ メンバーの「声」を基本とした組合活動を「VOICEサイクル」として具体的アクションを実行。
- ・ 現場役員やメンバーとの対話や連携を通じたVOICEサイクルを実行し、課題解決や制度理解促進等に取り組み、そのサイクルを実行することで、メンバーにより組合の存在を実感してもらえる活動を目指す。

③【経営対策】

- ・ 会社の経営方針に基づいた各店、営業部の方針のチェックとサポート、経営方針の理解に繋がるような組合活動の実施。
- ・ 現場活動との連動した経営対策 納得性の向上に基づいた実効性・生産性向上に繋がる取り組みの検討。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 「新エルダースタッフ制度」の改定、「育児短時間勤務制度」の拡充等今後の要員状況や現行課題を見据え制度改定を行った。
- ・ 今後のあるべき労働条件や人事制度等の5年後を見据えた組合の中期ビジョンとして「労働福祉ビジョン」を策定した。
- ・ 時間管理の取り組みにより、時差時間の減少傾向に繋る。また外商では、働き方改善が進み一部所属の時間外削減に繋がった。
- ・ テーマ別ボイス（エルダー制度、育児）やアンケート（時間管理）等、「聴く」を重点的にを行い、ボトムアップの活動に繋がった。
- ・ 経営懇話会に際し、分会の情報を集め議題作りに活用。経営側と現場の声を伝えるための対話を今まで以上に行った。

◎：できたこと

- ・ 業績向上に応じた賞与加算要求、算出式以上のベア対応
- ・ 現状課題に即したエルダースタッフや育児制度改定
- ・ 兼任役員主体のボトムアップの活動推進と聴く活動の充実

△：やりきれなかったこと

- ・ 資格等級の整理と具体的な労使協議（本部連動）
- ・ 風土改革の支部独自の取り組み
- ・ 次のアクションを意識したVOICEサイクルの推進

【 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
9,700,000 円	6,900,059 円	71.13 %
・ 労働福祉対策費：議案書完全ペーパーレス化のため▲500,000円（執行率40.5%） ・ 会議費：テーマ別ボイスの開催件数UPにつき1,260,111円（執行率143%） ・ 交通費・旅費は、国内外向者面談出張予算化も実施無し（予算200（千））もあり、執行率84%		

北海道統括支部（札幌・函館・百科） 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

- ・【札幌】営業赤字が長期化していた中、2023年度は黒字へ転換。新たな企業ビジョンを掲げ中期経営計画を推進、持続可能な事業・収益構造を確立し、札幌版“まち化”構想への大きな夢に取り組むことが発信されている。
- ・【函館】新しい店舗運営体制の進化、収支構造改革をさらに推進することで2年連続の黒字達成。中長期の持続可能な集客・収入施策としてサブカルチャー×行政による催事誘致・運営スキームを確立。地域活性化を担う上での大きな成果となった。
- ・【百科】直営店の新規出店戦略（きたキッチンモユク、どさんこプラザ新宿）や札幌丸井三越と連携した「きたキッチン」の運営受託により売上を大きく拡大した一方で、経費を踏まえた利益ベースでは営業赤字の結果。

支部の動向

- ・【札幌】業績回復を契機に、労働条件向上を見据えた労使での議論をスタート。働く環境整備に向けては、全体の時間管理ルール整備や意識付け、部門単位の所属長が、時間管理や業務改善を進めるモニタリング指標やチェックフローを再整備。
- ・【函館】一定の業績安定化をもとに、基本賞与の水準を引き上げ。一方、労使共通の課題認識を持つ「従業員エンゲージメント」は、各項目の改善が見られたものの重要指標である“働きがい”“働きやすさ”の改善には至らなかった。
- ・【百科】中期の業績目標の達成を見据え、労働条件向上へ協議を進めたが、全体の処遇向上には至らず。一方で、雇用形態毎の評価制度見直し、賃金構成の変更など優先を見極めながら人事賃金制度における基盤整備を行なう。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・【共通】各社転換期を迎える中、メンバー一人ひとりが企業戦略に対し理解度・納得性を高め、自分たちの企業のあり方、労働条件や働く環境を自らの意志と行動を通じ、主体的に「より良くする」ことができるように組合活動、VOICEサイクルを推進します。
- ・【札幌】『未来を拓く、みんなで作る』…メンバーの働く環境や働き方は、変化が進んでいます。私たち自身も変化に順応し、自らがキャリアを考え、未来にありたい姿を創造する岐路に立つ、そのサポートとなる活動に取り組みます。
- ・【函館】『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』…販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務精度向上を通じ、成果につなげていく、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。
- ・【百科】『みんなの声を繋げ、未来を切り拓く』…未来に向けた中期計画の取り組み精度を向上させるための、業務を推進する環境づくりや、コミュニケーションを活性化させる活動に取り組みます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り	
・【共通】中期の労働条件、働く環境のあり方を示す『労働福祉ビジョン』、取り組みを示す『労働条件ロードマップ』を策定。 ・VOICEサイクルは、執行部が一つひとつの活動に参画する頻度、関与度が高まることで循環していく土台ができた。	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・【札幌】「社長インタビュー」では毎月約8割のメンバーが視聴する活動を継続。期中での“聴く”“話し合う”スキームでは「職場をよくするサイクル」をスタート ・【函館】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を軸に“聴く”運営スタイルを確立した。 ・【百科】ステージBの評価制度再構築・人事賃金構成の変更、アシストスタッフの評価制度の見直しなど、人事賃金制度における基盤の整備に向けた協議を進めることができた。	・【札幌】メンバーが感じる現場課題、ギャップを埋める、解決を実感するための活動が不足 ・【函館】兼任役員間の“話し合う”機会設定、職場区リーダーによる経営への“伝える”は不足していた。 ・【百科】毎月の評議員会では通年協議中心に働く環境の整備（時間管理を中心）に“話し合う”ことができた一方で、VOICEサイクルの推進としては限定的であった。

【 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
8,800,000 円	6,980,126 円	79.32 %
・ 全体の執行率は、79.32%（前期+9%）。札幌（執行率64.1%）を中心に重点活動の経営対策・労働福祉強化につなげるVOICE費用や組合役員のスキルアップ費用の執行率が低調となったことが全体の執行率に影響した。 ・ 【札幌・函館・百科】VOICEでの活動費利用が少なかったこと（△30万円）、【札幌】組合役員へのスキルアップ開催時期の会計期間ズレ、【函館】内部での講師に切り替えが発生したこともあり予算を下回る。（△40万円）		

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、メンバーと議論を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できた
- ・ 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	1,081,268 円	47.01 %
・ 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		

新潟三越伊勢丹支部 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 】

- ・市況の動向：2024年1月1日に能登半島地震発生。従業員も被災、2日の初商は午後からのスタートとなった。2024年3月末に新潟駅に大型商業施設開業。地階フロアを中心に売上への影響も感じられた。2024年7月には佐渡島世界遺産登録。
- ・事業会社の動向：2023年度は「高感度上質」「個客とのつながり」戦略を具現化すべく、カテゴリースペシャリストの増員や外商セールスの首都圏駐在を実施。過去最高の営業利益10億円を達成すべく取り組んだが、8億円に留まる結果となった。
- ・支部の動向：2024年3月に支部として初めての中期計画となる「労働福祉ビジョン」を策定。今後の労使協議の指標を明確にすることができた。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・テーマ：仕組みと意識の両面から変革し、力を合わせて未来の新潟三越伊勢丹支部の礎を築く1年とする
- 「仕組みと意識の両面からの変革」：仕組みと意識の両側面から、必要かつ効果的な変革を促すことで成果を最大化する
- 「力を合わせて」：新潟三越伊勢丹支部が一体となるため、立場を超えて相互理解・協力しあえる関係を築く
- 「未来の支部の礎を築く」：支部における課題を丁寧に紐解き、組合活動を通じて将来の発展につなげる

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・VOICEサイクル：経営懇話会を軸に、「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のサイクルを回すことを愚直に実行。対話から課題の共有、メンバーへの広報につなげていった。
- ・組織運営：兼任役員との取り組みを進めることで、より多くのメンバーから幅広い意見を集約し、具体的な活動につなげる必要があったが、組織・運営の整備ができず、十分な実現には至らなかった。

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 労働福祉ビジョンの策定 ・ 経営懇話会への執行部全体での取り組み ・ 動画視聴形式のVOICE実施 ・ デジタルツールの活用（LINE・HP） ・ 支部ユニオンスクールの開催 ・ C-プランの実施	・ 本給・賞与のリバランスなど人事賃金制度の大幅改定 ・ 自由闊達な意見交換の場には出来なかった ・ SS、エルダーなど新たな対象者VOICE ・ Viva Engageなどでの多様な組合役員の発信 ・ 地域への貢献活動 ・ 40周年記念講演事業

【 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
3,700,000 円	2,673,501 円	72.26 %
・ 当初計画で見込んでいた「議案書の印刷」や、「広報誌の製作」をデジタル化・効率化の観点から見直した。結果的に議案書の印刷費250,000円、広報費毎月約300,000円の圧縮となった。 ・ 上記を除く予算執行率は84%、約477,000円の未執行。 ・ 今後は予算策定時に具体的な活動内容・日程まで詰めることで、実行性の高い予算策定とする。		

静岡伊勢丹支部 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

- ・ マスから個への転換期を迎え、「客数×客単価」の考えから「CRM戦略」を中心とした個客の拘り消費を取りに行く過渡期になった。
- ・ 商販を分離し、フロア単位から館単位の超効率運営体制を構築すべくメンバー一丸で日々取り組みました。

支部の動向

- ・ 兼任執行委員が旗振り役となりそれぞれの職場委員と協力して職場委員会を運営しメンバーの声を「聞く」「話し合う」体制が整いました。
- ・ 分野別活動は、兼任執行委員が計画・実行・報告まで一気通貫して主体的に取り組む大きな意識と行動の変化が表れました。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ メンバーの意見をもとに、人事制度や働く環境の課題を解決できるように、執行委員が主体的に活動に参画し評議員や職場委員と連携しながら、メンバーが主役となる取り組みを行っています
- ・ 具体的には、評議員や職場委員にはそれぞれ制度や働く環境について現場の声をよく聴いてもらい、執行委員が担当職場区の評議員や職場委員と深くつながりを持ち対話することで、それぞれの理解を深め、より良い制度や環境づくりに繋がるようにしていきます

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 職場委員会と経営懇話会の繋がりを強化する目的で、経営者には職場委員会を通じてメンバーの現状を聞く議題、兼任役員と職場委員には会社に確認したい議題を整え、会社と組合が同じ目線で課題と向き合いました
- ・ 評議員に対しては、分野別活動に対する声かけをお願いするのみで、組合活動自体への関与度を高められませんでした
- ・ 今起きている問題に関して解決する活動のウエイトが高く、より良い未来を作っていく活動のウエイトは不足しました

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
【分野別活動】レクリエーション、社会貢献、教育の計画したことは全て実施し、内容・やり方ともに執行部全体で合意形成を図り進めることができました 【労働福祉活動】人事賃金制度・賞与 ・ メイト社員の給付構成を3本立てに改定しました ・ メイト社員確定拠出年金は25年度導入に向け道筋ができました ・ 24年6月賞与はコロナ前の支給率を超える要求にこぎつけることができました	【経営対策活動】時間管理推進委員会 ・ 課題の未打刻シェアが啓蒙活動しかできず、結果も伴いませんでした 【労働福祉活動】通年協議事項のメンバー巻き込み ・ 中長期的なビジョンを見据えた通年協議への落とし込みに、執行部をはじめメンバーに対し「伝える」部分に課題が残る 【広報活動】Line@登録者数 136名（前年+32名） ・ 目標とする150名に未達で閲覧数も伸び悩みました

【 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
1,300,000 円	767,595 円	59.05 %
・ 経営対策活動として会社ではなく個人がキャリアを管理していく時代にメンバーが取り残されないようセミナー実施した ・ レクリエーションは24年1月に全社での団結会を実施し、メンバーの職場懇親会費に対するニーズを引き出した ・ 社会貢献活動では絵具や台紙を購入し「手作り絵本」を執行部で作成し、玩具と共に「いいいの家」に寄贈した ・ 労働福祉活動の時間管理ルールブックは、組織改正に伴う混乱もあったため、内容を精査するため延期するにしました ・ 全般的に各活動において会社施設をすることも検討したため、予定よりも費用をかけずに実施することができました		

名古屋三越支部 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

- ・ 2023年7月、栄店入居ビルの建て替え一時凍結発表
- ・ 2024年1月、エムアイプラザ各務原閉店

支部の動向

- ・ 2023年11月、5年ぶりのボウリング大会実施
- ・ 2024年2月、労働福祉ビジョン策定

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

【包摂】 各活動や人をつなげて巻き込む

- ・ 労働組合における諸々の活動に関して、今までにプラスして巻き込んで実施することを目指す
- ・ 中でも専任役員だけでなく、兼任役員も中心とした組合役員全体でメンバーとの接点を拡大し、真にメンバーの声を吸い上げる「聴く」こと、またその声に対してフィードバックをおこなう「知らせる」ことに重きを置いてVOICEサイクルをまわすことに取り組む
- ・ VOICEサイクルを回すことにより、メンバー一人ひとりがモチベーション高く働くことのできる「働きがいのある会社」の実現を目指していく

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り	
・ 兼任役員を巻き込んだ活動を推進できた（例：労働福祉活動・労働福祉ビジョンの策定） ・ 外部との交流により、活動そのものや価値観・考え方の違いに対する気づきより自支部の活動へ生かすことができた ・ メンバーの声を真に聴くことまたその声に対するフィードバックについては、もっとメンバー視点に立って実施することが必要だった	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 全メンバーに対するベースアップと賞与制度の見直しや時給制社員の時給UPなど処遇向上ができた ・ 経営懇話会の内容を組合役員と共有し、取り扱うべき議題についても執行部を中心に組合役員とともに検討できた ・ 他支部や他労働組合との交流会をもつことで、百貨店内にとどまらない多様な価値観にふれ、組合活動の活性化につながられた ・ 広報活動においては、内部むけにはHP・LINE・VIVA ENGAGE、外部向けにはXにて毎月継続的に発信ができた ・ 教育サポート活動では支部独自にセカンドプランを継続して実施し、リーダーを担い始めるタイミングでの知識のインプットや同期とのコミュニケーションの機会創出ができた	・ 働く環境の整備において、風土改革に対する具体的な取り組みが少なかった ・ ステージC・メイト社員の本給制度について、議論を開始できたが具体的な制度設計の労使合意までは至らなかった ・ 経営懇話会への兼任役員の巻き込みに課題を残した ・ 経営にとってもメリットと覚えてもらえるような説得力のある提言につながられるように、組合内部で議論を深められる環境づくりが必要 ・ 外部との交流で学んだことや気づきをもとに継続したアウトプットをだせる仕掛けづくりが必要 ・ 広報活動でメンバー接点となるLINEのお友達登録数が伸び悩み、有効な取り組みが不足した

【 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
4,500,000 円	3,975,475 円	88.34 %
・ おおむね計画どおり活動を実行できた ・ レクリエーション費については、レクリエーション補助制度のメンバーへの周知徹底が足りなかった		

広島三越支部 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

- ・ 広島三越は2024年度の黒字化に向け、構造改革を進めた。組織要員改革では業務精査を進め、2024年4月に本館110名体制での運営となり、物流改革では2024年3月には坂センターを返却し、8階へと移転した。経費削減の取り組みの成果として2023年度の営業利益は予算には届かなかったが前年に対して2億726万の改善となった。

支部の動向

- ・ 人事賃金制度ではステージCの人事賃金制度の改定、スタッフ社員へのネクストキャリア制度の導入とコースの統合などを行った。
- ・ 2024年6月賞与では、交渉の結果中位評価0.85ヶ月での妥結となり、2018年6月以来の0.80ヶ月からの増額をすることができた。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

第10期支部運動方針テーマ：reborn in Hiroshima～次の50年を描こう～

- ・ 広島三越は50年広島の地で商売を続けてきました。しかし、私たちを取り巻く環境は厳しい状態が続いています。次の50年を描いていくには私たちはメンバー一人ひとりが現場起点で声を発し、一人ひとりが当事者意識を持ち、会社を変えていかなければなりません。変えていくのは経営層だけではなく、わたしたちメンバー全員です。

組合は、メンバー一人ひとりが意見を言える環境、声を発する機会を創出していきます。その声を聞き逃さないためにも、メンバーと近い兼任役員が中心となり、率先し声を集めていく風土をつくっていきます。その集めた声を活かすためにも執行部のレベルアップも併せて取り組んでいきます。第10期、組合としてメンバー一人ひとりが次の50年に向け新しいスタートを切っていけるよう職場環境を整備し、前向きに業務に取り組めるようサポートしていきます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 第10期は広島三越が、構造改革を進めている中で、メンバー自身が当事者意識を持ち、声をあげる風土構築へと取り組み、土台は作ることができた。しかし、メンバー一人ひとりがアクションを起こすという所までは働きかけができなかった。
- ・ 兼任役員中心の活動に向け、経営懇話会への出席や、職場委員会の運営、VOICEの運営などにも取り組んだことで、執行部の活動への主体性が生まれ、声を集める、伝える体制はできたが、労使の場などにおいて議論し、改善していくまでには至らなかった。

◎：できたこと

- ・ スタッフ社員にネクストキャリア制度を導入した、またコースの統合も行った。
- ・ 仙台にて高松三越支部と3支部合同執行委員会の開催。
- ・ 2024年6月賞与の増額での妥結
- ・ 総実労働時間1,753時間で1,800時間切りを達成
- ・ 広報のSNS・広報誌の定期発信と、従業員用名簿の刷新

△：やりきれなかったこと

- ・ 執行部内での課題認識、議論の時間確保
- ・ スタッフ社員の人事賃金制度の改定
- ・ 教育サポートのセミナー未実施
- ・ 執行部のセミナー参加
- ・ LINEの獲得キャンペーン未実施
- ・ ステージBテーマ別VOICEの未実施

【 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
1,500,000 円	1,070,343 円	71.36 %
・ 広報費として従業員用名簿の作成327,800円。デザイン変更と、再撮影を行った。 ・ 支部交通費として仙台での3支部合同執行委員会の開催、334,398円 ・ 経営対策費として3支部合同執行委員会の外部講師費用67,206円 ・ 社会貢献活動費として、こども食堂「パニパニ食堂」に炊飯器の寄贈47,324円		

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、年間を通して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

- ・ 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）

△：やりきれなかったこと

- ・ 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	91.53 %
・ 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。		

松山三越支部 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

- ・ 23年2月に地下食品フロアの規模が縮小しましたが、23年11月よりコープ松山三越としてオープンしました。
- ・ 2023年4月より、アルバイトや人材派遣を繁忙期のみとして、50名を基本として運営していくため、大きく組織を見直しました。

支部の動向

- ・ 賞与については、業績の改善度合いや今後の見通し、従業員の努力など総合的に協議を行い、段階的に引き上げを行いました。（22年6月 0.75ヵ月 → 23年6月 0.9ヵ月 → 24年6月 1.0ヵ月）
- ・ 定年後再雇用（エルダースタッフ、エルダーフェロー）の再雇用の上限年齢を65歳→67歳→70歳と段階的に引き上げました。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ リニューアルを実施し、黒字化に向けて進んでいかなければならない重要な年度となります。
- ・ 新しい店舗・要員に合わせて、働き方を変えていくとともに、一人当たりの業務量の適正化を図らなくてはなりません。
- ・ コロナウイルス感染症拡大などの外部与件もある中で業績の厳しさもあり、黒字化に向けた道筋など経営との確認を実施し進むべき方向に対して共通認識が持てるよう、組合として対話を継続します。
- ・ 黒字化に向け組合としても何が出来るのか考えなくてはなりません。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

働く環境

労使で必要な業務と見直しを実施し、催事などを減らしました、またロング＆ショート勤務の拡充を行い、より柔軟に働ける職場を目指しました。あわせて、課題となっている時差時間解消に向け時間管理ルールの周知徹底やフレックス勤務の実施を行い、一定の効果を上げることができました。

制度面

エルダー、エルダーフェローの定年の延長やスタッフ社員の社員転換時期の見直しを行い、限られたメンバーで力が最大限発揮できる仕組みづくりを目指しました。

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 兼任役員全員で経営懇話会に参加 ・ メンバー全員が参加するTeamsにて情報発信 ・ 高知、広島へのバスレクやカルチャーセミナーの実施 ・ 児童養護施設への物品寄贈 ・ 他支部との合同執行委員会の開催	・ 時差時間解消に向けた打ち手 ・ 役員同士の話し合いの時間を増やす ・ 扶養者最低別賃金の引上げ ・ 役員自身の役割の明確化 ・ 経営懇話会の課題の洗い出しとその打ち手

【 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
1,100,000 円	634,818 円	57.71 %
・ 他支部との合同執行委員会を開催（函館） ・ レクリエーションとして広島バスレクを開催 ・ 広告費としてLINE登録促進のためのノベルティ等の購入を実施		

岩田屋三越支部 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

- ・ 「高感度上質戦略」「個客とつながるCRM戦略」を推し進めたことに加え、円安の影響を受けインバウンド売上が大きく伸長したことにより統合後の最高売上を達成しました。
- ・ さらに、これまで続けてきたさまざまな収支構造改革が実を結び、営業利益の最高額（統合後）を2年連続で更新しました。

支部の動向

- ・ 労働福祉ビジョンを策定し、労使交渉では、全従業員の給引き上げやエルダースタッフの賞与引き上げ、時間給者への賞与制度導入などこれまで叶わなかった処遇改善を実現しました。
- ・ 2024年6月賞与では2年連続で統合後最高の支給月数を更新し、全雇用形態において特別支給を要求・実現しました。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

【VOICEサイクル】を回して、現場で考え行動できる組織作りをする！

- ・ これまでよりも少ない人数で、より大きな目標を達成するために、私たち従業員は会社から「一人ひとりが自主性を持つこと」そして「全員のベクトルを揃えること」が求められています。
- ・ このような中、労働組合は、【VOICE サイクル】の取り組みを強化し、社内の座談会やヒアリングだけでは拾いきれないメンバーの「生の声」や「現場の考え」を届け、実効性のある改革や施策への提言、経営とメンバーとの相互理解の促進に努めます。
- ・ そして、この【VOICEサイクル】をしっかり回して、現場で考え行動できる集団になっていくことで、私たち従業員の「一人ひとりの自主性」と「全員のベクトル合わせ」は強化され、同時に、組合組織としても今後の変化にも対応できる強い基盤ができるものと考えます。
- ・ メンバーが職場委員に声を挙げ⇒職場委員が話し合い⇒執行委員がとりまとめて⇒経営に声を届けて課題解決を目指す＝【VOICEサイクル】を回せるよう、第10期は、2年間をかけて、組織体制や運営方法を見直し、人材育成を強化していきます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ これまで以上に、兼任役員が関わる活動や主導する活動が増え支部活動全体が活性化しました。
- ・ とくに、VOICEサイクルの起点となる「聴く」活動の一つである職場委員会は、書記スタッフと連携しながら担当の兼任役員が運営する仕組みを定着させることができました。
- ・ 労働福祉活動では、労働福祉ビジョンを策定したほか、大きく処遇改善を進めることができました。
- ・ その他事業活動においては、集合型企画や県外での活動など対面のコミュニケーションを大切にしながら取り組んできました。

◎：できたこと

- ・ VOICEサイクル「聴く」活動のスキーム構築
- ・ 経営懇話会での議論活性化
- ・ 兼任役員による他労組、他支部との情報交換

△：やりきれなかったこと

- ・ VOICEサイクルの精度アップ（職場委員会であがった課題の深掘り、テーマ別VOICEや職場懇話会の開催）
- ・ 執行部の知識・スキルアップ

【 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
3,200,000 円	3,091,652 円	96.61 %
・ 現場活動費（執行率42.0%）テーマ別VOICEの開催回数が少なかったため執行率が下がりました。 ・ レクリエーション費（執行率237.1%）職場親睦会補助をスタートし、想定以上の利用率となりました。 ・ 交通費・旅費（執行率145.3%）出張を伴う活動や上部団体の活動が活発になりました。		

エムアイフードスタイル支部 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

- ・ 2023年度は、店舗では客数減により売上確保に苦戦。販管費の削減もあり減収増益も、営業利益予算には未達。
- ・ 2023年10月に新小岩店 2024年3月に中野店をオープン。一方で2024年6月に杉並桃井店が営業を終了。

支部の動向

- ・ 2024年春の交渉にて、ステージB 人事賃金制度改定の成案化、短時間勤務制度の拡充を行う。
- ・ 労使共同宣言をうけ、勤怠管理ルール遵守とハラスメント撲滅に向けた労使教育や発信の頻度・精度の向上に取り組んだ。

【第10期運動方針の考え方】 ※第10期運動方針再掲

VOICEサイクルを推進し、メンバーが改善・向上を実感することで、取り組みの目的を理解・共感し、より前向きに働くことのできる環境を目指します。

【誰もが意見を言える環境をつくり】【メンバーとともに議論し取り組み背景の理解を深め】【課題に対しアクションを起こし】【結果はフィードバックを行う】、こうしたVOICEサイクルを推進することで、メンバーが課題や意見に対して改善の実感を持ち、より前向きに働くことのできる環境をつくれます。VOICEサイクルを職場単位から全社単位で推進することで、コミュニケーションの促進と、所属や事業部の差なく【全メンバーが一体となり取り組める】環境に向けて引き続き取り組みます。

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 労使通年協議では、ステージA・B 人事賃金制度改定や年間所定労短縮（休日115日）、雇用年齢引き上げ、短時間勤務制度の拡充など、労働条件の向上や安心して働き続けられるための制度改定を行った。
- ・ 働き方は、グループでの労使共同宣言の発信をうけ、勤怠管理ルール遵守とハラスメント撲滅に向けて、各所属へ毎月の朝礼ネタ発信や所属内相談窓口の仕組み化、階層別教育に取り組み、ルール順守や周知は向上したが、依然メンバーの課題感は強い。
- ・ 広報活動においては、組合活動の認知をあげるために「組合員ハンドブック」を発刊。また、月1の広報紙では職場で目に留まりやすいように、兼任役員へのアンケートをとりつつ、レイアウト変更、画像やイラストを増やすなど紙面の改善を重ねた。
- ・ 第10期は上記のような多くの取り組みを行ってきたものの、組織の課題もあり、計画通りやり切れなかったことが反省点。VOICEサイクルにメンバーを巻き込めておらず、掲げた「取り組みの目的理解」「改善の実感」には至っていない。

◎：できたこと

- ・ 機関会議での議論の質向上（分科会実施等も含め）
- ・ 働き方の発信頻度・精度向上（兼任役員とのポスター作成）
- ・ 経営との対話と、広報誌でのフィードバック

△：やりきれなかったこと

- ・ 現場主体のVOICEサイクル（職場委員会・職場懇話会等）
- ・ 兼任役員の担当制
- ・ 月1動画（計6回発信）/人事制度ガイダンス

【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
4,120,000 円	2,138,837 円	51.91 %
・ レクリエーション費：職場内のコミュニケーション醸成に向けて職場親睦会補助を予算化。兼任役員とも連携し周知を行ったが、所属長の巻き込み不足や、実施運営の手間などもあり開催は想定に届かなかった。（24.13%） ・ 組合員教育費：セミナー2回計画中、1回未実施と1回実施の期ズレとなった。開催時期の見通しなど計画性を高める必要がある。（0.70%）		

エムアイカード支部 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

- ・ 2030年度営業利益100億円を標榜し、主にファイナンス（分割・リボ）・金融サービスを拡大領域とした取り組み開始
- ・ 2ヶ年計画の初年度として、収支構造改革（主に施策費やオペレーションコスト）を断行・継続し利益創出が可能な基盤形成
- ・ 従業員エンゲージメント調査については「働きやすさ」のスコアは高いものの「働きがい・キャリアイメージ」が低迷（主にステージC）

支部の動向

- ・ 永年議論が停滞していたステージC制度について成案化し、制度移行も完了（ここへの支部リソース傾注度高）
- ・ 24年6月賞与において支部初の加算要求、賞与制度のないメンバーへの一時金とあわせて妥結（VOICE参加率95%）

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

仲間と一緒に助け合いながら「明るく」「楽しく」「人に自慢できる」会社をメンバー全員で作っていきたい！

1年目⇒安心して相談・発言できる職場環境を整える 2年目⇒明るく楽しく働ける職場環境にする

・自分が働きたいと思う会社は、自分たちで作る！従業員全員で、「挨拶」「笑顔」「会話・雑談」「面談」「心のゆとり」を推進し風通しの良い職場環境を整えます！

・従業員1人ひとりが自立的に発言や提案、相談を誰に対しても安心して話せる「心理的安全性が保たれた」職場環境を整えます！

※心理的安全性の保たれた職場とは、自分の発言に対して否定的・無知・無能などネガティブと思われる不安のない職場環境

・上司・部下・同僚・グループ・お取り組み先 エムアイカードに携わるすべて人と仲間という意識を持ち、助け合いながら組織力を上げていける環境を整えます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 数年にわたる労使課題であったステージC制度改定をメンバーとの約束通り期限内に成案化し制度移行も完了した
- ・ 心理的安全性の保たれた職場環境づくりにおいては、啓発動画の作成・発信や労使共同宣言の周知を通じ、従業員エンゲージメントスコアにおいても一定の成果を得た。今後も要員ミックスが加速していく中で都度内容を更新した取り組みを継続していく
- ・ 支部役員との議論を重ねたうえで労働福祉ビジョンを策定し中長期にわたる活動指針を明確にした
- ・ 兼任執行委員の支部活動への参画（主にVOICE・広報・現場活動・フレッシュプランなど）拡大
- ・ 将来的に影響の大きい会社・経営課題（従業員エンゲージメント）に関して労使協業で取り組む体制を構築できた

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 支部機関会議における議論の関連化 ・ ステージCを中心としたメンバーとの接点拡大（制度改定に伴う説明・意見収集の機会） ・ メンバースVOICEの精度向上（議案書・動画） ・ 定期的な広報活動 ・ ユニオンスクールにおける学びのOJTへの落とし込み（専従者）	・ 制度改定以外の定例的な現場活動・意見収集 ・ 労使協業による「働く環境整備」の取り組み ・ 広報受信者の拡大（メンバーの関心を高めるコンテンツの磨上げ） ・ 経営懇話会スタイルの変化（対話を中心としたスタイルへ） ・ 継続した月一動画（通年協議）の発信

【 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
3,620,000 円	1,464,105 円	40.44 %
・ 【交通費・旅費】エリア兼任役員の業務都合による機関会議リアル出席頻度が想定より大きく下回る（執行率38.7%） ・ 【現場活動費】期初計画していた職場委員会・限定VOICE等の未実施（執行率15.1%） ・ 【レクリエーション・現場教育（フレッシュプラン）】計画通り		

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 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

- ・ IMBSとして次期中期経営計画が発信され2027年度までに営業利益5億円達成することが掲げられました。
- ・ 2024年問題に代表するように人手不足が物流業界全体として課題となっています。

支部の動向

- ・ IMBS支部は兼任執行委員4人が中心となり全国で働くメンバーの身近な相談役になるべく活動を行いました。
- ・ 労使協議においてはメンバーの安心安全に関する制度改定を行い、24年6月賞与では初めて変動賞与が支給されました。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

労働組合が全国で働くメンバーの身近な相談役になり、安心・納得して働ける職場環境を実現します。

- ① 兼任役員とメンバーのコミュニケーション活性化
⇒ 兼任役員がメンバーの身近な存在として、直接対話から信頼に繋げ、課題の集約やVOICEサイクルを回せる体制にします
- ② 中長期的に目指す姿を見据えた人事制度や働く環境の整備
⇒ メンバーの声からみんなが共感できるビジョンを策定し、ステップを着実に歩んでいきます
- ③ 企業の状況や戦略が全従業員に浸透するパイプ機能の強化
⇒ メンバー一人ひとりが企業の方向性を理解し、前向きに取り組めるよう現場の声を経営に伝えていきます

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 全国で働くメンバーに対して兼任役員が主体となった体制で支部運営に取り組むことはできた。特に、本社・首都圏・地域・センターの4つのチームに分けることで広くメンバー接点を増やし、VOICEサイクルを回すきっかけ作りはできた。
- ・ 10期中には直接メンバーとの接点も増やし、全員で労働福祉ビジョンを策定することができた。
- ・ メンバーのお困りことや求めることには細かく応えることはできず、テーマ別VOICEの未実施には課題を残す結果となった。
- ・ 労使通年協議や経営対策活動に対するメンバーへの発信も十分だったとは言えず課題を残す結果となった。

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 執行委員を主体にした支部運営 ・ 中長期で目指す労働福祉ビジョンの策定 ・ メンバーとの直接接点を増やしたメンバーズVOICE ・ メンバーの不安に寄り添う人事賃金制度の改訂 ・ 適正な時間管理の推進（時間管理ガイドの発刊など）	・ メンバーの個別の不安に応えるテーマ別VOICE ・ コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーション活動 ・ メンバーニーズに応える教育サポート ・ メンバーみんなで取り組む社会貢献活動 ・ メンバーとの接点を目的とした定期的な広報活動

【 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
2,600,000 円	1,412,212 円	54.32 %
※（執行額/執行率） ・ 現地開催VOICEの実施（1,318,896円/72.27%） ・ 時間管理や育児などのテーマ別VOICEの未実施（0円/0.00%） ・ レクリエーション活動の未実施（5,000円/1.33%）		

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 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

- ・ コロナ終息後の建設業界は需要拡大に伴い、業界全体として要員体制に課題感を持っており、その対応策として、より幅広く年齢層からの採用やDX化の推進など働き方改革への取り組みもすすめている
- ・ IMPDとしても取り扱う物件数に比例して時間外勤務も増加しており、課題解決に向け対策が急務となっている
- ・ 中長期計画として各事業で事業拡大に向けた目標として既存顧客の深堀・新規顧客拡大と「まち化」のための種まき・育成やグループ連邦の成果の具現化、事業拡大の為の基盤整備の取り組みをおこなっていく

支部の動向

- ・ 今後の事業計画を踏まえた対応策として、エルダースタッフの新区分を新設や、資格保有手当の一部水準見直しをおこなった
- ・ VOICEはリアル開催を中心に働く環境について対話、技能社員では進級要件についての対話をおこなった
- ・ 支部レクリエーションとしてボウリング大会を首都圏と大阪にて開催し、メンバー間の一体感の醸成をおこなった
- ・ 同業他社の労組と懇話会を実施し、活動内容や人事制度、働く環境などの情報共有をおこなった

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ IMPDにとって、第10期は、10年ビジョン実現に向けた基盤整備をおこなう重要な期間であると捉え、数年後の事業規模・要員計画などを見据えながら、人事制度の「あるべき姿」を具現化しつつ、協議を進めます。
- ・ 働く環境の整備においては、ワークライフバランス促進を目的として、総実労働時間短縮に向けた取り組みを推進します。長時間労働の是正を重要課題とし、各所属における働き方の本質的な課題の抽出と対応策の検討をおこないます。
- ・ メンバー1人ひとりが会社方針の体現者、かつ組合活動の主体者であることを再認識し、全員参画の活動を展開します。情報共有・意見交換を繰り返し、全員でVOICEサイクルを回すことで、メンバーが前向きに働くことができる環境をつくれます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 経営対策活動では、経営懇話会において現在の採用状況、今後の要員体制の確認をおこない兼任役員との共有をおこなった
- ・ 業界の動向等を踏まえ、60歳以降の働き方についての検討をおこない、エルダースタッフがより活躍できる制度改定をおこなった
- ・ 技能社員についても職能主義の考え方による60歳以降の働き方についての協議、検討をおこなってきた
- ・ 専門協議会や職場委員会を中心に時間管理や働き方の課題の抽出をおこない、長時間労働時間の業務改善を話し合ってきた

◎：できたこと

- ・ 制度改定後の各雇用形態の運用状況の確認
- ・ 会社の方針や採用状況、今後の要員体制など確認
- ・ 本社へ掲示板を設置し今後の組合広報の発信を強化
- ・ リアルVOICEをメインにしたことによりメンバーと関係性向上

△：やりきれなかったこと

- ・ 兼任役員主体のVOICEサイクル(VOICE・職場委員会)
- ・ 兼任役員の役割分担をして活動を主体的におこなう
- ・ 所定労働時間の見直しについて1年延期となる
- ・ 「知らせる」の活動が不十分 実施したことの発信が課題

【 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
860,000 円	672,052 円	78.15 %
・ VOICE費：育児勤務者などを対象に本社近くの貸会議室を使用してお昼休憩時間のVOICEを実施 ・ 交通費・旅費：首都圏事務所、三越製作所、地域事務所へのVOICEなどで訪問 ・ レクリエーション費：支部ボウリング大会を首都圏と大阪事業所で開催		

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第10期（2022・2023年度）の振り返り

【 第10期後半年度（2023年度（10月～翌年9月））のトピックス 】

事業会社の動向

- ・ 2024年度までの戦略である「顧客企業の目指す姿の実現を支援し、自社プラットフォームで得られたノウハウで新たな収益化」を掲げ取り組みを推進した。
- ・ 2024年2月には「事業会社化」をめざした新規外部事業案件（MDX）のリリースに至った。
- ・ 2023年度のIMS業績は売上高134.9億円、営業利益7.0億円となった。

支部の動向

- ・ 2023年度3月期における三越と伊勢丹の統合後における過去最高益などを背景に、2024年6月度賞与は加算支給となった。
- ・ 少子高齢化やIT人材・デジタル人材の希少化を背景に働き方の多様化が進んでおり、対応するための協議を推進している。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ 【テーマ】「働きやすさの向上」と「一体感のある職場」の実現
- ・ 「働きやすさの向上」のため、「多様な働き方の更なる推進」「会社の方向性と一人一人の目指すべき方向性がマッチする制度と運用の実現」「総実労働時間の短縮」にむけ引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・ リモート中心のコミュニケーションのなかにあっても、お互いの言葉をその背景も含めて理解し合うことができ、そのうえで自分を発揮して意見交換を行うことができる、「一体感のある職場」である必要がある。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り	
・ 第10期にテーマとして掲げた「働きやすさの向上」と「一体感のある職場」の実現については、支部の特色である兼任役員の主体的な実行力を活かし、特定分野においては大きな成果を挙げることができた。その一方で、支部内の状況認識が揃わず力を活かしきれない場面も多く、成果につながった分野とそうでない部分の濃淡が極端だった。 ・ その背景として、議案を作る際に三役で先行して方向性をつくることに時間をかけすぎ、評議員に諮る時点はもとより執行部内でも、十分な議論ができる状況を作り出すことができなかった。VOICEサイクルにおける「話し合う」が十分できなかった結果となり、コミュニケーションの取り方に改善の余地を残した。	
◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
・ 「働きやすさの向上」に関する活動として、年間休日数124日を実現し、「一体感のある職場の実現」では、「本気のかくれんぼ」レクリエーションを実施した。 ・ テーマ実現の土台の活動として、全国採用VOICEの実施、声を経営に伝えた上でのメンバーへのフィードバック、teamsを活用した定期的な広報活動をおこなった。 ・ 継続的なベアと2024年6月賞与の加算支給を実現した。	・ テーマ別VOICEが計画通り実行できず支部内の声の吸い上げをやり切れず、結果として労使協議の進捗に影響が一部議題で発生した。 ・ 広報活動については、teams以外のチャネルの活用、各種活動の推進につながる内容の実施に至らず、メンバーが自ら声を上げられる状況を作りだす形への推進及び会社経営に対する効果的な提言が継続的におこなえなかった。

【 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
870,000 円	406,861 円	46.77 %
・ レクリエーションについては計画通りの執行となった。一方で、雇用形態別やダイバーシティをテーマとしたVOICE、職場風土改革にむけた支部役員のリモートワークに関するセミナーへの参加、チャレンジプランについては未実施となった。		

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 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

- ・ グループ百貨店の好調であることを背景に、2024年度上期も派遣・請負の売上が予算を上回る勢いで推移してきている。
- ・ 事業戦略に合わせて、組織体制が大きく変化した。また、新システムの導入など業務改善と働き方改革を進めている。

支部の動向

- ・ BC社員制度の導入・ステージCの本給制度改定など人事制度の改定を推進しました。
- ・ 賞与交渉は都度交渉であったが、賞与に対するメンバーの想いを会社へ伝え、労使間で業績の回復を、細かく精査し納得性のある支給月を実現しました。兼任役員の経営懇話会の参加により、経営に対してメンバーの声の影響力が増したと言える。

【第10期運動方針の考え方】 ※第10期運動方針再掲（一部抜粋）

- ・ 《経営方針と事業計画を、わかりやすく「伝えて」メンバーに「つなげる」活動をチームで取り組みます。》
- ・ 《今、働きがいを持ち、先のキャリアプランを描ける会社を目指し、メンバーにわかりやすく伝えます。》

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 経営状態と制度改定を中心に、VOICE活動を通してわかりやすく伝えることを念頭に活動しました。その過程で、兼任役員の活動が活性化しメンバーに繋げることができたことは支部の組合活動で大きな進化です。執行委員会・評議員会での活発な議論を背景に、BC社員制度・賞与交渉・各人事制度改定に繋がったことは進化の象徴と言えます。またその議論の結果を会社に伝えることで、IMH労使の協議が進み、時間外を含む働く環境の維持向上にも反映されました。
- ・ メンバーのキャリアプランは今後のIMHを左右するテーマとして議論の途中です。来期に向けて重要なテーマとして引き続き議論を進めて行きます。
- ・ 労働福祉の比重が高くなり、レク活動（職場親睦会）・社会貢献活動に課題が残りました。

◎：できたこと

- ・ **【聴く】**：VOICEを多く開催。年間を通じた課題改善状況の進捗の確認
- ・ **【話し合う】**：労働福祉活動を中心に議論。制度の課題と理解を深め、制度改定を実現
- ・ **【伝える】**：執行委員の経営懇話会の参加は、現場の声を経営にダイレクトに伝える
- ・ **【知らせる】**：組合HP・LINEの活用。兼任役員の現場での周知(Teams、朝礼など)を推進

△：やりきれなかったこと

- ・ **【聴く】**：ダイバーシティ関連のVOICE開催
- ・ **【話し合う】**：BC社員ステージB制度導入などキャリアパスに関わる制度の整理
- ・ **【伝える】**：労使協議において、課題対応型の議論が多くなり、より未来志向の議論に課題
- ・ **【知らせる】**：単純な周知ではなく、より興味・関心を高める広報活動の実現

【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
1,270,000 円	289,601 円	22.80 %
・ 労働福祉対策の知識向上に繋がるセミナー参加に関しては、実現に向けた具体的な案の設定ができなかった。（執行率 0 %） ・ 職場親睦会費は年度後半から利用され始めたが、広報活動が不足したため全体に波及できなかった。（執行率 6.09%）→		

三越伊勢丹ニコウトラベル支部 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

- ・ 前年に旅行業界としてもアフターコロナを迎え、円安の為替状況が続いたことで、インバウンドの需要は大きく盛り上がりました。一方で、主力の海外旅行商品については、為替の影響が大きく、計画ほど収益を伸ばせなかった状況が続いています。
- ・ 国内旅行商品においては、比較的、安定的に収益を確保し、また百貨店との連携の施策や、新規販売網の開拓等が進められた結果、2023年度の業績としては、営業利益の黒字化を果たし、予算を達成しました。

支部の動向

- ・ 要員MIXを進めていく会社方針に沿って、メイト社員について、過去の経緯や必要性などを確認しつつ協議を重ね、制度導入をおこないました。
- ・ 2023年度は、通期営業利益予算が黒字であることを踏まえ、都度業績の進捗を確認しながら、賞与水準を回復させる交渉や、本給体系の見直しなどの協議をおこなってきました。その結果、2024年度の賞与については、MINTとして初の半期交渉となり、本給においても、ステージBの本給表改訂に至り、続いてステージC、メイト社員の協議をはじめています。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・ メンバーが主体的な行動を推進していくために、労働組合がよりメンバーにとって身近な存在となるように活動を進めていく。
- ・ MINTにおいて、今後業績の回復と拡大を図っていく中では、業務上においても現場メンバーの議論の活性化が重要と捉え、メンバー間のコミュニケーションを重視し、心理的安全性の高い職場風土の構築を進めていく。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 各機関会議での議論の活性化（質疑応答の時間の捻出や事前の議題、情報共有）を図ったことで、心理的安全性が高い環境の構築は、一定の進展があったと捉えています。VOICEサイクルの「話し合う」の強化に重点を置き、各機関会議において、今後の活動をどのように取り組むかといった議論を、労働福祉および経営対策活動を中心に実施しました。
- ・ 一方で、メンバー全員にとっての心理的安全性や、組合がより身近な存在となるための活動（主に広報活動やメンバーとの接点強化）については、VOICE期間外での声の吸い上げ等に課題も残り、今後も継続して実施することが重要と改めて認識しています。

◎：できたこと

- ・ 中長期の労働福祉ビジョンの完成と共有
- ・ 新たな組織体制に向けた人事制度改訂
- ・ 有休申請後の添乗アサインについての整理、共有
- ・ 確定および見込みの営業業績、会社としての今後の方向性についての定期的な確認とメンバー共有
- ・ 広報活動において、動画の複数投稿とLINE発信

△：やりきれなかったこと

- ・ 要員計画の現状についての細かい確認
- ・ 半期に一度はメンバー自身も旅行に出かけられるほどの連続休暇が取りやすい環境構築
- ・ マネジメント強化、コミュニケーション向上を目的とした研修や勉強会の実施
- ・ LINE登録者数の増加

【 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
710,000 円	415,871 円	58.57 %
・ メンバー名簿フォーマット作成（260,000円）が未完。フォーマット完成後、10月よりメンバーと共に名簿作成の予定。 ・ 書記局費50,000円の内、40,000円を未使用。広報費と併せて計300,000円の未使用。 ・ 他の旅行会社系労働組合との懇話会や、育児ワーキングファミリーVOICEは実施。		

関連グループ支部Ⅰ 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

- ・中期経営計画（2022年度～2024年度）に基づき各施策の達成・収益確保に向け、グループ企業内で更なる協業、連携を強化
 【主な取り組み】センチュリー:外商顧客との繋がり増 レオテックス:制服お直し受注のブランドへのアプローチ
 IMDL:主要デジタル事業外注費削減をはじめ着実な計画の実施
 健康保険組合:加入者の健康リテラシー向上『マイヘルスWEBアプリ』の充実

支部の動向

- ・『VOICEサイクルのさらなる強化』を意識し、テーマ別VOICEを全分会において定例開催し、兼任役員やメンバーと本音での対話を通じて、職場実態の把握、労使間での情報共有・対応依頼や『労働組合ビジョン策定』に結びつけた。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針（再掲）

- ・多様な背景をもつメンバーが相互に尊重し合い、闊達な意見を交わして次の一步が踏み出せるよう、引き続き「**あなたも OK・わたしも OK**」を合言葉に、主体的な行動の後押しをおこないます。
- ・中長期的なやりがいにつながる人事賃金制度の構築と、その運用に対するチェックをおこないます。
- ・VOICE 活動を起点として、重点取り組みである経営対策、労働福祉のサイクルをまわしながら制度構築に向けた議論をおこない、教育活動や広報活動で情報を補完していきます。
- ・グループが持つリソースを最大限活用できるよう、組合活動を通じてグループ間交流をおこない、コミュニケーションの基本である「伝える」「聴く」のスキルアップや、物事の見方・考え方を広げる機会につなげます。
- ・これらの活動により、経営と現場が同じ目標に向かい、自社にとっての「グループ連邦」とは何か、自分たちにとっての「やりがい・はたらきがい」とは何かを考え行動し、高い成果を発揮するとともに、一人ひとりが仕事に誇りをもって働いている状態につなげていきます。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り 【労働福祉 経営対策 VOICE 主な活動の振り返り】

- ・グループ共通の役割成果主義人事賃金制度の導入に伴い、『賃金体系、評価制度などの改定』および『退職金制度の見直し』、『支給表をベースとした賞与要求』や、個人の成果に対する公平・公正な評価制度の整備に取り組んだ【センチュリー】
- ・賃金構成の改定（ステージB）、目標面談の運用状況の確認と精度向上に取り組んだ（ステージC・メイト）【レオテックス】
- ・企業業績やアクションプランの進捗を確認しつつ、昇給および賞与水準を着実に引き上げた【IMDL・レオテックス】
- ・VOICE活動においては、定例でのテーマ別VOICEのほか日常的な会話も含めメンバーとのコミュニケーションを図った【健康保険組合】
- ・上記活動を通して、改めて兼任役員や担当書記スタッフとの連携、協力の必要性・重要性を再認識した。

◎：できたこと

- ・全分会メンバーとの対話に基づき『労働福祉ビジョン』を策定した
- ・年間総実労働時間の削減（年間休日増、所定労働時間）が推進された【IMDL センチュリー】
- ・アサーティブコミュニケーションをテーマに関連2支部との教育実施
- ・『聴く、話し合う活動』はテーマ別VOICEを中心に徹底実践した

△：やりきれなかったこと

- ・人事賃金制度改定後のメンバーへの理解促進、運用状況把握
- ・労働時間管理やマネジメントの意識向上に取り組んだが、エンゲージメント向上に繋げていく更なる施策
- ・全分会に向けたレク、社会貢献活動への参加促進
- ・タイムリーな発信（広報活動）や頻度、内容の工夫

【 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
550,000 円	444,267 円	80.78 %
・現場活動費：テーマ別VOICEを計画した内容で昼休憩時に実施し、お弁当代を想定した予算を若干上回った（＋3千円強） ・会議費：職場委員会を毎月予定し弁当代を想定したが、運営体制やスケジュール調整などにより実施減（3万6千円➡5千円強） ・組合員教育費：関連2と合同でアサーティブコミュニケーションセミナー2023年9月実施予算を3万円弱上回る（＋2万6千円） ・交通費：レオテックス評議員会（欠席者もあり予算を下回る） レオ首都圏MV センチュリー新潟MVを実施（7万円➡6万円）		

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ヵ月、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	54.31 %

<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

第 11 期(2024-2025)

運動方針(案)

IMGU本部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【 運動方針策定にあたって 】

VOICEサイクルの浸透と定着
- 第10期は、専従役員・兼任役員はもとより、メンバー全員で「VOICEサイクル」を循環させることにより、各職場でさまざま発生する課題解決を目指し、その枠組みや基礎は整いつつあると捉えています。 - 一方で、職場課題解決を目的に、活動の推進における手段として、当たり前「VOICEサイクル」を循環させていくことを、この先は意識し取り組んでいくことが求められます。
自らが考え行動する支部運営と本部のサポート
- 第9期では「ALLメンバー」を、第10期では「みんなでVOICEサイクルをまわす」を、キーワードとして運動方針を策定しました。 - 現在、グループ内のさまざまな会社・職場で発生している課題を解決するためには、そこで働く支部執行部をはじめとした職場のメンバーが主体となって解決にむけて考え行動することが重要であると考えます。 - 第10期、本部は、支部主体の諸活動の推進を目指し、支部のニーズにおうじたサポートをメインにその機能を整理し、支部統括担当の役割と権限も強化したうえで活動に取り組みました。 - その結果、方針の浸透や情報共有、承認フローの明確化、OJTの強化といったポジティブな効果も得ながら、目標とした支部の主体性も醸成されつつあります。 - しかしながら一方、この先の本部のサポートのあり方・適正な関与といった点では、さらなる検討が必要であるとも捉えています。
本支部の垣根を超えて
- 会社では「グループ連邦」戦略が推進されグループ企業を超えた人財の往来も増えるなかにおいては、IMGUもこれまで以上に支部間の情報交換や交流の場を設けていきます。 - 同一の職場内に複数支部のメンバーと一緒に働くケースにおいても、支部の垣根を超え、共に働くIMGUの仲間という視点を持ち、支部がそれぞれの活動範囲・対象範囲を広げ、活動に取り組む必要があると考えます。 - また、対外活動にもこれまで以上に取り組むことで、IMGU内の枠組みにとらわれない、あらたな知見の獲得にも努めるとともに、これまでの活動のたな卸にもつなげていきます。 - 第10期の2年をつうじて各支部が精力的に取り組んできたVOICEサイクルの礎は、本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動により、この先さらに大きなサイクルへと発展させていくことを目指します。

ビー ワン・エム・ジー・ユー

Be『I (One) MGU』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、**IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつうじて目指す姿**でもあります。
- そのために本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、**あらたな本支部連携のかたちに取り組みます。**
- また、グループ内外の人財交流がこれまで以上ににおこなわれるなか、各支部が考える**これまでの「職場」にこだわることなく諸活動を推進**するとともに、**各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発におこないます。**
- 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれない、あらたな発想や取り組みにもつながり、**私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化**すると考えます。

支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつうじ、**一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標**であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。
- 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、**すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き**、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におうじた確かなサポートをおこないます。
- くわえて、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、**相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営**に取り組みます。

VOICE サイクルのさらなる進化

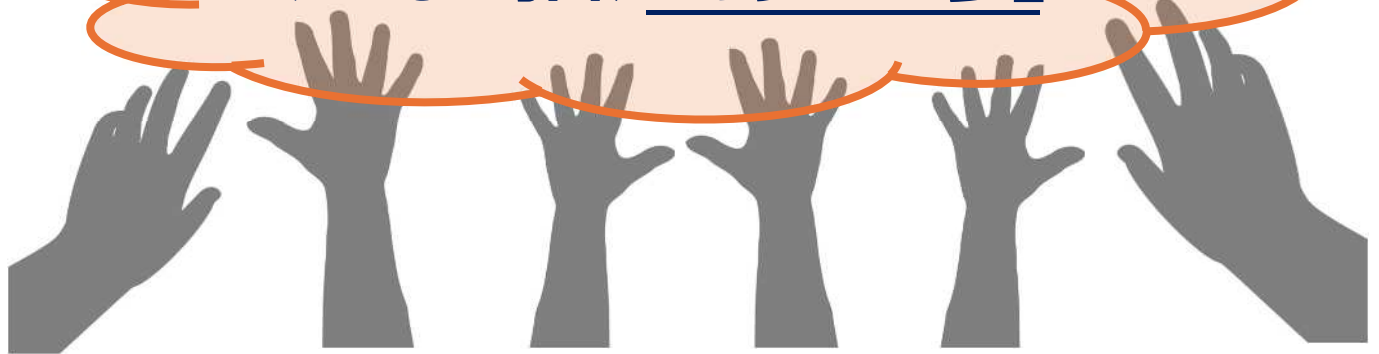
- この先は、**職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します。**
- その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、**ネクストステップをより強く意識し取り組みます。**
- ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、**目的達成にむけて 4 つの要素が分断されことなく、自然と循環することを指します。**



ex.「知らせる」：広報活動は、「聴く」：さらなる意見集約を意識して取り組む

- また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、**組合役員のみならず、例えば「聴く」「知らせる」の要素（活動）においては、自然とメンバーも溶け込み参画できるよう、機会の提供や働きかけにくわえて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます。**

みんなで描く「ありたい姿」



第11期の「VOICEサイクル」は、

1. 課題解決を目的に
2. ネクストステップを意識して
3. みんなでまわそう

ワン・エム・ジー・ユー

I(One)MGU

ワン・エム・ジー・ユー

I (One) MGU とは、IMGUが、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う、第11期をつうじて目指す姿です

その実現により、私たちIMGUの活動は、さらに幅広く多様なものへと進化します

あらたな本支部連携

支部がメンバーと一体となり、主体的な課題解決や意思決定ができるよう、本部は必要なサポートのみに特化し、目標の達成にむけて伴走します

本支部の垣根を超えた活動

本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動など、本支部の垣根を超えたさまざまな活動を推進します

役員・メンバー交流の活性化

本支部の垣根を超えた活動は、人の交流も生み、ひいてはあらたな発想や取り組みへとつながります。本部はこれまで以上に交流の機会を創造します

【第11期分野別活動計画】

会社とメンバーをつなぐ「 <u>経営対策活動</u> 」	・ グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能 ・ 支部労使間の対話促進と、質の向上
・ グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を定期開催します。 ・ そこでは、グループ全体の経営状況についてチェックするとともに、メンバーおよび労働組合の視点での質疑応答や意見交換によって、グループの進む方向や経営戦略についてさらに理解を深めます。 ・ また、HDS経営懇話会での確認事項ややりとりについて支部およびメンバーと共有するとともに、メンバーの声や現場の課題などをHDS経営に伝えることで、会社とメンバーとのギャップを埋め、労使が共に次の成長にむかっていけるよう、パイプ機能としての役割を果たします。 ・ 支部労使間の対話促進と、質の向上については、これまでと同様に本支部のコミュニケーションにくわえ、あらたに支部労使関係・経営懇話会の実態把握や、支部経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みます。 ・ そうすることで、支部労使関係のさらなる良好化をはかり、支部経営懇話会がより充実したものになるよう、サポートします。	

つながりによって組織を磨く「 <u>組織政策・対外活動</u> 」	・ 従前の枠組みにとらわれない組織内外をつなぐ活動の推進 ・ 海外店舗の従業員・組織とのコミュニケーション機会の創出と、活動の幅の拡大
・ 第11期運動方針テーマ「Be I (One) MGU」を体現するため、本部としてもさまざまな活動や働きかけをおこないます。 ・ 組織内においては、支部と支部をつなぐ活動として、例えば、出身・在籍企業によらない出向者を交えたVOICE活動の推進や、百貨店・関連問わず支部の垣根を超えた情報交換の機会提供など、活性化にむけて取り組みます。 ・ また、他労組との情報交換会についても、同業のみならず、あらゆる業種の労組との交流の機会を設けることや、支部に対しても情報・機会の提供をおこなうことで、本支部ともに組織内の活動だけでは得られない知見の獲得に努めます。 ・ くわえて、あらたな取り組みとして、これまで連携が不十分であった海外店舗の従業員・組織とのコミュニケーション機会の創出に取組むことで、同じのれんのもとで働く海外従業員が抱える課題の把握と対応にむけた検討や、例えば近年社会的に問題となっている「人権デュー・デリジェンス[※]」についてIMGUとして考えるきっかけにつなげるなど、より多様なものへと活動の幅を広げていきます。 ※ 「人権デュー・デリジェンス」とは、企業が事業における人権リスク（ex.強制労働や不当な労働条件など）について調査・特定し、防止およびトラブルに対処する一連の取り組みのことです。	

それぞれの成長が実感できる「 <u>労働福祉活動</u> 」	・ やりがい・働きがいにつながる人に関わる諸制度の構築 ・ 安心・安全に働き続けられる職場環境整備 ・ 取り巻く環境の変化への対応
・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境や労働福祉ビジョンなどを踏まえつつ、個客業への転換・グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方や60歳以降の活躍推進のあり方など、メンバー一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる人に関わる諸制度の構築、安心して働き続けられる環境整備についてグループ労使で協議します。なお、これらを取り組むにあたっては、労働条件の調査・研究をおこない、中長期を見据えた政策立案や成案化にむけ主体的に推進していきます。 ・ また、本部の担当および各支部と、労使通年協議に関する連携強化に取り組むことによって、各支部における労使協議の充実や労働福祉ビジョンの具現化にむけたサポートをおこないます。 ・ 適正な労働時間管理、総実労働時間短縮の取り組みとして、グループ各社が客観的な共通データにより時差時間を正しく把握、段階的に減少している状態を目指すとともに、一部を除いたグループ各社が1,700時間台を達成し、次の目標を定めます。 ・ 風土改革の取り組みとして、グループ各社が心理的安全性の2つの切り口である“話しやすさや助け合う風土”と、“異なる価値観や挑戦を受け入れる風土”が高まっている状態を、福利厚生の取り組みとして、各社間の優先順位をふまえつつ、各支部・分会労使の話し合いにもとづく施設改善が進捗している状態を目指します。	

よりよい働く環境を目指す「<u>政策・政治活動</u>」	・ 上部団体・UA ゼンセンの活動をつうじた働く環境改善 ・ メンバーに政治をより身近に感じてもらう取り組みの推進 ・ 新たな政策実現につながる取り組みの調査・研究
・ カスハラ対策をはじめ、私たちの働く環境改善につながる政策実現を目指し活動をおこなう「UAゼンセン組織内議員（かわいたかのり議員、田村まみ議員、堂込まきこ議員）」の活動を広く知らせ、理解浸透とともに応援する活動に継続して取り組みます。 ・ 特に「田村まみ議員」を応援する活動については、2024年6月からスタートした「応援・サポーター登録活動」を継続して取り組み、メンバーの理解を得ながら、次期参議院議員選挙にむけて継続的に応援の輪を広げる活動を進めます。 ・ 活動を推進する本支部役員にむけては、政治や社会課題などの理解を図る勉強会を定期開催します。また、メンバーにむけてはホームページ（2024年7月からスタートした「イングちゃんの社会科見学」）をつうじて、私たちの働く環境の課題解決を進めるUAゼンセン組織内議員の活動情報をはじめ、政治をより身近に感じてもらう情報提供に継続して取り組みます。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「従業員の本名表示のあり方」について、引き続き会社と連携し取り組みを検討します。また、カスハラ対策のように私たちの働く環境改善のみならず、新たな社会運動につながる政策実現については、UAゼンセンや組織内議員と連携を図りながら、調査・研究に取り組みます。	

活動とつながりを実感できる「<u>広報活動</u>」	・ IMGUの活動を広く報せるため、各種ツールを使い分けながらの積極的な情報発信と定着 ・ 発信内容の精査と工夫によるIMGUフォロワーのさらなる拡大
・ 第10期はVOICEサイクルの「知らせる」を意識し、定着推進してきました。各支部一定程度定着してきたものの、組織活動の持続と充実化にむけては、さらなる日常の組合活動の周知が必要と感じており、グループ全体で、活動の周知を意識付けしていきます。 ・ 各支部のホームページ（以下、HP）発信は、VOICEサイクルの「知らせる」のツールとして定着しつつありますが、外部むけHPに関してはPV数の伸び悩みなどに課題があることから、発信数の増加や、レイアウトの見直しも含め充実化をはかります。 ・ LINEは、組合員登録者数が増加しているものの未だ登録周知の余地があります。LINEを、日々の組合活動を知らせるHPに直接アクセスできる主要窓口ツールとして、さらなる役割の充実化を模索します。 ・ 広報誌は、発行回数、時期、発行方法、コンテンツを含めて再検討し、メンバーが楽しめる内容を考えるとともに、読者からフィードバックができる仕組みを考えます。また、IMGUの紹介を含めた外部むけの広報誌発刊を検討します。 ・ X（旧Twitter）は、発信回数・内容をあらためて見直し、“引用”“ツイート”を活かしつつ、フォロワー数増加にむけ取り組みます。	

さまざまな事情を理解しあえる「<u>ダイバーシティ推進</u>」	・ 育児・介護・疾病などの事情を抱えるメンバーの両立支援 ・ 「ダイバーシティ推進」そのものに対する理解浸透 ・ 労働福祉担当と連携した調査・研究と情報提供
・ 第11期は様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備についての情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、それらの取り組みを進めるための調査研究に取り組みます。 ・ 様々な事情を抱えながら働く仲間に対する情報発信の取り組みとして、介護サポート百科の更新と発刊に取り組みます。また、ダイバーシティ&インクルージョンに対する職場の理解を促すための情報発信にも取り組みます。 ・ 介護と仕事の両立に取り組むメンバーの相談窓口として、介護個別相談会を開催日程の拡大や工夫しつつ定期開催します。また、メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育の機会を設けます。 ・ これまで取り組んできた育児・介護・疾病と仕事の両立支援に限らず、性別・国籍・障がいなどの新たな分野や、他企業などの先進的な取り組みに対する調査・研究をつうじて、新たな活動や労働福祉をはじめとする他の活動分野への情報提供につなげます。	

自己実現を支援する「<u>メンバー教育サポート</u>」	・ 「ライフキャリアプランセミナー」のブラッシュアップ ・ これまでのコンテンツを活用した学びの機会の提供 ・ メンバーの学ぶ意欲をサポートするための活動
・ 第11期においても、「ユニオンプラン」の考え方にもとづき、ライフキャリアプランセミナーの企画・運営やこれまで実施してきたコンテンツのアーカイブなどを活用した学びの機会の提供、自己啓発支援制度の運用など、学びをつうじてメンバーが知識や人間関係の幅を広げ、人生を豊かにする支援に取り組めます。 ・ 会社と合同で実施している30・40・50歳対象のライフキャリアプランセミナーにおいて、会社との連携を強化し、参加率の向上やカリキュラム内容、受講環境を充実させ、グループで働く多くの仲間の自律的なキャリア形成を推進します。 ・ これまで実施してきた教育コンテンツのアーカイブなど、労働組合ホームページをつうじて紹介することで、仕事や生活にかかわりなく、メンバーに学びの機会を提供します。 ・ メンバーが自ら主体的に学びを深める機会として、自己啓発支援制度の活用を推進します。また組合の財政状況をふまえ、必要に応じて制度内容の見直しを検討します。	

よりよい地域・社会実現にむけた「<u>社会貢献活動</u>」	・ 愛の募金活動を軸とした支援活動の取り組みと、災害発生時への速やかな対応 ・ この先の東北復興支援活動のあり方について
・ 三越伊勢丹グループ労働組合として、また三越伊勢丹グループの一員として、「災害支援」「資源・環境保護」「地域社会への貢献」の切り口で社会貢献活動に取り組めます。 ・ 災害支援の取り組みとして、冬と夏に年2回の愛の募金活動を定期的に実施し、働く従業員や同業他社、地域社会に対する支援に役立てます。また、自然災害の発生時には私たちにとって身近な地域や社会的影響の大きさなどをふまえ、機動的に緊急募金を実施します。 ・ 10年以上実施してきた東北復興支援活動については、上部団体や地域の活動への参画など、活動のあり方を見直します。 ・ 資源・環境保護や地域社会への貢献の取り組みは、本支部の連携により取り組めます。 ・ 資源・環境保護の取り組みとして、各支部におけるフードロス削減の取り組みや衣料品をはじめとした製品リサイクルの取り組みを推進します。地域社会への貢献の取り組みとして、集めた食品や衣料品の提供などをつうじ、子ども食堂をはじめ地域の団体の活動を支援します。また、各支部における店舗など事業所周辺をはじめとした地域の環境美化や産業の活性化の取り組みを推進します。	

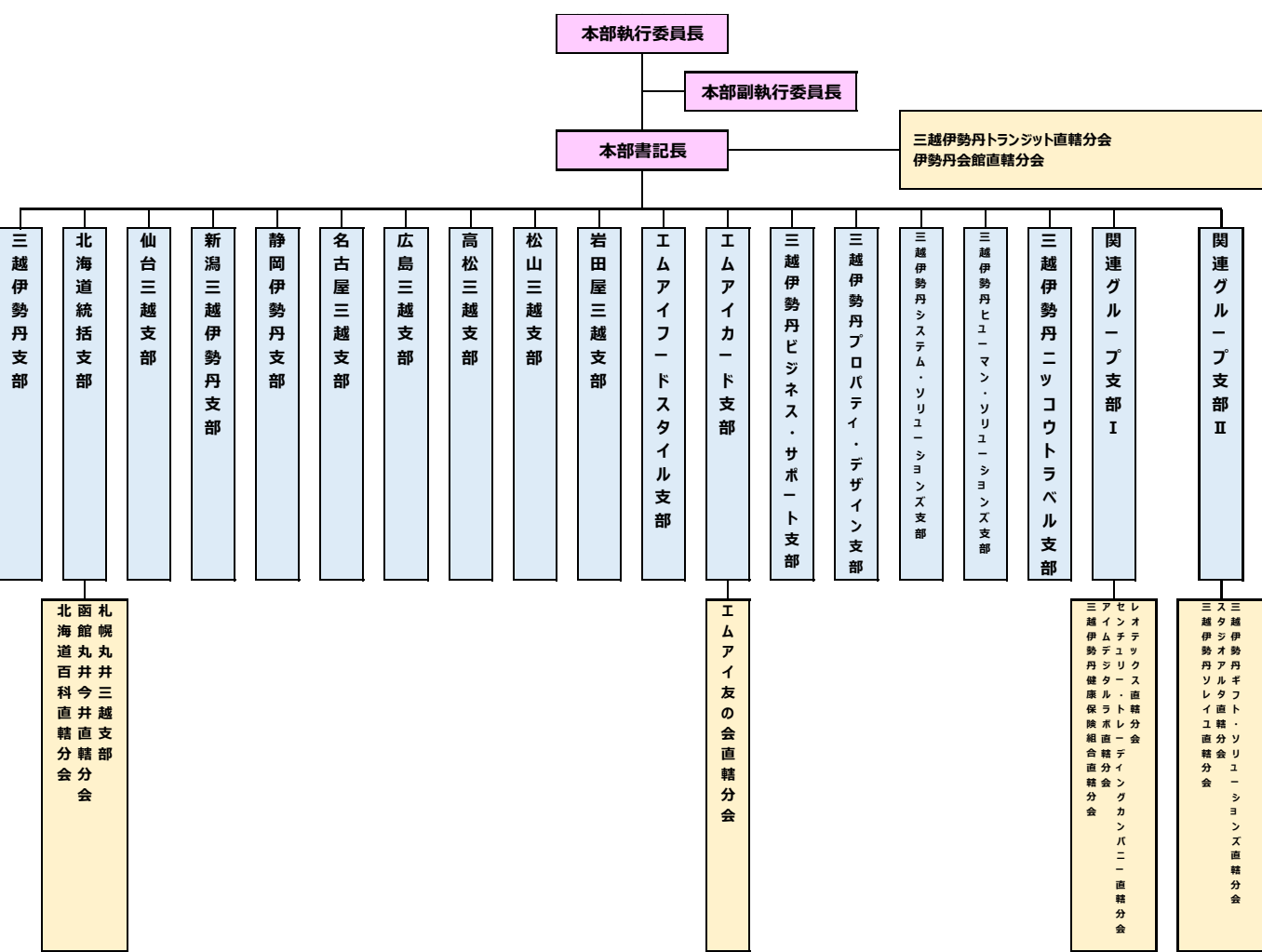
組織の一体感を醸成する「<u>レクリエーション活動</u>」	・ 共通イベントや、首都圏活動委員会・地域支部活動をつうじた支部間交流推進による、グループで働く仲間の一体感醸成 ・ 職場親睦会補助制度による職場内の懇親機会提供
・ 第11期は共通イベントや各地域での活動をつうじた支部間交流による一体感の醸成（I（One）MGUの実現）と、職場親睦会補助制度をつうじた職場内の懇親の機会の提供に取り組めます。 ・ 第10期後半年度のボウリング大会に次ぐ、グループ共通で実施するレクリエーションイベントの開催をつうじて、グループで働く仲間同士の一体感醸成（I（One）MGUの実現）に取り組めます。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつうじて継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつうじた交流を促します。地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動も、同一地域内の支部間交流を促進することで、「Be I（One）MGU」を推進します。 ・ 職場親睦会補助制度の運用をつうじて、身近な職場内の従業員同士の交流機会を提供します。	

IMGUとその活動を支える「<u>役員人財育成</u>」	・ 専従役員を中心とした教育カリキュラムのブラッシュアップと主体的な学びや支部活動と連動した人財育成の実現 ・ 兼任役員に必要な知識・スキルの見極めと、教育サポート
・ 第11期は組合役員・委員全員やメンバーも巻き込んだVOICEサイクルの実施やその精度向上のため、組合役員むけ教育である、ビギナー編・ミドル編・アドバンス編のカリキュラム全体の改善に取り組めます。 ・ 専従役員を中心とした役員教育であるミドル編のカリキュラムとその対象者については、新任書記長対象のカリキュラムや、支部内の役割分担に応じた兼任執行委員の参加機会を検討します。また、開催頻度についても精査し、支部と連携して日常の活動での実践とあわせて取り組むことでインプットとアウトプットのバランスをはかり、学びの定着を推進します。 ・ VOICEサイクルの主役である兼任役員や新任専従役員を対象の教育プログラムとして、ビギナー編の利用環境の整備を整備します。取り組みの進捗（活用状況）確認と活用の促進をつうじて、各支部活動に求められるスキルの習得をサポートします。 ・ ビギナー編やミドル編では習得できない活動上に必要な知識やスキルの習得機会として、アドバンス編（役員教育派遣）の活用を推進します。また、兼任役員が利用できる環境を整備します。	

【 第11期組織について 】

- ・ 第11期の本部組織について、これまで以上に支部の主体性と自律性を重視した組織運営を目指し、第10期まで強化してきた支部統括担当の機能を、各支部の労使通年協議や経営対策のアドバイス・サポートに特化したものにします。
- ・ また、本部書記長をラインに位置づけることで、本部の各政策の活動をコントロールするとともに、各支部活動をサポートします。
- ・ なお、本部書記局直轄分会のうち、三越伊勢丹ワンデイワーク直轄分会は、株式会社ワンデイワークの事業終了（2023年）にともない、第10期中に解消しています。
- ・ 第11期の支部組織については、第10期から変更はありません。

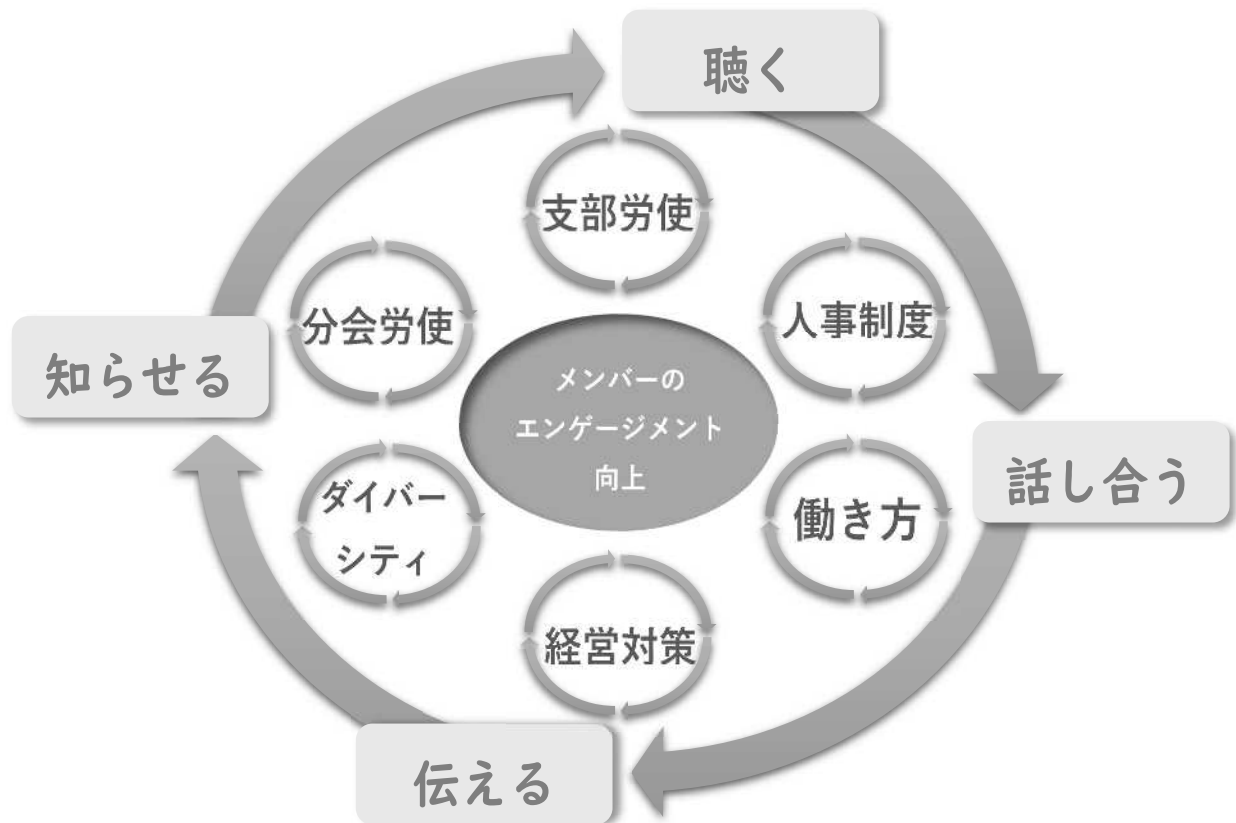
【 第11期組織図 】



【三越伊勢丹支部 第11期テーマ】

「メンバー一人ひとりの幸せのため、個への想いを大きな力へ変えていこう」

～小さなVOICEサイクルを大きなサイクルへ、メンバーに寄り添い、それぞれの想いを自分事として捉え、納得して動ける組合活動～



【11期の重点項目】

主体的な
VOICEサイクル

- ・次に取り組むべきアクションを見据えたVOICEサイクルの実行
- ・組合役員同士の連携を持ったサイクル推進

納得性のある
人事賃金制度の構築

- ・物価上昇・業績向上・環境変化に伴う処遇の在り方を検討
- ・労働福祉ビジョンと会社の方向性を踏まえた人事制度の協議

信頼し合える
経営との対話

- ・会社の今後の方向性の正しい理解と浸透
- ・メンバーの声を基にした経営とのコミュニケーション

【 取り巻く環境 】

- ・ 24年度は「再生フェーズ」最終年、25年度からは「まち化準備フェーズ」へ
- ・ 24年度は前年の統合後過去最高益からさらなる増収増益を見込む。
- ・ 館業から個客業への転換に伴い、メンバーの働き方やマインドも大きく変わることが求められていくことが予測される。
- ・ 要員の見直し、経費コントロール等、会社の状況変化に対するメンバーの不安感は少なくなく、組合としては会社の中期計画を見据えながら安心して働くことができ、前向きなキャリアを描ける環境整備を最優先に人事制度や働き方の見直しに取り組む。

【 重点取り組み 】

VOICEサイクル	
・	VOICEサイクルの「聴く・話し合う」の質の向上と「聴き方、話し合い方」を強化するために、メンバーの声を集める手法の見直しを行う。具体的には現場役員の声を基にしたテーマ別ボイスの設定による、メンバー接点の深化、分会の特性に合わせた実効性の高いVOICサイクルの仕組みを構築するなど、働くメンバーを主軸に置いた活動により注力していく。
・	現場の課題やその解決、その他組合活動へのメンバー理解・浸透のために、「次取るべきアクション」を見据えたVOICEサイクル活動を実行し、その事例を積み重ねていく。その結果、各職場のVOICEサイクル一つ一つが三越伊勢丹全体の組合活動として「円」で繋がり、大きな好循環の活動サイクルとなるよう昇華させていく。
・	執行委員、評議員、職場委員の組合役員間のコミュニケーションをより強化する。具体的には現状の組合活動の進捗、労使協議の進捗状況や会社の方向性をタイムリーに共有し「話しあう」機会を増やしていきながら、その現場の組合役員を中心に働くメンバーへ情報発信を行うことで、メンバーにとって存在を実感でき、必要性のある組織であり続けられるように努めていく。組合策定の中期ビジョンと会社が今後目指していく方向性を踏まえ、現状の制度に留まらず幅広い視点で協議を進める。
労働福祉活動	
・	メンバー関心度が高まっている物価上昇へのベアの対応や業績向上を踏まえた賞与の取り組みは、生活者の観点や生産性向上といった視点から継続して検討を行い、賞与制度に関しては26年度支給の業績加算賞与導入を目指し協議を進めていく。
・	働き方に関して、正しい勤怠記録への意識向上に継続的に取り組むとともに、特に休日等に発生した業務の勤務記録への反映フローの整備に取り組んでいく。
・	風土改革について、チームビルディングやチーム力向上のために、相互尊重や傾聴力の課題解決に向けた労使協議を進める。
経営対策活動	
・	それぞれの分会を軸とした執行部一体となった職場懇話会への参画を促進。前期でスキーム化をおこなった支部経営懇話会⇔分会職場懇話会の連携を強化し、現場起点の課題解決の活性化・実効性向上に取り組んでいく。
・	職場の業務改革やエンゲージメント調査結果を踏まえたアクションプランについてそれぞれの分会労使にてやりとりをおこない、職場の納得性向上や実効性向上に向けた取り組みを推進していく。
・	会社の業績状況や中期経営計画に関する理解浸透のため、組合役員教育の実施、機関会議の分科会などを利用した対話や意見交換等を進めていき、メンバーに伝えられるようにしていく。

【 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
8,920,000 円	6,900,059 円	129.3 %
・ リアルでの懇親の機会が増えると想定し、職場親睦会補助を含むレクリエーションは前期102%で予算化。 ・ 広報はボイスタイムス年2回の発刊は継続するが、分会ポスターは見直しを図る。 ・ 「聴く・話し合う」の強化のため、海外出向者訪問はマレーシア、シンガポール、オランダの現地訪問を予定（2,100千円）		

【第11期運動方針の考え方（策定にあたって）】

- ・【共通】各社は、再生フェーズを経て、将来に向けて成長・発展を確立する次のステージへ歩みを進めます。転換期を迎える中において、これまで以上にメンバーとともに一人ひとりが企業戦略に対し理解度・納得性を高め、労働条件や働く環境を自らの意志と行動を通じ、「より良くする」ことができるよう、そして、北海道統括支部ビジョンである“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”の実現に向けて各社重点課題を踏まえた組合活動、VOICE サイクルの推進に取り組みます。
- ・【札幌】『**ありたい未来の実現へ、みんなの声を「とどける」・「つなぐ」**』…“職場をよくなるサイクル”の徹底による現場課題解決、経営との対話の幅の拡大を重点にメンバーの声を「とどける」、そして経営とメンバーを「つなぐ」活動に注力します。それらの積み重ねから労働条件、働く環境の整備を中心に労働福祉ビジョン・労働条件ロードマップを着実に前進します。
- ・【函館】『**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**』…新中期計画の実行や、環境変化に柔軟に対応し、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として函館「対話文化」づくりに取り組みます。メンバーと経営、メンバー間・上司部下間などテ・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る状態を目指します。
- ・【百科】『**北海道百科で働くメンバーの声を「つなげ」・「つながり」を深める！**』…北海道百科の業績回復・黒字安定化に向けて、会社が目指す理想と現場実態のギャップの解消・メンバーが戦略の納得感を高める為に経営との対話の機会を増やします。経営にメンバーの声をつなげ、北海道百科全体のつながりを深め、働く環境をより良くする活動に取り組みます。

各支部分会「VOICEサイクルイメージ」



【 取り巻く環境 】

- ・【共通】各社新中期計画をもとに企業ビジョンの実現、そして収益基盤が確保されている高収益企業になるべく、特に札幌・函館ではそれぞれの地域エリアの中での存在価値を高め、“まち化”に向けた成長曲線を描く、新たなステージへと歩みを進める。それらを実現するための土台である「ひとの力」をより高めるための人材戦略についても再構築する。
- ・【札幌】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つを柱に成長戦略を進める。長期的に目指す札幌版“まち化”はG地域百貨店の中でいち早く取り組む。
- ・【函館】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中、業績拡大とともにビジネスモデルを転換、収支構造・働き方を見直し、店舗・人それぞれに投資ができる体質へもう一段階次のステップへ進む。
- ・【百科】業績については抜本的な収益構造を見直しから2年ぶりの黒字化を目指す。また中期計画の一部見直しを行いながら、成長事業の拡大、推進ともに組織単位での働き方、業務フロー再構築などバランスを踏まえた戦略推進を行う。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOICEサイクル		
・【札幌】兼任役員同士が連携するスキームである“職場を良くするサイクル”を通して、執行委員による主体的に運営マネジメントができ、深く現場実態を把握。解決に向けた対話となるよう接点の拡充、円滑なコミュニケーションがとれるフローに進化する。 ・【函館】重点課題(対話文化定着、エンゲージメント向上)への課題解決に向けて、職場区リーダーが“話し合う評議員MTG”“伝えるミニ懇話会”など新たな活動を加え、VOICEサイクルの運営マネジメントを行う。 ・【百科】北海道百科で働く全メンバーを対象にした働き方アンケートを行い、メンバーの声を意見集約。機関会議にて協議を行い経営への意見提言につなげる。		
経営対策活動		
・【札幌】継続して、経営懇話会、社長インタビューを通した現場課題の提言、解決に向けた協議を進める。また、より現場に踏み込んだ課題解決、メンバーの主体的な行動変容につながる取り組みとして、部門長との職場懇話会を活性化させる。 ・【函館】これまでの経営懇話会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”を追加することで現場課題を解決する成果を創出する。 ・【百科】兼任役員と経営との対話会を半期に1回実施。兼任役員が北海道百科の経営と直接対話を行なうことで、会社の将来像と戦略を推進する上でのギャップを埋める取り組みを推進。		
労働福祉活動		
・【共通】2024年度に策定した労働福祉ビジョンを通年協議に反映、労働条件向上へ着実に前進するとともに土台となる働く環境の整備はVOICEサイクルと連携してメンバーが職場環境改善を実感する成果を創出する。 ・【札幌・函館】北海道・エリア内でも優位性のある処遇の実現へ賞与制度の在り方の見直し、年間賞与支給月の引き上げを行い処遇改善につなげる。 ・【函館】組合活動、労使通年協議を通して従業員間のタテ（上司部下）・ヨコ（所属を横断）“対話の文化”をつくり定着する。 ・【札幌・百科】働きがいのある労働環境の実現へ、適正な時間管理、業務改革への労使連携した取り組みを進め、さらに北海道内の企業で優位性の高い労働時間を達成する。		
その他の活動		
・【共通】広報活動では、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つなげる。HPを軸とした「広報誌・LINE」それぞれのツールでのメンバーが情報をキャッチアップできる発信を行う。 ・メンバー教育サポートでは、各支部分会のメンバーニーズに合わせながら、外部講師によるセミナーの定期開催を計画。レクリエーションは、メンバー・職場間のコミュニケーションの促進を目的に各社主催の団結会への費用補助を継続する。		

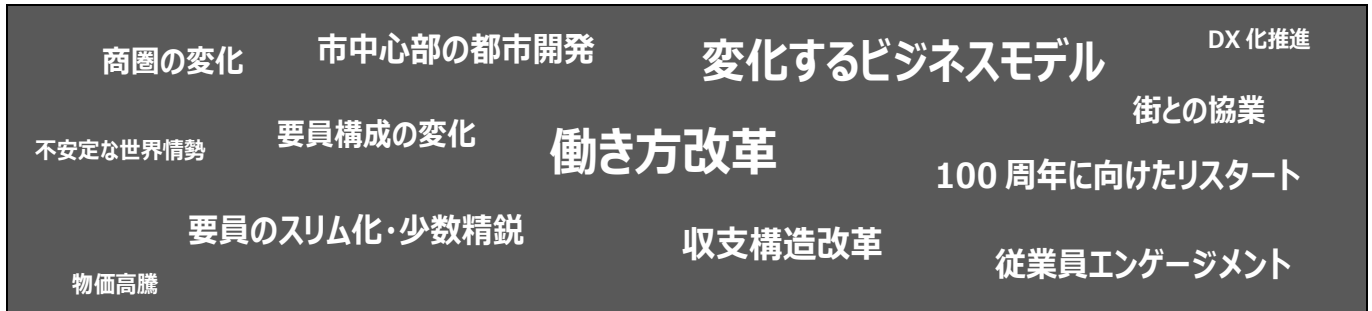
【 第11期前半年度（2024年度）支部活動費予算について 】

予 算	前期実績	前期比
7,800,000 円	6,980,126 円	111.7 %
・全体予算は780万円（北海道統括20万円、札幌390万円、函館310万円、百科60万円）、前期予算を下回る予算組。前期に執行された活動の実態に合わせたことや、前期に期ズレとなった与件を差し引いたが、活動費全体は維持。 ・各支部分会の重点活動となる経営対策・労働福祉強化につなげるVOICE費用やメンバーや会社との対話の活性化に向けた組合役員のスキルアップ費用を設定。その他の分野別活動（レク・社会貢献・教育サポート）は活動計画数を維持した予算組。		

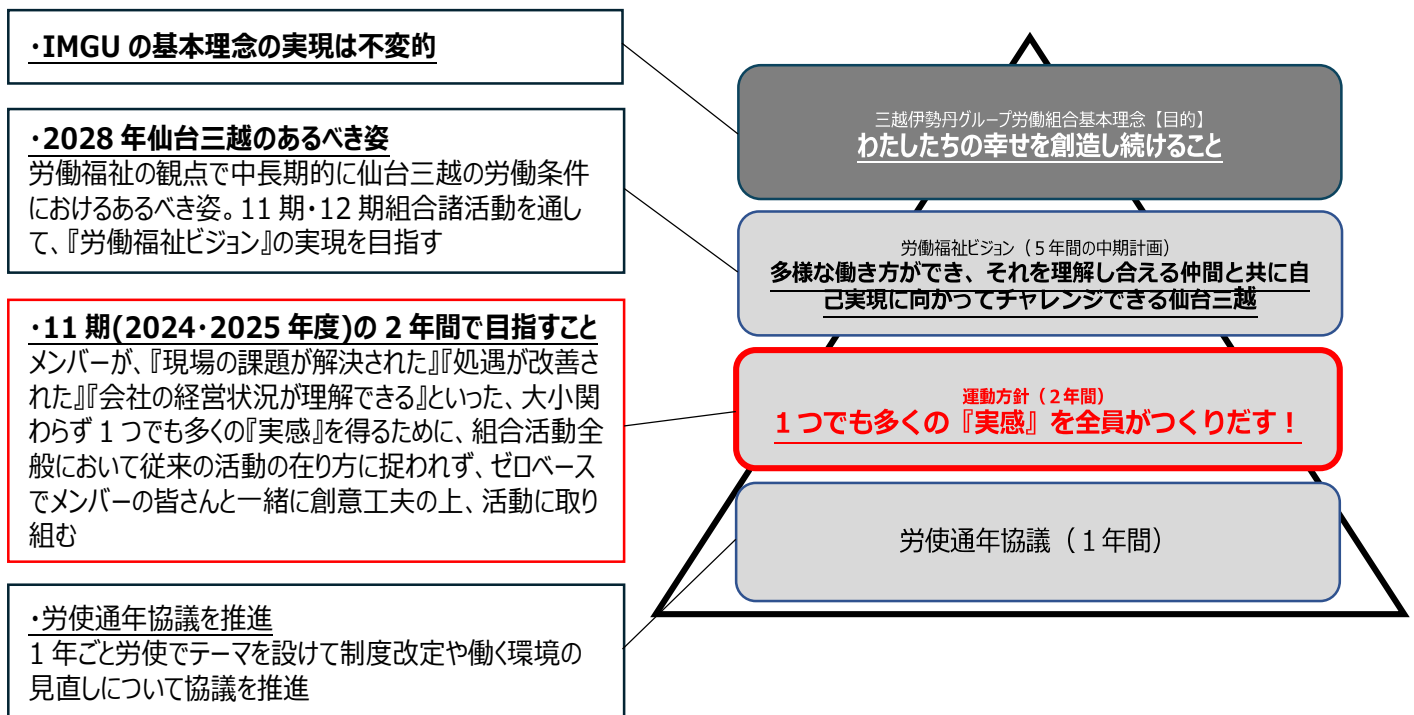
【第11期運動方針タイトル】

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

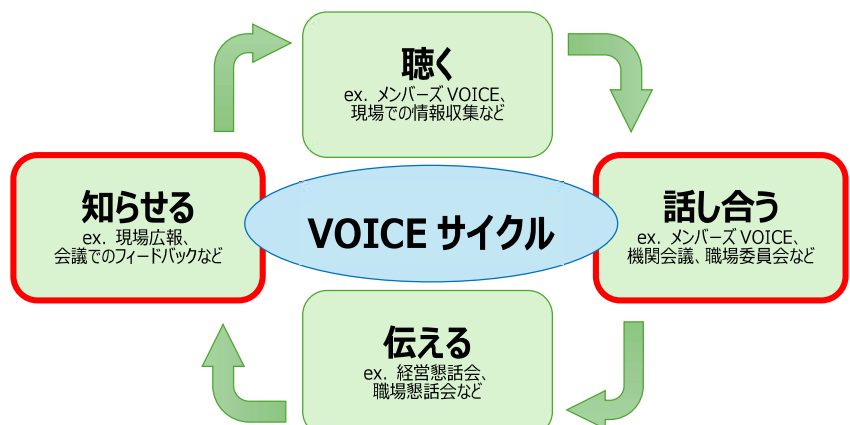


■ 考え方



■ 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		
- 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、兼任役員のスキル強化（※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		
- 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		
- 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か年計画）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』の観点を持ち、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		
- 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）		
兼任役員のスキル強化		
- 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	1,081,268 円	231.2 %
- 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ったため、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		

<第10期運動方針の考え方>

2028支部ビジョン

「安心して働くことのできる職場環境」が実現されている状態

みんなで「ありたい姿」を
実現しよう！

重点取組

方向性

VOICE

もっと新しい切り口で、幅広く

広報

もっとわかりやすく、タイムリーに

事業系

もっと楽しく、ためになる

【 取り巻く環境 】

- ・ 第11期：2024年10月～2026年9月
- ・ 業界：地方中心に百貨店業態は苦戦傾向。インバウンド・富裕層の動向も地域格差あり、新潟においては恩恵は限定的。
- ・ 経営：2025年度からの新中期経営計画に向けて変革スピードを上げていくことが想定される。
- ・ 営業：館業から個客業への転換を進めるため、サークル・コンシェルジュ・アテンダント・首都圏駐在の活性化を推進。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】 ※（ ）内は支部内の担当名称

現場活動（①支部VOICE担当）
〈VOICE活動の拡大〉 「支部VOICE担当」を設置し、VOICE活動の対象・テーマをこれまで以上に拡大し、メンバーの声を細大漏らさず聞き取る。 〈メンバーに身近に感じてもらう仕組みの構築〉 各種活動において、メンバーにとってより身近に感じられる兼任役員からの声掛けを強化し、参加率の向上につなげる。
広報活動（②支部広報担当）
〈身近な情報発信〉 「支部広報担当」を設置し、みんなで情報発信に取り組むことで、組合活動を身近に感じてもらう。 〈デジタルツールの積極活用〉 よりタイムリーな情報発信を実現するため、デジタルツールを用いた情報発信を強化する。
レク教育・社会貢献活動（③支部事業系担当）
〈従業員相互交流の促進〉 「支部事業系担当」を設置し、定期的なレクリエーション・教育活動を実施することで、メンバー間の交流促進につなげる。 〈メンバーニーズの把握・具現化〉 兼任役員・メンバーへのヒアリングを通じて、どんな活動を望んでいるのか確認し、満足度の向上につなげる。
労働福祉活動
〈賞与制度〉 安定性とわかりやすさを兼ね備えた新たな仕組みを構築し、業績達成のモチベーションアップにつなげる。 〈本給制度〉 より柔軟なキャリア構築をサポートできる制度を構築し、個々人の成長意欲促進を目指す。
経営対策活動（支部執行部全員）
〈経営懇話会〉 議題設定からゼロベースで見直し、労使ともに納得性の高い意思疎通を図る。 〈提言力強化〉 積極的にVOICE活動を実施し、集約した意見を基に、建設的で実効性のある提言を行う。

【 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
3,000,000円	2,673,501円	112.2%
・ ポイント：予算策定時点で内容・開催時期を支部承認の上決定することで精度の高い予算策定を実現する。 ・ 「各支部が垣根を超え」るための他支部との合同執行委員会や、新たなVOICE活動など取り組みの幅を広げていく。		

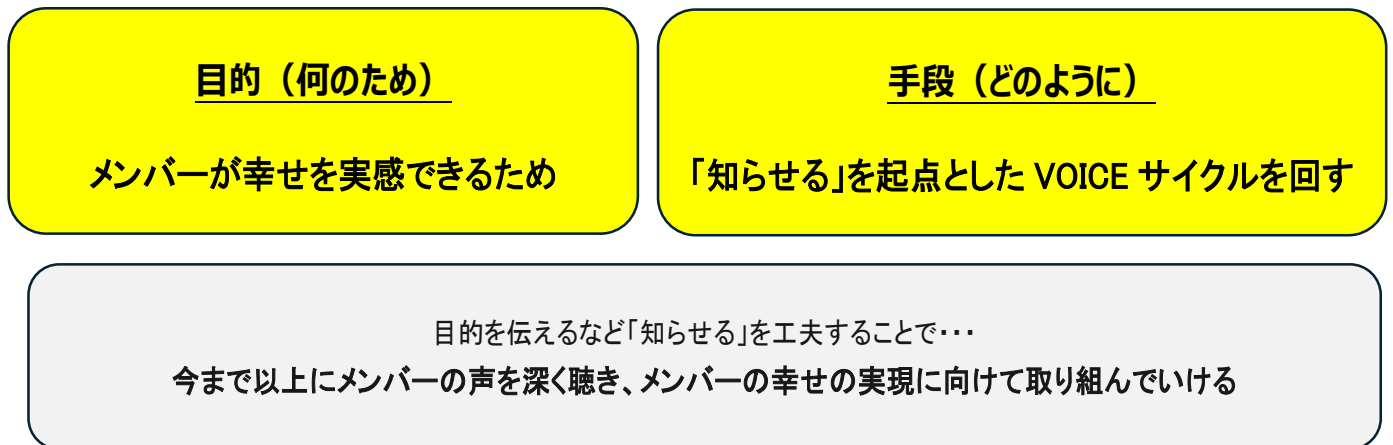
「2年後、静岡伊勢丹支部のありたい姿」

メンバーが幸せ（働きがい・働きやすさ）を実感している

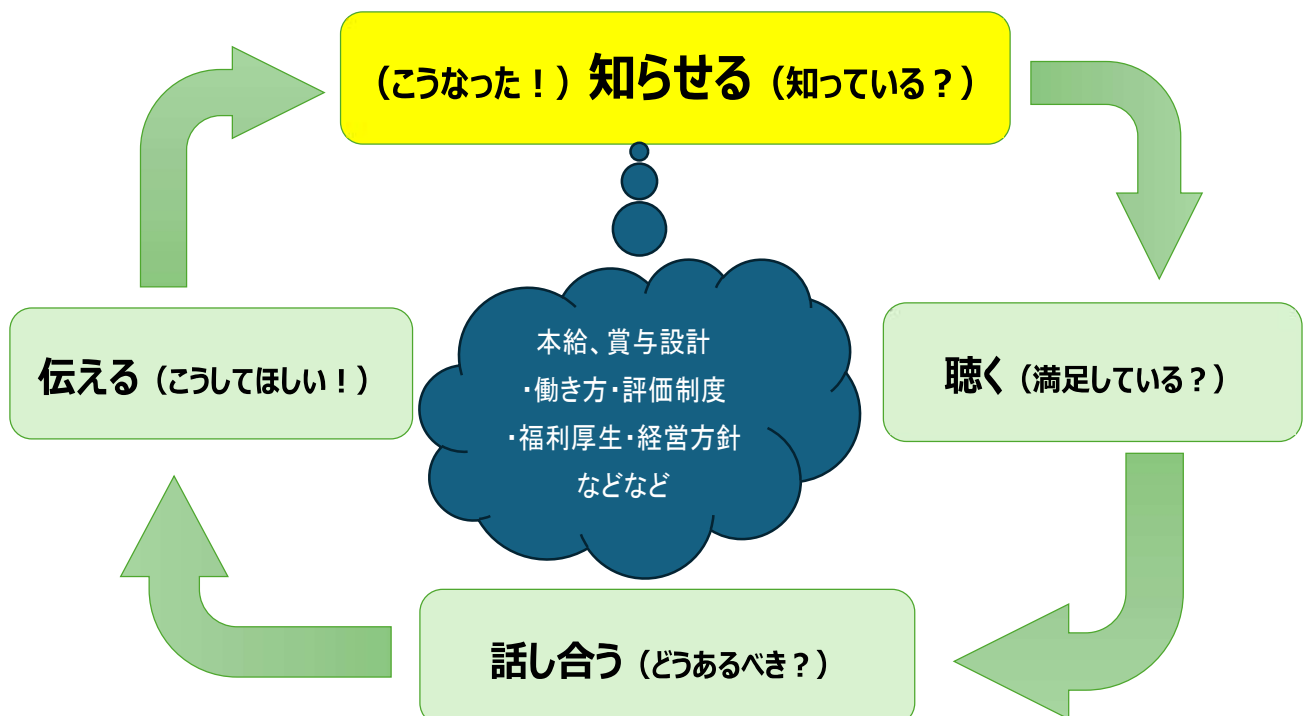
例）働きがい＝賃金、評価、達成感など 働きやすさ＝風土、職場環境、対話、休日など

第11期運動方針の考え方 ①メンバーが主語であること ②目的と手段を混同しないこと

今メンバーが求めている働きがい、働きやすさはそれぞれです。働きがいは賃金、評価、達成感など、働きやすさは風土、職場環境、対話、休日などととらえ、メンバーの声を広く深く聞き取れるよう、VOICEサイクルを工夫していきます。



「第11期VOICEサイクルのイメージ」



【 取り巻く環境 】

- ・ 会社は中期経営計画中間年度の23年度は個客を増やす取り組みや個客の関心に合わせクラスターを作成し、識別顧客の数と利用額を増やす準備に邁進しました。館単位で店舗を支えるメンバーも増え、少数精鋭で働き方を変えていく過渡期になりました。
- ・ 24年度はトップライン上昇が営業利益上昇に直結する企業体質を活かし、識別顧客化は継続しつつ、個客に対し満足度の高い提案をしていくことが個客の退会防止、優良顧客化、生涯顧客化に繋がり、より大きくトップラインを上げることに繋がります。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

メンバーが幸せを実感できる活動（幸せ＝労働福祉活動、実感 ≡ 知る感じる ≡ 広報活動）
・ 労働福祉活動に関しては、現行制度に対する勉強会を執行部が実施し、メンバーに知らせることで、制度と運用のギャップやありたい姿を議論します ・ 特に、賞与制度に関しては執行委員全員がメンバーにVOICEなどを通じて中長期的なビジョンやそこに向けてのTODOが伝えられる状態を目指します ・ 企業戦略を支える評価制度、本給制度を、運用の実態も含めて検証し、雇用形態ごとの納得性の高い処遇を構築します ・ より安心して働きやすい環境になるように、メンバーの声を基に働き方ルールブックを作成しメンバーに配布します ・ これら以外にもメンバーの「知りたい」ニーズを引き出すことを執行部全員が意識し、各分野の活動を行います ・ メンバーに知らせる活動の入り口はLINEとし、登録者数 1 0 0 %を目指します(24年度9月時点51.3%)
経営対策活動
・ 職場委員会の議題、その議題に設定する目的を執行部内で検討・議論し、事前に会社とメンバーにも共有したうえで、多くのメンバーの声を職場委員に聴いてもらい、職場委員会と経営懇話会をより充実したものにします。

【 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
1,200,000 円	767,595 円	156.3 %
・ 「働き方ルールブック」をメンバーの声を基に作成し、適正な時間管理に対する内容を中心に知識と意識をアップデートします 労働福祉対策費 予算170,000円 前年実績なし ・ 経営対策活動の職場委員会は会議費使い、昼の1時間休憩を最大限活用し量質ともにメケモレない話し合いをします 会議費予算 予算110,000円 前年92,958円 ・ 執行部の人事賃金制度や評価制度をメンバーに伝えられるために支部機関会議や外部講義を交え理解を深め、自支部制度は会社戦略達成のために支えることができる、人事賃金制度や評価制度になっているか議論します 経営対策費 予算200,000円 前年211,200円 ・ 職場親睦会補助費の内容や使い方を知らせ、職場内コミュニケーションをより高める場を促進します レクリエーション費 予算200,000円（200人目標、コロナ前活用者180名） 前年64,160円 ・ 社会貢献活動は、清掃活動を継続しつつ清掃以外の社会貢献にも踏み込んでメンバーと参画します ・ 執行委員がメンバーに広報すべきと考える講座等には積極的に参加し、メンバーの知りたいニーズに応えます		

名古屋三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

◆考え方

中期（2028年度）のあるべき姿

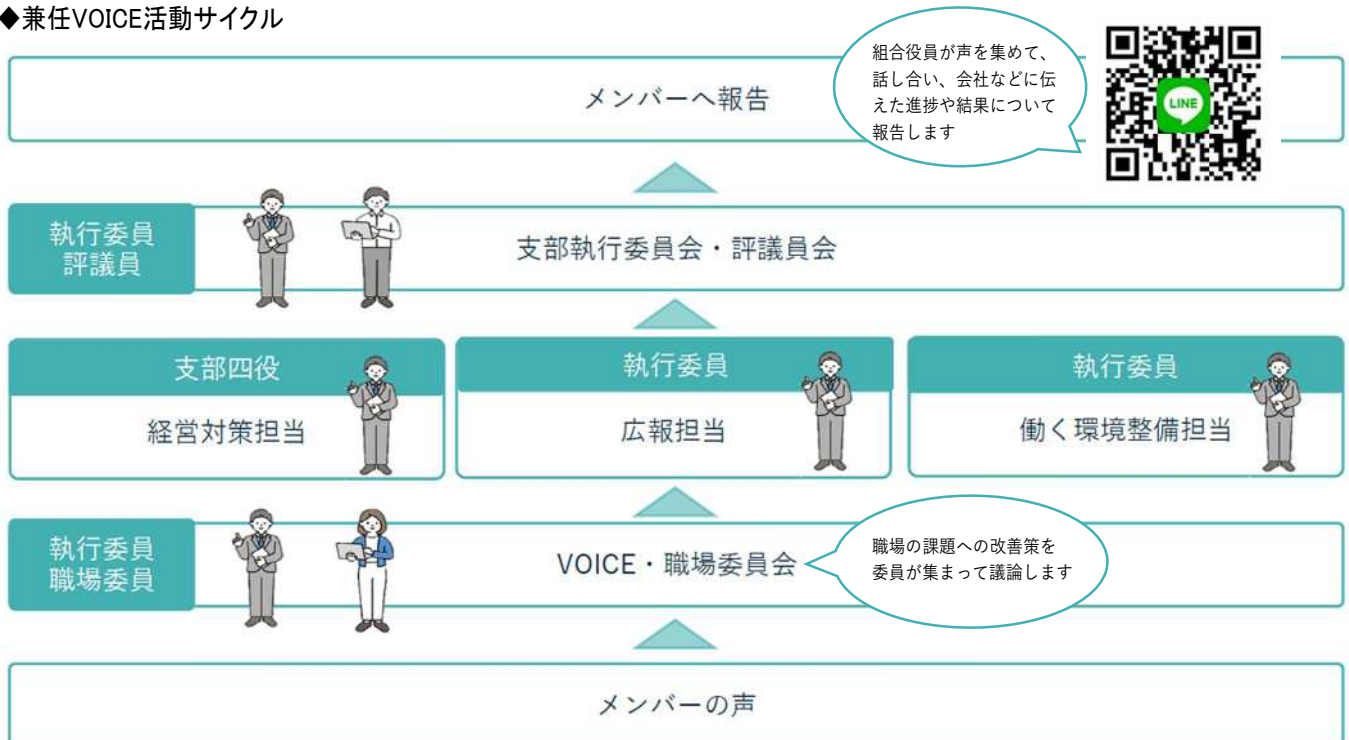
1人1人のよさを発揮し、楽しみながら挑戦できる会社

第11期をつうじて実現したい「ありたい姿」	第11期運動方針のテーマ・考え方
・労働組合自らが率先し楽しみながら挑戦をしている ・組合役員がメンバーにとって身近な相談役である	・変化を前向きにとらえて自ら行動をおこす ・組合役員とメンバー全体を巻き込んだ活動の実施

◆組合役員構成



◆兼任VOICE活動サイクル



【 取り巻く環境 】

- ・ 訪日観光客数の増加や日経平均株価の上昇、賃上げムードの上昇など日本経済全体には明るい兆しが立ち込めている
- ・ 名古屋三越においても、2023年度に5期ぶりの営業黒字へと転換した
- ・ 一方で、愛知県人口は2020年、名古屋市人口は2021年より減少に転じていることや2026年の栄地区の開発といった競争激化の兆しもある
- ・ このような状況を見据え、攻めへと転じられるよう栄店の構造改革を含む次期中期計画の策定をおこなっている

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

VOICEサイクル推進
・ 執行部内に下記3つの重点活動の担当をおくことで、前期よりもメンバーの声にもとづいた活動へと進化させる ・ 職場委員会やテーマ別VOICE、レクリエーションなどリアルでのメンバーとの接点を増やしていく ・ 集めた声に対して、メンバーの視点に立ったタイムリーかつわかりやすいフィードバックをおこなう
労働福祉活動
・ 労働福祉ビジョンや次期中期計画といった中長期のあるべき姿を意識しながら制度や運用・考え方を策定する。とりわけ、本給制度や賞与の在り方の検討、労働時間管理・ハラスメント防止の基本ルールの周知徹底について取り組む ・ 前者の人事賃金制度については執行部内に経営対策担当、後者の働く環境全体については執行部内に働く環境整備担当を設け、さらにメンバーの声にもとづいた議論ができる体制を整える
経営対策活動
・ 執行部内に経営対策担当を設け、メンバーの声をもとに経営に伝えるべき内容の議論をおこない、経営懇話会へとつなげる。また実際の経営懇話会へも議題におうじて出席する ・ 多様な価値観に触れ、自支部へ新たな視点と考え方を取り入れられるようにグループ内企業、同業また異業種他労働組合との交流を継続しておこなう
広報活動
・ 労働組合の活動すべての情報を集積しているHPからメンバーが必要な時にいつでも情報を収集できるように、HPの認知度をあげていく。具体的にはまずHPの存在を知ってもらうために、メンバー興味関心の高い内容をHPリンクも掲載しながらLINEで配信する。 ・ より多くのメンバーにみてもらうためには、カジュアルな労働組合との接点であるLINEのお友達数を増やす必要があるため、組合員のカバー率向上について執行部内に広報担当を設け、取り組みをすすめる

【 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
4,100,000 円	3,975,475 円	103.1 %
・ 第11期も第10期から継続し、各活動を1つの点としてとらえるのではなく、さまざまな人を巻き込みながら各活動をつなげて実施する ・ メンバーと組合役員またメンバー同士のコミュニケーションを強化できるように予算策定をおこなった ・ 1点目はVOICE活動について、出張所勤務者や出向者に対して現地に赴いてのテーマ別VOICEを継続していく ・ 2点目はレクリエーション活動について、第10期までレクリエーション補助制度を実行していたが、これを職場懇親会補助へと変更していく。これによりメンバー同士のカジュアルなコミュニケーションの醸成につなげたい思いがある。支部独自のレクリエーションも計画。 ・ 3点目は広報活動について、予算をなしとしている。これは今まで紙で発行していた広報誌をやめ、タイムリーかついつでもどこでも組合情報にアクセスできるようLINEの発信を中心とした活動とするためである		

広島三越支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【広島三越支部の目指す姿】

広島三越労働福祉ビジョン～2028年に目指す姿～

従業員ひとりひとりが明るい未来を描きながら、成長を実感することができる会社

12期

11期

ぶち Progress～全員でやるんじゃけえ～

広島三越で働くひとりひとりが、全員で考え、全員で動き、全員で挑戦し新しい広島三越を創ろう！

10期



Reborn in Hiroshima

メンバー一人ひとりが現場起点で声を発し、一人ひとりが当事者意識を持ち、会社を変えていこう！

広島三越支部の11期のテーマは、「**ぶち Progress～全員でやるんじゃけえ～**」です。

10期は開店50周年を迎え、次の50年を描くためにも厳しい店舗の現状を理解し、次の50年を描けるように取り組むために、メンバー全員への当事者意識と声をあげる事を求め取り組みました。その一方で、将来への不安や、やりがいが見いだせないなどの不安の声も多く頂いた期となりました。

11期、広島三越は次のフェーズへ進みます。ここからは描くだけでなく、黒字化させ、新しい広島三越を創っていく、発展させていくことが必要となります。そのためには「広島三越で働くひとりひとりが、全員で考え、全員で動き、全員で挑戦すること」を行わなければなりません。「ぶち」の言葉の通りただ進むだけではいけません。ひとりひとりが全力で日々一歩でも進んでいき、自分たちの店を、自分たちで創り発展させていきましょう。

11期は、構造改革を乗り越えた先の、発展していく新たな広島三越のストーリーをメンバー全員で作り上げていく期にしていきたいと考えています。

【11期組合として取り組んでいく事】

【11期組合が取り組んでいくこと】

ぶちProgress～全員でやるんじゃけえ～

全員

メンバーに対して

- ・職場環境改善に向け、職場の垣根を超えて2ヶ月に一回テーマ別VOICEを開催し、メンバーの皆様の声を聴く機会を増やします。VOICEへの参加を呼び掛けていきます
- ・メンバーのみなさんが、やりがいを持って安心して働き続けることができるよう制度改定と、業績改善に合わせた処遇改善に取組みます。

会社に対して

- ・労使で課題感を共有し、労使で協力して課題解決に努めます。
- ・チェック機能として、広島三越の新しい中期経営戦略を確認し、メンバーのみなさんの理解浸透を図っていきます。

組合兼任役員に対して

- ・従業員代表として取締役と対等に議論できるよう、学びの場を増やしレベルアップに取り組めます。
- ・職場の課題解決につなげるため、兼任役員が主体的にVOICEサイクルを推進できるよう取り組みます。VOICEの運営も兼任役員中心となり行い、現場の皆様の声を聴き会社に伝えていきます。

【 取り巻く環境 】

- ・ 広島市内も再開発が進み、2027年、2028年に向け八丁堀でも建設がスタートしている。2025年春にいはは広島駅がリニューアルオープンを迎え周りの環境も大きく変化する事が予想される。
- ・ 広島三越は2024年度に2013年以来の黒字化、営業利益予算1,000万達成を目指し、構造改革に取り組んでおり、2025年以降は、黒字化後の次のステップへと進み、新しい広島三越を創っていくフェーズとなる。
- ・ 組合としても、メンバー全員を巻き込みながら一致団結し、悲願である黒字化、そしてその先の未来へ向けて、メンバーを鼓舞し進んでいく必要がある。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動
・ 毎回の経営懇話会の議題で、労使で議論し対応が必要な課題に対しては、その後の毎月の経営懇話会の場で対応・進捗を確認し、改善へと繋げていく。経営懇話会には執行委員も全員出席し、議論する。 ・ 職場環境の改善、業務改革に繋げるために職場の垣根を越えて声を集めていくために、テーマ別VOICEを2ヶ月に一回以上実施しメンバーの声を聴き、メンバー自身にも考える機会となるよう取り組んでいく。職場委員会は執行委員が運営し、頂いた意見は経営懇話会で経営に直接伝え、改善に向けて議論し、結果も兼任役員からメンバーへのフィードバックを行う。 ・ 執行部のレベルアップ、支部を超えた交流に向けて、他労組との合同執行委員会の開催や、外部セミナーに参加し経営と対等に議論できる状態を目指す。
労働福祉活動
・ スタッフ社員が中長期的なモチベーションの維持、やりがいを持ち働き続ける事ができるよう、人事賃金制度の改定を行う。 ・ 2024年春の交渉で改定したスタッフ社員同様にエルダースタッフもコース統合に向け進めていく。 ・ 作成した労働福祉ビジョン達成に向け、ロードマップの進捗を確認し更新していく。 ・ 総実労働時間1,800時間切りは達成したが、課題である時差時間、時間外実績の削減に向け働き方の改善、業務精査に労使で取り組む。 ・ 柔軟な働き方、働きやすい職場に向けて育児勤務制度の拡充を行う。
組合員教育活動
・ メンバーのみなさんからも関心の高い、確定拠出年金、NISAなどについてのマネープランセミナーを支部を超えた交流も目的として岩田屋三越支部と合同で実施予定。 ・ 自己啓発支援制度の利用者拡大に向け、利用者の声なども掲示し利用促進へと繋げていく。

【 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
1,600,000 円	1,070,343 円	149.5 %
・ 5月に広報費として、従業員用名簿作成320,000円 ・ 6月に浜屋との合同執行委員会の開催、支部交通費として250,000円、セミナー予算として経営対策費100,000円 ・ レクリエーション費として新規企画2件230,000円、(8月サンフレッチェ50,000円、11月劇団四季180,000円) ・ 9月にレクリエーション費として、IMGUボウリング全国大会の交通費・宿泊費として180,000円 ・ 4月に組合員教育費として、岩田屋三越支部と合同でマネープランセミナーの開催100,000円 ・ 8月に支部交通費として、長崎献納106,000円		

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出来る
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。”

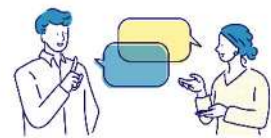
= “自発・共創型”の組合活動の推進

※「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。



【 取り巻く環境 】

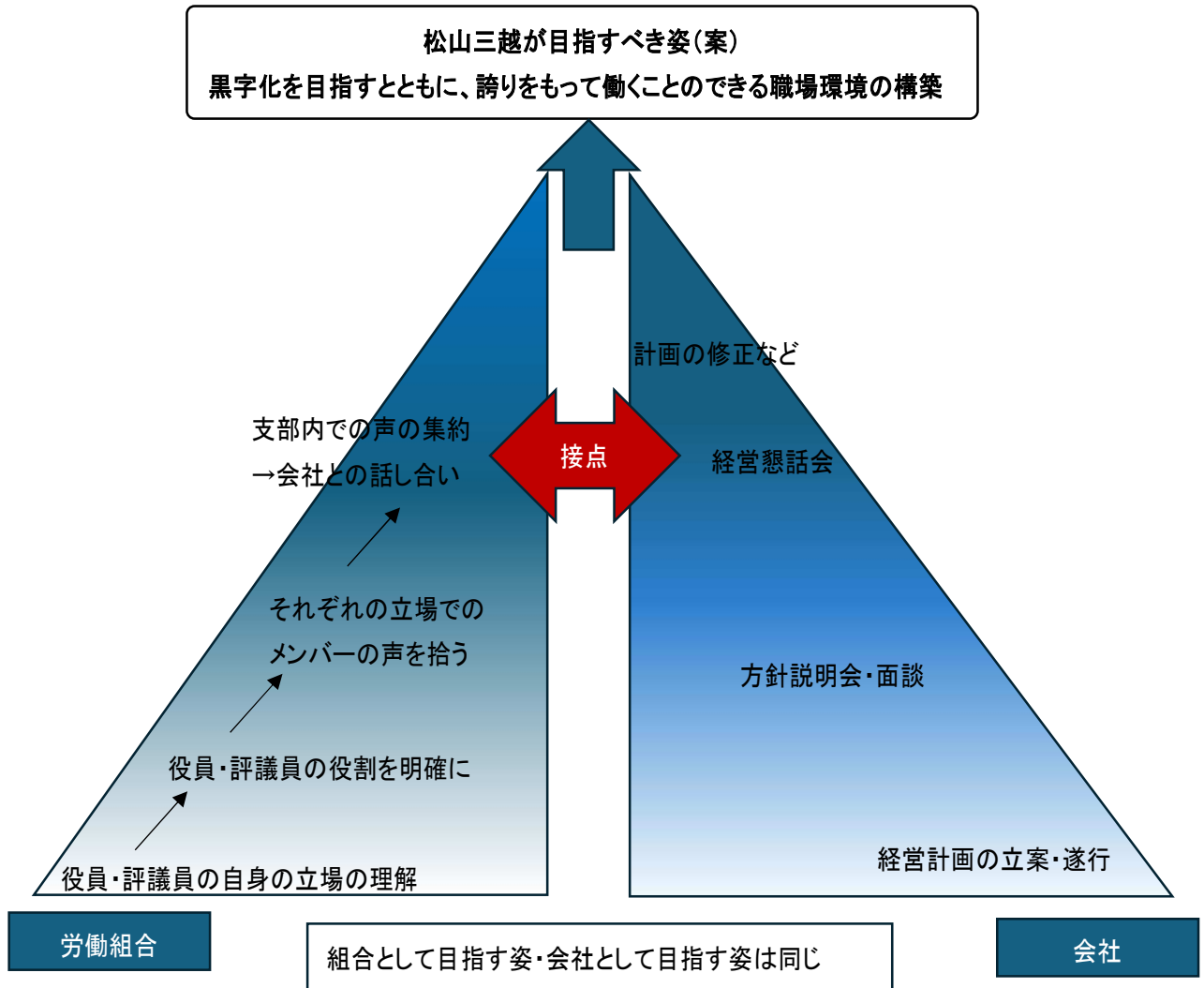
- ・ 県内概況：香川県では、大型アリーナの建設や外資系ホテル誘致、高松空港の高松-上海便の運航を再開するなど、訪日客を含む来街者を増やし県内消費を活性化させるための「観光」産業に力を入れています。
- ・ 人口動態：現在、県内人口は95万人ですが、2050年には72万人余りに減少すると予想されています。（23万人減）

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

V O I C E 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無い情報発信・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、V O I C E 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、I M G U 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られるように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。		



第11期考え方

環境の整備に向けて

役員、評議員が自身の立場を理解した上でそれぞれの役割を明確にしていきます。その上でメンバーと接し、日々の声や悩みを汲み取れる組織を目指します。またそのために役員、評議員のスキルを向上させ、声を聴く力や問題を解決する力を向上させます

会社との話し合いに向けて

メンバーの声を最大限生かすために経営懇話会を主な接点とします。その精度を高めるため、役員同士の話し合いの場を設け実りのある場を目指します。また、会社へメンバーの声を伝えるための役員教育を実施します。
メンバーとのやりとりは既存のツールを活用し、必要な時に必要な内容の情報発信を目指します。

VOICEサイクルの精度向上に向けて

第10期では、話し合うことに課題を残しました。特に、時間の不足により、結論まで導き出すことが難しいこともありました。第11期では時間不足を補うためにも準備に時間をかけ、話し合う意義の確認を役員同士で実施します。その上で会社へ何を伝えたいのか、意見一致を目指します。

【 取り巻く環境 】

- ・ 観光客（訪日外国人含む）の増加に伴い、松山三越を利用するお客様が増えています。
- ・ JR松山駅の再開発や市内中心部のマンション建設が進み、松山三越周辺の賑わいが創出されていきます。
- ・ 収益向上に向け、テナント誘致や既存のリソース（駐車場や催事場）のマネタイズが進められています。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動
目指すべき姿・・・兼任役員の力でメンバーの声を余すことなく拾い、活用する ・ 兼任役員のVOICE運営を目標に、議案書の作成など、準備段階からの参画を目指す ・ 組合役員・評議員が自身の役割を理解し活動に臨める教育の実施 ・ 兼任役員が役割をもって活動する運営体制の構築 ・ 話し合う力を強化するための役員教育
労働福祉活動
目指すべき姿・・・誇りをもって働ける職場 ・ 総実労働時間1700時間に向けた取り組み ・ 黒字化を見据え賞与水準の引き上げ ・ 60歳以降もモチベーションをもって働ける制度づくり
経営対策活動
目指すべき姿・・・対等の立場で成果のあるものに ・ 経営懇話会での意見交換の精度をあげる ・ 経営懇話会での対話を通じてスピード感をもって様々な改善につなげる
広報活動
目指すべき姿・・・必要な時に、必要な内容の発信 ・ 活動内容をスピード感を持って発信 ・ 見てもらえるような情報発信に取り組む
社会貢献活動
・ 児童養護施設への物品寄贈
レクリエーション活動
・ メンバーのコミュニケーション活性化のための、楽しめるバスレク、メンバーの生活でも役に立つセミナーの実施

【 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
1,000,000 円	634,818円	157.5%
・ 支部役員の合宿を年2回開催（新規） ・ 他支部との合同執行委員会の実施 ・ バスレク、セミナーの実施		

岩田屋三越のありたい姿

一人ひとりが輝く「カッコいい会社」

業績も処遇も働き方も良く、メンバーがイキイキと働き、キラキラして見える。
わたしたちは組合活動を通じて、そんな「カッコいい会社」を目指します。



ありたい姿に向かって第11期で取り組むこと

VOICEサイクルに磨きをかけて すべての活動に現場の声を反映させます

第11期ではこれまで以上にメンバーが組合活動を知りそれぞれに声を挙げ、その声を各委員があらゆる活動に反映させて、メンバー参加型の組合活動を進化させます。

第11期の取り組み姿勢

わたしもつくる。あなたもつくる。みんなで作るが活動の基本。

メンバーは声を上げます。組合の委員は声を拾い話合います。執行委員はさらにその声を会社に届けメンバーにフィードバックします。みんなの声で「カッコいい会社」をつくっていきましょう！



【 取り巻く環境 】

- ・ 数年かけて取り組んできた収支構造改革により岩田屋三越の収益性は向上し、昨年度50億円もの営業利益を達成しました。
- ・ 一方で、現在の好調な売上はインバウンドによるところが大きく為替の影響を受けやすいため、この状況に甘んじることなく、より安定的に売上を拡大させていこうと、基盤となる識別顧客の拡大に向けた取り組みが積極的に進められています。
- ・ 2025年以降は、天神エリアの再開発完成による街の活性化や福岡三越の契約更新という節目もある中で、岩田屋三越では新中期経営計画がスタートし、次のステップを目指すことになります。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動
・ 引き続き、兼任役員が主体となって現場活動を推進し、日ごろから声を集め、その声をあらゆる活動に反映させます。 ・ メンバーがいつでも・どこでも声を挙げられるように「Forms目安箱」を周知し、より多くの声が吸い上げられている状態を目指します。 ・ 岩田屋三越とともに働くグループ仲間として、支部を超えたメンバーも活動に巻き込み、支部活動の幅を広げます。
労働福祉活動
・ 昨年策定した労働福祉ビジョン(※)をもとに、労働条件の向上に向けた労使協議を行います。(※)…2028年までに目指す労働条件の方向性 ・ エルダースタッフの役割と処遇の整理、フェロー社員およびメイト社員人事賃金制度改定を行います。 ・ キャリアの選択肢拡大や柔軟な働き方の拡大について労使協議を進めます。
経営対策活動
・ 次期中期経営計画の進捗やメンバーへの浸透度を確認しながら、経営とメンバーの相互理解が進むようパイプ役を徹底します。 ・ 職場懇話会を開催し、各職場の身近な課題解決に向けて所属長と対話の機会を持ちます。
役員人財育成
・ 新任役員を対象に社内制度や組合活動についての勉強会を実施します。 ・ 他支部のキャリアコンサルタントを招いた勉強会を実施するなどして、執行部全体のVOICEサイクルを回す力の向上を図ります。 ・ 他労組との情報交換の場に兼任役員を積極的に派遣し役員一人ひとりの知見を広げ支部活動に活かします。
組合員教育活動
・ マネーセミナーや第10期にスタートした「〇〇さんとしゃべろうの会」などは、これまでの内容をブラッシュアップします。 ・ 今どのようなことに関心が高いかをヒアリングし、メンバーニーズを反映した新たな教育企画を実施します。
レクリエーション活動
・ 顔の見える仲間づくりのために、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開催します。 ・ 職場親睦会補助の利用促進を図り、社内のメンバー同士の交流を活性化します。
広報活動
・ 毎年発行している支部機関誌「GANZOU」は社内の人を知るきっかけとして、人にフォーカスした内容を充実させます。 ・ 組合公式LINEや社内のデジタルツールを活用して、組合情報が広くメンバーに周知されている状態を目指します。

【 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
3,800,000 円	3,091,652 円	122.9 %
・ テーマ別VOICEやセミナーの回数を増やします。（現場活動前期比305%、組合員教育前期比235%） ・ 職場委員会は開催頻度よりも各委員会の議論の深化を重視し、隔月開催とします。（会議費前期比76%）		

目指す姿

【安心安全な働きやすい職場環境】メンバー同士がお互いを知り、認め尊重し合う。生産性高く働き、休みはしっかり休む。

【生き活きと働きがいのある会社】メンバーが仕事に誇りを持ち、成長・活躍を実感できる。

第11期運動方針

【働きやすさ】【働きがい】の向上に全メンバーで取り組む！

そのために自らが『知る』『つながる』ために行動し、最後までやりきることを目指します。

方針の考え方

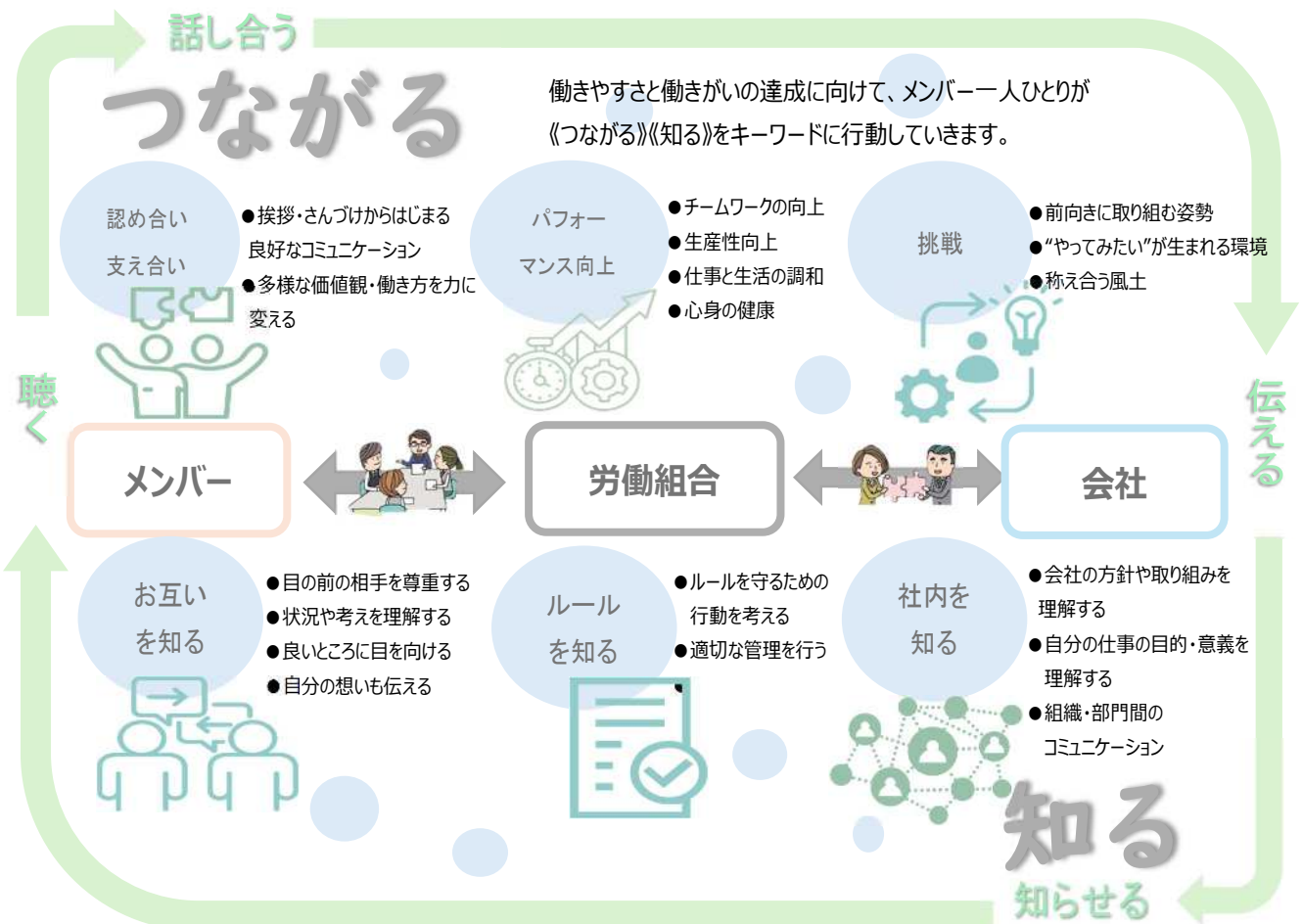
メンバーとの対話で最も聞かれる声が「働きやすさ」「働きがい」の課題です。改善のために必要な行動を話し合うなかで、出てきたキーワードが「知る」、「つながる」でした。働きやすく働きがいのある職場の実現にはメンバー一人ひとりの行動が必要です。実現に向けてみんなでやり切りましょう。

メンバーの幸せと会社の成長発展



▶IMGU の理念でもあるメンバーの幸せの土台に【働きやすさ】【働きがい】があり、向上にむけては上記4つの要素の実現が必要です。

▶自分と仲間を大切に一人ひとりを尊重し、また「生産性高く働き、休むときはしっかり休む」メリハリある働き方を実現することは、現在の課題解決だけでなく、離職防止や採用の強化など、未来の働きやすさにも繋がります。賃金や労働時間などの労働条件を向上させつつ、自身の成長や活躍を感じられるような制度と風土を整えることで、働きがいの実現に繋がります。



【 取り巻く環境 】

- ・ コロナウイルス5類感染症移行後の購買行動の変化に加え、2022年から引き続き円安や原材料・エネルギーコスト等の価格高騰の影響を受け、2023年度は黒字ではあるものの営業利益予算比74.8%、2期続けての全社予算未達となった。
- ・ 最低賃金の上昇や、人手不足の深刻化、それらに伴った採用賃金の上昇傾向などが進み、今後もこれらの傾向が続くことが予想される。そのため、人事賃金制度においても先を見据えながら対応する必要がある。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

労働福祉活動
・ 労働福祉ビジョンの達成にむけて、5年後に目指す目標を見据えながら、メンバーと中期イメージを共有しつつ労働条件の向上に取り組む。 ・ 人事賃金制度においては要員ポートフォリオをもとに、採用や人財育成、生産性の向上の視点をもった制度改定に取り組む。また、制度の正しい認識や運用の定着を進め、人事制度上の課題を解決しつつ、処遇や働きがいの向上に繋げる。 ・ 働きやすさの向上にむけて、生産性向上・総実労働時間の短縮、個性や働き方を互いに認め合う風土改革を進める。 ・ 総実労働時間の削減においては、メリハリある働き方・ワークライフバランスの向上に繋げる為に、労働福祉ビジョンを見据えた計画的な連休の取得を労使で進める。 ・ 労使でも連携しながら、職場での実効性ある業務改善を推進する。そのためにも、引き続き兼任役員も含めた教育機会を設けながら、業務改善案の起案を執行部全体で行う。 ・ ハラスメント撲滅においては、正しい知識のアップデートに加え、相談のしやすい環境や見過ごさない風土づくりに取り組む。現在行っている挨拶・さん付け・丁寧語運動の徹底のために、会社への提言と、より実践に繋がるコミュニケーションスキル研修等を行う。
経営対策活動
・ 業績を含めた経営懇話会報告を行っているユニオンメッセージにおいて、雇用区分問わず興味・関心を持ってもらえるよう、見てもらう窓口を広げるためにもメンバーにより身近な立場である兼任役員を登場させ認知度アップを図る。 ・ 会社方針などについて、メンバーの理解浸透に向け機関会議にて経営の方との直接対話会を実施する。 ・ チェック機能を高めるために、執行部では財務諸表分析について機関会議で勉強会を行い基礎的な知識の向上を図る。また、グループ各社や同業他社との比較分析を行いながら、労使協議、労働条件の向上に繋げる。
組織運営
・ 身近な兼任役員が主体となり、現場起点で活動の起案から実施・フィードバックまで行うことで、メンバーの参画意識に繋げる。 ・ 特に、各職場単位で専従・執行委員・評議員・職場委員が協力し、メンバーとの接点を拡大し、「働きやすさ・働きがい」向上に取り組むため課題と解決策を全員で考えられる体制を目指す。

【 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
3,360,000 円	2,138,837 円	157.1 %
・ 広報は引き続き強化し、所属毎の掲示板・ラック整備。一方で議案書ペーパーレスを進め、印刷予算は年1回に削減。 ・ 働く環境整備のための兼任役員含めたセミナー派遣は、効果性をより図りつつ年間2回計画し、起案力向上につなげる。 ・ 職場親睦会補助は前年比1.5倍の参加率を目指し、各所属での開催のハードルを下げるサポートを行う。 ・ 任意参加セミナーは、食などメンバーニーズの高い分野で年2回実施し、活動への参画と自主的な学びに繋げる。		

IMGU エムアイカード支部 第11期 運動方針案

「自分らしく働ける会社へ」～一人ひとりの思いを吸い上げカタチにする会社へ～

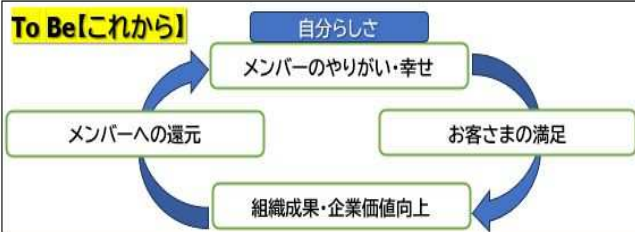
As Is【現状】

- グループの中核企業として「ファイナンス」や「金融商品」を拡大し2030年度 営業利益100億円を標榜
- 社内メンバーの思いは働きやすさとあわせて「働きがい」や「キャリア展望」がもっともっと高い会社になりたい
- 一方で日々の繁忙や「意見しても変わらないのでは」というメンバーの実情・心理に対し、一人ひとりの「思い」＝「自分らしさ」を引き出し、声に出してもらおうサイクルが不十分【課題】

組織目標達成とメンバー一人ひとりの
やりがい/幸せを両立させるために



To Be【これから】



支部重点取組

現場活動の強化 ～質と量の向上～

1年目:「伝えても変わらない」から「伝えたら変わるかも」に
2年目:「伝えたら変わった！」 と感じる取組みの推進

第11期前半年度計画

【執行部が徹底すること】

- ・テーマや論点別・資格別のVOICE機会を数多く作ること
- ・兼任を含めた役員総出でメンバーと対話し意見を言ってもらうこと
- ・出てきた声については対応の方向性も含め必ずフィードバックすること

	活動区分	対象	目的
現行	メンバーズVOICE(通常 年2回)	全雇用形態	10月:労使通年協議中間報告 2月:春の交渉(賃金要求)
New	限定VOICE①	MS・ES	現制度や職場課題(担う業務など)に関する意見収集
	限定VOICE②	担当長(組合員)	評価制度や運用に関する意見や中長期的な課題に関する意見収集
	テーマ別VOICE①	55歳以上	現行エルダー制度についての意見(自分事としての)収集
	テーマ別VOICE②	出向者	出向先職場環境やコミュニケーション等に関する意見収集
	テーマ別VOICE③	短縮勤務者	現行制度や運用に関する意見収集(参考とする他社制度など)
	職場委員会共有会	各担当単位	各職場における安全衛生含めた「お困りごと全般」の意見収集
	職場懇話会	各担当単位	主に時間外等、働き方全般に関する声・実態把握
	合同職場委員会	支部職場委員	他の事業会社職場委員会への参加(特にエリアカウンター)
	合同執行委員会	支部役員	他の事業会社支部との合同委員会(例:IMSと制度の意見交換会など)

活動の評価軸(何を振り返るのか) ➡ ①現場活動の頻度 ②意見の幅・収集量 ③VOICE参加率

【 取り巻く環境 】

- ・ 国内においてコロナ禍は一旦の落ち着きをみせるものの、円安や物価高騰、自然災害など生活への不安要素は高い状況
- ・ 三越伊勢丹グループの連結業績は23年度決算において最高益、24年度第1四半期においても戦略が奏功し好調を維持している
- ・ エムアイカードにおいてはグループ中核の金融事業会社として識別化（会員獲得）の推進と段階的な営業利益の伸長が求められている
- ・ グループ重点戦略である「グループ連邦」のもと今後もさらに事業会社間の人材交流が進む
- ・ カード業界においては従来の加盟店収入を中心とした収益構造は限界を迎え、デジタルを通じたUI・UXの向上やエンベデッド・ファイナンス（アプリ組込み型金融）によるソリューションがさらに潮流となる
- ・ 24年度～25年度においてはグループにおける識別化拡大を目的としたベーシックカード（旧呼称エントリーカード）がリリースされよりグループ百貨店各社との連携・協業が求められる
- ・ 社内風土においては「働きがい」の向上に向け、プロジェクトが立ち上がり根本的な課題の抽出に着手

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

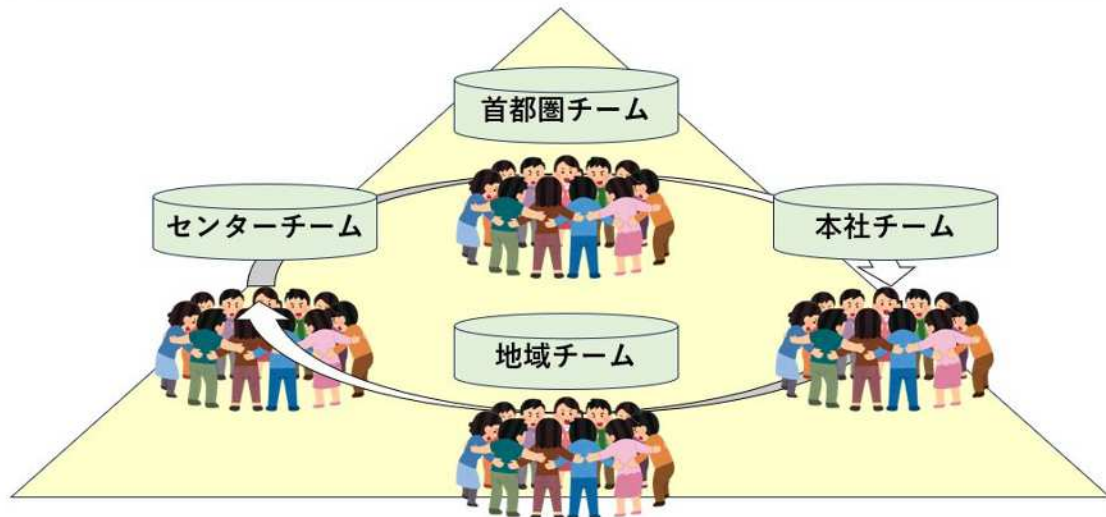
現場活動
【最重点項目】 ・ 現場活動強化 ①メンバーの「お困りごと」「疑問」について大小問わず汲み取る態勢・機会を拡大する ②環境変化を見据えた「中長期的な課題」に対するメンバー意見の収集と経営へのフィードバック ③同じ場所で働くメンバーが居る支部を中心に、支部の垣根をこえた情報交換や交流の機会を増やす ・ 年度計画に基づき兼任役員を交えた役割分担による運営体制 ・ 職場委員への活動方針浸透と実践（役員が継続的に現場に赴き丁寧に目的と効果を説明する）
経営対策活動
・ 経営懇話会の在り方について議論のうえ「対話」を意識して距離を縮める ・ 会社の戦略、同業他社の動向、現場や他支部の状況を把握し、支部側の質問・意見の精度を上げる ・ 経営の補完機能として現場活動を通じたメンバーの思いややりがいを共有する頻度を増やす
広報活動
・ 労使通年協議の定期報告（月一動画）を継続する（前年度反省）⇒現場活動とのつながりを持たせる ・ 定期的な広報活動による広報受信者・レスポンスの拡大 LINEのお友達登録促進 ・ 変化を感じられるフィードバックの強化（現場活動・経営懇話会をきめ細かく）
労働福祉活動
・ 会社策定の「中長期人財計画」と労働福祉ビジョンを重ね合わせた中長期的な課題対応のロードマップを労使間で握る - 具体的には今後の環境変化や利益水準にフィットした人事制度の構築を優先して取り組む ・ 制度運用（特にステージC人事賃金制度）を定点観測しながら検証し制度設計時の考え方を維持・浸透させる ・ 1人1人の価値観・個性・働き方を互いに認め合う風土改革を労使で進める（会社の取り組み・・・ボジ活と組合活動の相互補完）

【 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
3,700,000 円	1,464,105 円	252.7 %
・ 運動方針(案)に基づき現場活動費380千円計上（前年実績97千円） テーマ別VOICE・エリアVOICE拡充 ・ 上記に伴う交通費・旅費2,523千円計上（前年実績803千円） エリア役員増員、機関会議へのリアル参加拡大（前倒しのスケジュールリング） ・ 予算管理の見直し（前期の反省）・・・月次管理⇒毎月の執行委員会で執行状況を共有（前月まで）し都度ローリング		

2028 年までに目指す IMBS のビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境づくりへ！



答えは私たち一人ひとりが持っている！

～the answer is in the details～

メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指します。

IMBSは全国に拠点があり、それぞれの拠点でメンバーが働いています。そして、働く環境はそれぞれの拠点で異なり、プライベートを含めたメンバー一人ひとりを取り巻く環境はそれぞれ異なっています。

このように1つでない環境下では、課題を解決する答えも1つではありません。

メンバー一人ひとりがもつその答えをみんなが耳を傾け、みんなが尊重しあえる環境を目指します。

【 取り巻く環境 】

- ・ 三越伊勢丹グループとしてまち化準備フェーズに向かい、IMBSとしても2027年度までに営業利益5億円を目指します。
- ・ 中期経営計画達成のために地域拠点の集約や内製化、外部収益の拡大などが進められ、従業員一人ひとりに求められる働き方が変化していくことが想定されます。
- ・ 物価高やエネルギー価格の高騰がすぐに落ち着くことは想定しにくく、引き続きメンバーの生活に影響を与えることが想定されます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動
・ 中期経営計画が今後さらに推進される中では、経営が考えていることやメンバーに期待することを、メンバー一人ひとりに正しく伝えることは需要であると考え、動画配信や広報誌を通じて適宜メンバーへ情報を発信します。 ・ 全国で働くメンバー一人ひとりの思いや不安を広く、そして細かく会社に伝えていくことが、働く環境をより改善することに繋がり昨年度掲げた労働福祉ビジョンに近づく上でも重要であると考えています。
VOICE活動
・ 従業員の声を可能な限り細かく吸い上げられるVOICEサイクルに取り組みます。本社、首都圏、地域、センターの4チーム制は維持し、共通テーマを設けながら活動を行い、かつ、各チームの個性に合わせる活動も推進します。 ・ 育児・介護などの両立支援（ダイバーシティ推進）の活動は実対象者や希望者を対象とした支部全体の取り組みを行うと同時に各チームの需要に合わせた取り組みも行います。
労働福祉活動
・ 従業員がより安心して働くことができるように、支部の垣根を超えたコミュニケーションを図ります。 例）新たな賃金制度構築に向けて、IMFS支部との合同執行委員会の開催、働く環境の整備を目的とした地域百貨店支部と地域百貨店の業務センター従業員のVOICEの実施など ・ 人事賃金制度は今後期待されることの変化に対応できる制度改定とその正しい理解促進を行います。特に“上司”の制度に対する理解促進は、制度をより適正に運用する上で重要であると考えています。 例）支部独自、労使共作の動画配信など
レクリエーション活動
・ 全国に働く場所を持つIMBSの従業員同士がコミュニケーションを取り合うためにはより一体感を醸成できるようなレクリエーション活動が必要であると考えています。 ・ 具体的には既存の職場親睦会補助の認知を促すこと、新たな取り組みとしては全国離れた場所でも開催ができる拠点对抗戦（カラオケ大会、ボウリング大会など）や社会貢献活動との連携などを行う。

【 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
2,460,000 円	1,412,212 円	174.2 %
・ 交通費 2,000千円（年2回地域含めたリアルVOICEの実施、基幹会議は原則リアルにて開催など） ・ 4チームのニーズに合わせたVOICE活動 240千円 ・ レクリエーション費 150千円（例：カラオケ大会、ボウリング大会、職場親睦会補助、など）		

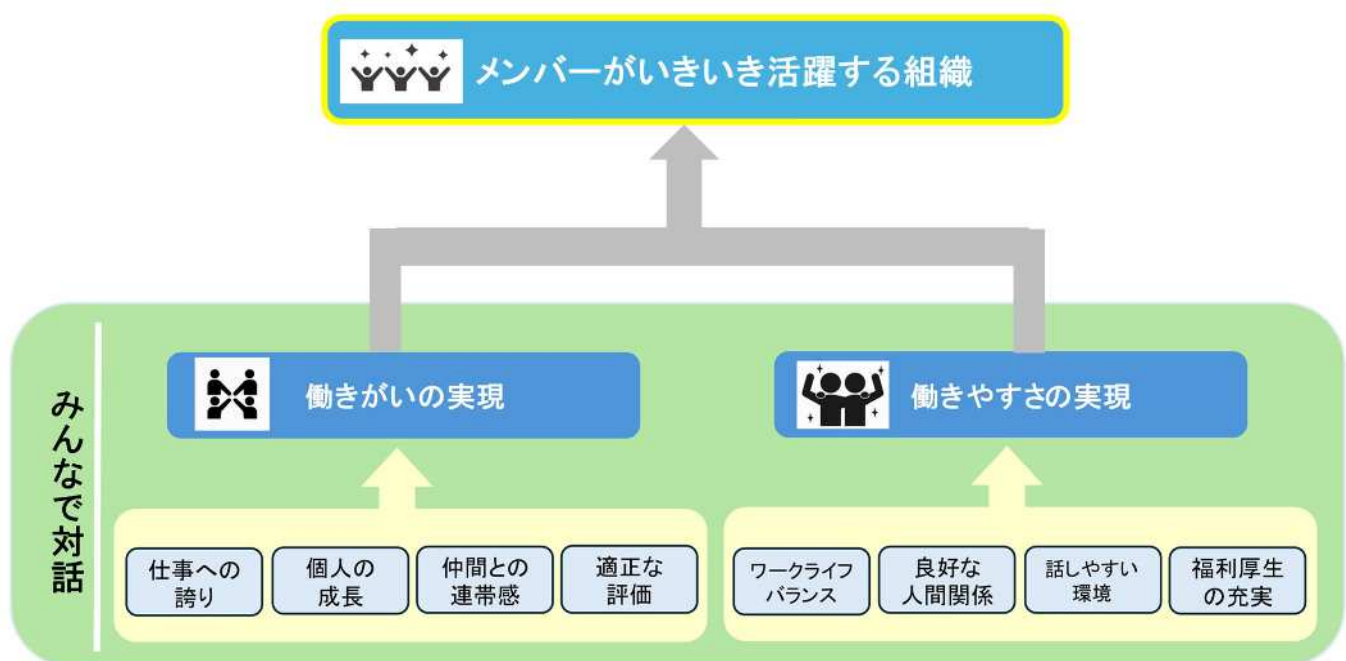
■5年後のあるべき姿

競合他社と比べ、遜色のない処遇水準 業界として魅力のある人事賃金制度や福利厚生、
業界の常識にとらわれない働き方

■今期の運動方針

一致団結

＜メンバーひとりひとりが「働きがい」「働きやすさ」を一緒に考えていきましょう＞



＜今期運動方針の進め方＞

- ・長時間労働や職場での課題に対して発信できる場を設けていきます。メンバーの働きがい、働きやすさを向上させていくにはメンバーひとりひとりと考えを共有して進めていくことと考えています
- ・労使通年協議項目や労働組合の情報を VOICE の時やLINE、ホームページ、メールにて発信をし、メンバーとのやり取りの場を設け、議論をしていきます
- ・兼任役員がメンバーとの関係性向上を図るために、今以上に活動に対して主体的な行動をとっていきます
- ・総実労働時間短縮に向けた取り組みは、各所属における働き方の課題点を職場委員会で抽出して対応策や情報の共有をおこない改善に向けて取り組みを進めていきます
- ・活動したことに対しての報告、「知らせる」の強化をおこない、そして聴くにつなげていきます

【 取り巻く環境 】

- ・ 将来の企業成長に向けての業務基盤の整備、顧客政策・協力会社政策・業務フロー整備などを通し利益拡大の実現を目指しています
- ・ 案件数の増加に伴い今後も要員不足が続いていく中、働く環境では、引き続き長時間労働の常態化しています
- ・ 働き方改革の促進としてDX化、適切な工期の設定など、建設業界が抱える課題解決に向けた取り組みが進められています
- ・ 2024年4月より労働基準法が改正により時間外労働の上限が法律により規定され、より適正な働き方に向けた取り組みが求められています
- ・ 原材料費やエネルギーコストの高騰により建設資材価格も高騰になり、会社収益への影響が懸念されます

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

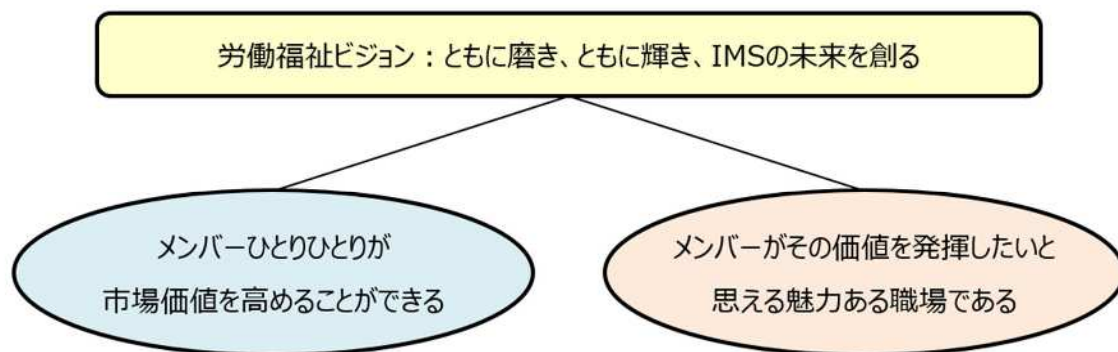
労働福祉活動
・ 適正な働く環境の整備、時間外の削減、総実労働時間の短縮を目指し、課題を抽出して改善に取り組む ・ 業務特性を踏まえ、これまで以上に専門性を活かし、会社への貢献を目指すことのできる体系の検討をしていく ・ 処遇水準の引き上げなどを想定し、メンバーがモチベーション高く働き続けることができるよう、人事賃金制度改定の議論を進めていく ・ 職能主義に基づいた働き方を議論していき、技能社員定年延長の制度を引き続き検討していく
経営対策活動
・ 経営方針の確認 中期経営計画の進捗状況の確認を密に行い、機関会議で共有や議論をおこなう ・ 経営懇話会の内容をメンバーへ発信し、組合役員やメンバーからのフィードバックが受けられる体制にしてい ・ これまでから継続して、同業他社の労組と懇話会を開催し、同業他社の動向を把握する
広報活動
・ LINEの発信、HPのアップ、メールの発信のルーティーン化をおこない、LINEの友達数を増やしていく ・ 動画にて定期的に労働福祉、経営対策活動、組合活動の発信と報告をおこない、メンバーに各内容の周知を図る ・ 本社事務所内に設置した掲示板を更に活用し、定期的に組合の情報に触れる機会を増やしていく
組織運営
・ メンバーに組合活動を知ってもらい、活動に参画してもらうために、兼任役員との連携を強化していく ・ VOICEなどは兼任役員と共に運営をすることで、メンバーの参加を促し、対話をする時間を多く持ち、しっかりと対話をして現場で求められているものを確認していく ・ 支部組合役員のそれぞれ役割分担をして、支部組織運営を円滑に動かすことで、メンバーの声にしっかりと耳を傾ける体制をつくる

【 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
1,110,000 円	672,052 円	165.2 %
・ 西新宿本社、三越製作所などを中心に現場活動強化 ・ 同業他社労組との意見交換会、設定などの取り組みの強化 ・ 各地域拠点のメンバーとのコミュニケーション強化を目的とした遠隔地懇親会の設定		

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

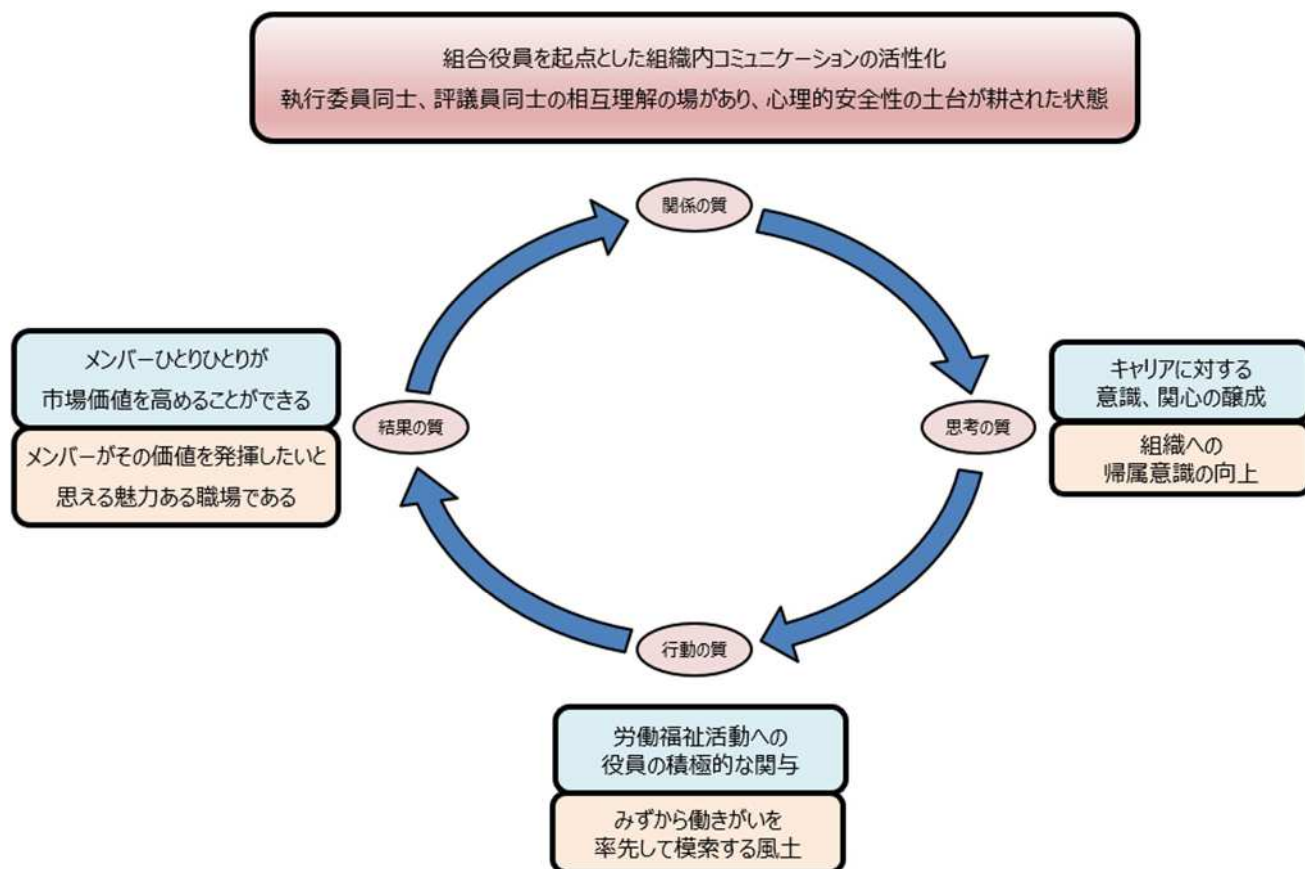
<11期末にめざす姿>



労働福祉ビジョンのスローガンには、自らの成長を後押しして市場価値の高い人材となることができること、かつ、その強みを生かして働きたい、と思える職場環境でありたいという想いが込められています。

この状態を実現するため「成功循環モデル」を活用して、11期ではまず「関係の質」の向上に取り組み、組合活動の充実をはかります。

<IMS支部 成功循環モデル> ※ダニエル・キムによる成功循環モデルをもとに制作



組合役員同士の関係の質をあげることで、自発的な活動を促すとともに、VOICE サイクルにおける「話し合う」をより充実させ、活動全般を円滑にまわすための足掛かりとします。また最終的に「会社からもメンバーからも必要とされる組合活動の実現」をはかっていきます。

【 取り巻く環境 】

- ・ 社会経済情勢として、物価上昇やインフレ局面の進行、少子高齢化の進行、災害リスクへの備えのニーズの高まりがある。
- ・ 国内各企業は、従来システムのスリム化と先進的取り組みに並行で取り組む必要があり、それらに寄与できる人財が求められる。背景には情報サービス産業界の人財の枯渇感もあり、人財獲得競争の激化と社内でのリスキングの必要性の高まりがみられる。
- ・ 三越伊勢丹グループはビジョンの実現にむけ、ビジネスモデルを“館”業から“個客”業に変革していく。
- ・ IMSは、グループが個客業としての価値提供を柔軟かつ効率的に実現できる仕組み（個客業ITプラットフォーム）の構築推進、IT事業構造改革の推進、IMS独自のグループ外部向けITサービスの開発体制・営業力の強化に取り組む。IMSにおいても情報サービス産業界内の他社と同様に、戦略遂行に必要な人材の採用と育成が求められる。また、グループ内の人財をリスキングによってIT人材化することも期待されている。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

組合役員を起点とした組織内コミュニケーション活性化
・ 11期末の目指す姿を実現するため、メンバーが自発的に活動に参画する風土を根付かせることを目標とする。 ・ 前半年度は、労働福祉活動・経営対策活動を中心とした活動の質を高めるため、執行部としての提案力と提言力を向上させ評議員に素早く情報を発信する。その素地として、「ななめ1on1」等の支部役員を中心としたコミュニケーションの活性化やグループ内他支部との交流をおこなう。これらの取り組みを通して11期の活動の基盤となる執行部・評議員・職場委員のエンゲージメントが高まり、後半年度の活動の礎となる。 ・ 成し遂げることをチームとしてより強く意識できる状態とするため、支部役員同士で立候補にあたっての決意・思いを定期的に共有する取り組みをおこなう。
労働福祉活動
・ 制度運用における課題の抽出と優先度の整理のための議論をおこなう。 （例）様々な雇用形態・働き方に応じたテーマ別VOICEの実施や各種データの分析による各種制度運用の実態検証と、次期中期経営戦略とのギャップなどを中心とした課題の洗い出しをおこなう。 ・ メンバーニーズと経営戦略に適合した制度検討を推進する。 （例）次期人事賃金制度の検討推進、60歳以降の働き方整備、勤務地を問わない働き方の取り組み推進
経営対策活動
・ 次期中期経営計画について支部内での理解度確認や疑問点などの吸い上げ、その結果を踏まえた経営との意見交換、その内容の広報を通して、方針浸透を加速させる。 ・ 「みずから働きがい率先して模索する風土」についての支部での活発な議論と、それを踏まえた労使コミュニケーションをおこなう。
広報活動
・ 組合役員の関係の質の向上を、支部全体に波及させるため、メンバーとのコミュニケーションチャネルの多角化をおこなう。デジタルツールのみに頼らず、リアルでの対話もおこなう。

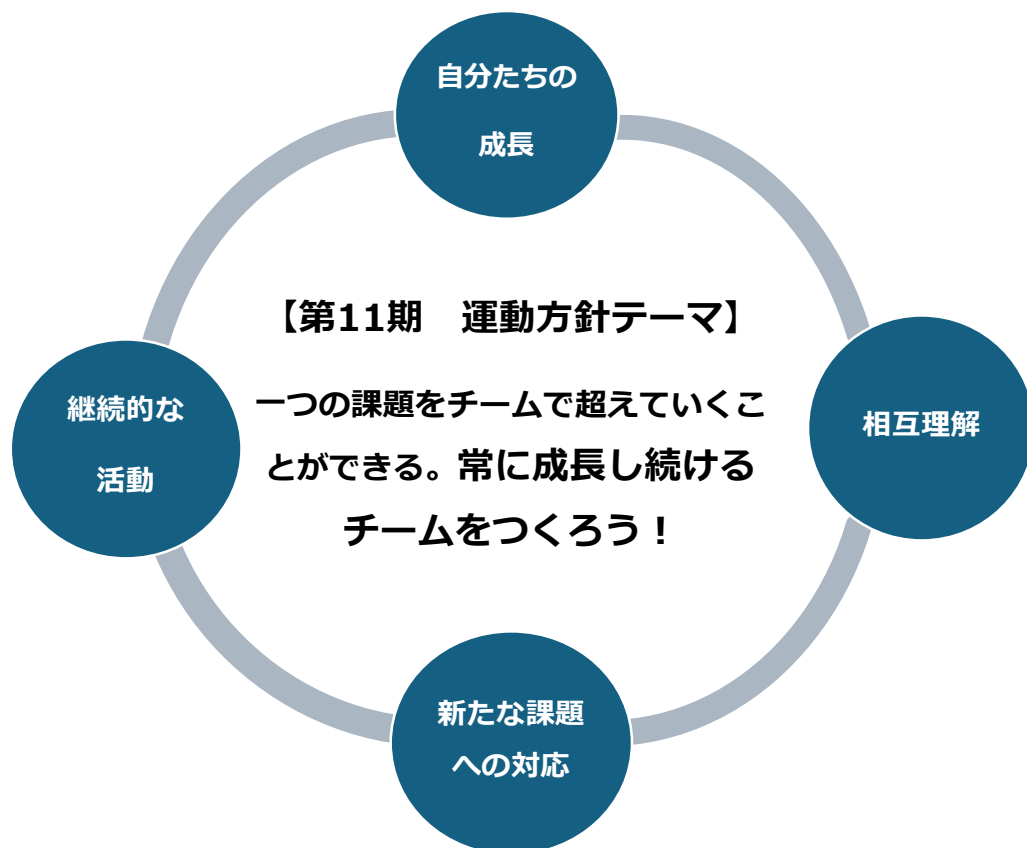
【 第11期前半年度（2024年度）支部活動費予算について 】

予 算	前期実績	前期比
820,000 円	406,861 円	201.5 %
・ コミュニケーション活発化を目的とした活動（組織開発に関する支部としてのスキルアップのためのセミナー受講、機関会議のリアル開催）、情報サービス産業界の動向・処遇に関する書籍購入、雇用形態別VOICE・テーマ別VOICEの開催、職場懇親会補助、コロナ禍入社者むけのチャレンジプランの実施、他労組や先進的な働き方を取り入れている業界他社との交流		

【第11期(2024・2025年度 ありがたい姿)】

- ・チームとして組合役員とメンバーが連携をして、私たちの課題に向き合っていきます。
- ・ひとりひとりが日々成長し、主体的に関わることでいまよりも「働きがい」が向上し、未来が描けるキャリアを実現できる会社を目指していきます。

【第11期(2024・2025年度 運動方針テーマを実現するための4つの要素)】



【4つの要素の解説】

【継続的な活動】

持続可能な運動の確立を目指します。次世代への継承を促進し、支部の活動の持続可能性を確保します。

【新たな課題への対応】

環境の変化に素早くアクションを起こします。「働きがい」「やりがい」の向上を進めます。

【自分たちの成長】

自ら考え自ら行動を起こす為に、さまざまなことに興味関心を持ちます。それぞれの持つ知識やスキルを活かして共に成長します。

【相互理解】

職場での懇親会など仲間の理解を推進します。組織内の横のつながりを深めます。

【 取り巻く環境 】

- ・ グループ連邦の連携強化を背景に、会社業績は大きく改善しています。それに伴い、メンバーの労働環境も大きな変化が訪れています。特に、MIグループ百貨店各社との連携は過去を大きく超えるものになりつつあり、併せて、外部クライアントへの積極的な営業活動を行うことで、より安定的な利益体質とグループ貢献が可能な企業になろうとしています。
- ・ グループ業績に大きく依存しない自律した関連企業として大きく変わろうとする時期であることは、メンバー一人一人が意識し、行動にすることが重要であると考えます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動
・ 経営懇話会を含めた、兼任役員の労使協議体への参加の機会を増やしていきます。 ・ 中期経営計画の実現の為にチェック機能の実効性を高めるため、専従・兼任役員の理解促進を行います。 ・ 経営懇話会での議論内容を兼任役員だけではなく、メンバーへのフィードバックすることで、メンバーの経営への関心を高めます。
労働福祉活動
・ 労働福祉ビジョン実現と中期経営計画の両輪を基本として、人事キャリア制度を整理し、キャリアのあるべき姿を調査・研究し目指し働きがい・やりがいを実感できる姿を目指します。 ・ 各雇用形態のあるべき処遇水準を改善していきます。 ・ 多様な働き方とワークライフバランスの実現は、継続して協議を進めていきます。特に制限勤務者やエルダーの働き方は発展させていきます。
広報活動
・ 分野別活動を進める上で、メンバーへの周知やフィードバックを行います。 ・ LINEの登録者数を増やして、タイムリーな情報を届ける基盤を作ります。 ・ 組合からの発信を、HPとLINEだけではなく、兼任役員が率先した広報活動を担います。

【 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
1,210,000 円	289,601 円	417.8 %
・ 現場活動費に遠隔地懇親会を予算化、福岡・名古屋で開催し情報交換の精度を上げます。（120,000円） ・ 会議費は合同執行委員会を開催するため食事補助にプラスして会場費を予算化（59,000円増） ・ 渉外費はUAゼンセンの活動や他労組との接点を予算化（15,000円） ・ 旅費交通費は、福岡・名古屋へのVOICE訪問を増やすことから予算増（419,000円） ・ レク費(職場懇親会)はメンバーの1/2の実施を想定して予算化（200,000円）		

労働福祉ビジョン

2028 年のあるべき姿

メンバー全員が、MINT の業務を通じて、人生の充実を感じられている状態

処遇や環境に
不満がない



目標に向かって、チームで
取り組んでいる！

ここで働けて楽しい！

第 11 期運動方針 ～大事にする考え方～

2 年後の「ありたい姿」

「話したら変わった」と実感できていること

このために、支部は次の 3 つを重視して取り組みを進めるうさ！

①問題解決の力の引き上げ

全ての活動において「何が問題？」「目的は何？」を常に明確にすることを意識します。

②合意形成の引き上げ

労使会議や組合内部の機関会議にて、問題認識、目的、前提の共有を重視します。

③支部とメンバーの接点強化



重要！

(支部が)

聴く

知らせる

伝える

話し合う

VOICEサイクルは、
当たり前
まわしていくとして…
もう一つ、メンバーが
主語のサイクルがあり、
このサイクルがまわることを
重視します。

メンバーが

言いたい！

知りたい！

伝えてほしい！
改善してほしい

検討してほしい！

第 10 期振り返り「支部内の議論は活性化したが、もっとメンバーと一緒に活動を進めたい」

【 取り巻く環境 】

- ・ 為替状況等より、旅行業界においてはインバウンドの需要が大きく伸びています。しかし、その影響で、国内における交通手段や宿泊先の確保が困難となる状況や、オーバーツーリズム、外国顧客のニーズへの対応といった問題も発生しています。
- ・ 海外旅行事業においては、一時期航空座席の確保が困難になるといった状況も発生しましたが、現在では、座席確保はできつつも、ツアー企画に有効的に活用できるケースが少ないといった状況が発生しています。また、自社建造船のセレーナ号については、集客状況によっては高い収益が望めますが、一方で不催行となった場合のリスクも高く、事業スキームの見直しも検討されています。
- ・ 販路拡大については、グループ連邦戦略に基づく外商連携が進められていますが、連携先ごとの売上規模においては差も生じており、今後は各連携先での参加率を重視した取り組みが進められていきます。また、新たな販路開拓として、引き続き、シニアレジデンスとの契約拡大が進められていきます。
- ・ 各事業において、業界の特性がありつつも、業績拡大を図る中では、様々な問題に対処していかなければいけない状況となっています。個人の力のみで解決し、目標達成するのは難しく、今まで以上にチームでの協業や、他者尊重が重要になると捉えています。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

労働福祉活動
・ 労働福祉ビジョンの考え方に沿って、処遇水準の引き上げ（本給、賞与、手当、退職給付）についてを協議していきます。 ・ 企業が求める人材像と、その人材になっていくためのキャリアコースや育成についてを確認し、メンバーとの共有を図ります。その上で、長くMINTで働けるための人事賃金制度の改訂についてを協議していきます。 ・ 会社統合より継続して協議してきた添乗関連諸制度については、時間管理および手当の位置づけを解決すべき残る問題と捉えて協議を進めます。 ・ 半年に一度は、自身も海外旅行に出られるほどに休みやすい環境構築に向けた取り組みを進めていきます。
経営対策活動
・ 今後の要員計画の確認を重要視し、経営との議論の中で都度確認をおこない、メンバーとの共有を図っていきます。 ・ 2030年度に向けた中期計画の進捗については、常にメンバーと共有できる環境を構築していきます。 ・ 処遇への反映（主に賞与）に繋がる業績については、現状を踏まえた上での今後の方向性も含めて、都度確認をおこない、メンバーとの共有と意見交換をおこないます。
広報活動
・ ラジオ感覚で確認できる「聴くだけで分かるMINT支部動画」は継続し、よりメンバーにとって興味の強い発信を強化していきます。 ・ HP、動画、LINE、VIVAを活用し、労働福祉活動や経営対策活動の進捗についてを定期的に発信し、またその発信に関する意見交換の場を設定するなどして、よりメンバーにとって現状を把握し、意見を言い出しやすい環境の構築を進めます。
役員人財教育活動
・ メンバーが組合により相談しやすい環境構築を目的に、問題解決と合意形成の力を伸ばすことを目指した勉強会を兼任役員を対象に実施していきます。

【 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
860,000 円	415,871 円	206.8 %
・ 親睦を深める目的の職場親睦会補助は、第11期より予算増額して設定し、広報活動も強化します。 ・ 遠隔地懇親会補助を設定し、メンバーとの接点強化を図ります。 ・ メンバー接点強化の一環で、広報活動において、組合支部役員紹介広報を作成します。		

【第11期の運動方針のテーマと考え方】

各人の強み・スキルを組織内で存分に発揮し、個の力を集結させお互いに協力しあい、補完しあいながら

『ONEチーム』で進もう！

そのためには、業務に関わる社内外全ての人達との強固な関係づくりが重要です。



関係づくりには3つのことを意識し、実践するうさ！

『相手の話に耳を傾け **傾聴** する』



『相手の話を理解し寄り添い **共感** する』



『相手の言葉を批判や評価をせず **受容** する』

第10期の活動テーマ『“あなたもOK・わたしもOK”を合言葉』に基づき、やりがい・働きがいに通じる制度構築・水準引上げ等に取り組みながらVOICE活動を重ねる中で、組合役員とメンバー・メンバー同士など個人と個人の間における相互尊重の意識を向上させていく必要性・重要性を再認識しました。

第11期は、個々人の関係性を土台にしつつ、更にチーム内や組織全体など、より広い関係構築の観点から多様な考え方や意見を受け入れる柔軟性とメンバー一人ひとりが想う「ありがたい姿」につながる活動を実践します。

【第11期の運動方針の概要】

経営方針にある「グループ連邦」の推進強化に伴い、各社の専門性を踏まえ組織の力や個の力を高めること＝エンゲージメント（個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係）の向上が求められています。このような環境を認識し、組合は以下の活動に注力していきます。

- 現場活動として、VOICEサイクルの更なる推進を踏まえ『聴く・話し合う・伝える・知らせる』機会を増やします。
- 労働福祉ビジョンに基づき、制度の適正な運用と定着を通じて、公平・公正な評価と働きやすい環境の整備を労使で取り組みます。
- マネジメントやコミュニケーションに関するセミナーを他支部のメンバーと合同開催し交流を深めます。

【 取り巻く環境 】

- ・**グループ連邦の更なる推進・強化**を踏まえ各社の事業計画の必達が求められていく中、一人ひとりが自社・自事業の方針・方向性を正しく理解し、**各人の強みを活かし、成果発揮・貢献**に繋がっていることが重要になります。
- ・また、グループ全体の更なる生産性向上や組織の活性化を意識し、グループ企業間の人材交流や協業の機会・頻度が増えていくことが想定され、**相互尊重を意識した言動や職場風土の醸成**が求められます。
- ・したがって、雇用環境の改善や最低賃金の上昇が進む中、専門人材確保に向けた、魅力ある労働条件の構築がこれまで以上に求められ、**エンゲージメント（個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係）を向上**させる施策や機会の提供を継続的に取り組むことが必要と考えます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

教育・広報活動
・個人および組織力の強化とともに、他企業のメンバーとの交流を通じて、新たな気づきや多様な考え・意見を得る場として、他支部との合同セミナーを実施する（テーマ：組織力強化 マネジメント力・課題解決力など） ・運動方針のキーワード『傾聴・受容・共感』の重要性について、メンバーの理解・浸透につながるよう定期的に情報発信をおこなう ・三越伊勢丹グループで働く従業員として、魅力・安心などに結びつく『福利厚生に関する内容』や『お役立ち情報』を適宜伝える
現場活動
・テーマ別VOICE（出向者含む） 職場委員会を定例で実施し、職場環境の実態や各人の思い・今後のキャリア等についてメンバーと対話し、労使間での共有・改善対応などにもつなげる。 ・メンバー同士のコミュニケーションの場の設定（職場親睦会の運用）や、本部発信の情報に基づき、社会貢献活動への参加促進をおこなう。
労働福祉・経営対策活動（労使で取り組む活動）
・労働福祉ビジョンに基づき、労使通年協議項目についてスケジュールを踏まえ、労使協議を計画的におこなう。 ・人に関わる諸制度について、正しい理解と運用の定着に取り組む。特に、評価制度においては、面談の実施状況や目標設定などを適宜確認しながら、公平・公正な運用に結びつける。 ・働き方（労働時間管理 ハラスメントゼロ 職場風土）に関して、労使機関会議やVOICE活動を通じて実態把握をおこない、必要に応じた改善対応を労使で取り組む。 ・中長期的な企業の方向性やあるべき姿（組織運営 要員体制など）を確認し、メンバーとも情報共有をおこなう。

【 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
860,000 円	444,267 円	193.6 %
・現場活動費：テーマ別VOICEを食事休憩時間に実施することを踏まえ、お弁当代を想定し6万程度を予算組み ・会議費：職場委員会を原則毎月昼休憩時間に実施することを踏まえ、お弁当代を想定し3万円程度を予算組み ・レク費：メンバー同士の懇親を目的に「職場親睦会費」として、前期の参加人数を考慮し4万円強を予算組み ・交通費：レオテックス分会評議員会交通費予算および札幌・函館・仙台・新潟へのVOICEを計画し、17万弱を予算組み ・教育活動費：2024年9月および2025年5月 関連2支部との合同セミナーを実施予定 50万の予算組み		



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。

そんな職場は自身が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IMGU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



【 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になります。
- ➡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
・ 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、支部間を超えた取り組みを強化していきます。
労働福祉活動
・ 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
・ 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
・ 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 %
・ 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		

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合