

2024年10月メンバーズ VOICE 議案書（案）

対象者：全雇用形態
（各雇用形態の非組合員を含む）

<主な内容>

- I. 2024年12月支給賞与要求
- II. 2024年度労使通年協議について
- III. 第11期運動方針

<VOICE スケジュール>

岩田屋本店 本館7階食堂			福岡三越 Dビル7階食堂		久留米店 3階会議室	今泉ビル 1階組合事務所
10月30日(水)	11月1日(金)	11月2日(土)	10月29日(火)	10月30日(水)	11月13日(水)	11月1日(金)
18:30~19:00	10:00~10:30	18:30~19:00	18:30~19:00	10:00~10:30	18:15~18:45	18:30~19:00
19:00~19:30	10:30~11:00	19:00~19:30	19:00~19:30	10:30~11:00	18:45~19:15	19:00~19:30
	11:00~11:30			11:00~11:30	19:15~19:45	

※天神・久留米以外の事業所には個別でご連絡します。

※日程が合わず個別で VOICE をご希望の場合は、組合事務所までご連絡ください。

<VOICE 動画>

12月賞与要求についてのご説明は、組合ホームページ上で動画を配信しております。各会場の VOICE にご参加いただけない方はぜひご視聴ください。



<VOICE 意見・質問集約>

各会場の VOICE にご参加いただけない場合は、Forms でもご質問・ご意見をたまわります。下記 QR コードからアクセスしてください。（11月10日締切）



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 岩田屋三越支部
太田 みゆき ・ 山崎 裕介
（外線）092-712-6870 （内線）3197

目次

章	議題	頁
1	岩田屋三越を取り巻く環境 報告	P. 3
2	2024年12月賞与要求 審議決定	P. 5
3	その他労使通年協議事項 報告	P. 13
	■ 【エルダースタッフ】エルダースタッフ人事賃金制度改定	
	■ 【フェロー社員】フェロー社員人事賃金制度改定	
	■ 【メイト社員】メイト社員人事賃金制度昇給表の改定	
	■ 【ステージC社員】ステージB昇格試験受験資格の見直し	
	■ 【月給制社員】年間休日数の拡大	
4	第11期前半年度運動方針 報告	P.18
	■ 本部運動方針	
	■ 岩田屋三越支部運動方針	



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 岩田屋三越を取り巻く環境

1. 三越伊勢丹グループの業績

■ 三越伊勢丹HDS 第1四半期（24年4～6月）連結業績

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年比	前年差
総額売上高	3,179	114.5%	+401
売上高	1,296	109.3%	+110
売上総利益	804	113.9%	+98
販売管理費	616	99.4%	▲3
営業利益	188	218.0%	+102
経常利益	212	210.0%	+111
当期純利益	137	201.3%	+68

※2024年8月IR発表資料より転用

- ・ 総額売上高は、高感度上質戦略や個客とつながるCRM戦略が奏功し大幅な増収となりました。
- ・ 売上高は伸ばしながら「百貨店の科学」による経費コントロールにより販管費は前年を下回る結果となりました。
- ・ 営業利益は前年を2倍以上上回り、統合後の最高益（115億円）を大きく更新しました。

■ 国内グループ百貨店 第1四半期（24年4～6月）総額売上高と通期業績予想

(単位：百万円)	第1四半期 総額売上高			第1四半期 営業利益		2024年度通期予想 (2024年5月時点)	
	総額売上高	前年差	前年比	営業利益	前年差	営業利益	当期純利益
三越伊勢丹	188,740	30,390	119.1%	13,936	6,853	45,000	35,000
札幌丸井三越	14,188	615	114.5%	144	391	555	335
函館丸井今井	1,409	45	103.2%	4	△2	74	48
仙台三越	6,210	△314	95.1%	△104	24	161	103
名古屋三越	15,210	698	104.8%	464	570	1,240	821
静岡伊勢丹	3,627	△190	95.0%	△2	28	265	171
新潟三越伊勢丹	8,099	△264	96.8%	△29	△58	1,000	664
広島三越	2,277	△325	87.5%	△116	88	10	△14
高松三越	5,355	343	106.8%	60	33	327	220
松山三越	1,082	△87	92.5%	△96	13	10	△31
岩田屋三越	33,167	5,980	121.9%	1,718	937	5,200	3,430

※2024年8月および2024年5月IR発表資料より引用

- ・ 首都圏では、基幹3店舗（伊勢丹新宿店・三越日本橋店・三越銀座店）が総額売上高を大きく伸ばしました。
- ・ 地域百貨店は、岩田屋三越のほか、おもに札幌・名古屋などの大都市圏の売上が堅調に推移しています。

2. 岩田屋三越の業績

■ 2023 年度業績結果

(単位；百万円)	実績	前年実績	前年差	前年比
総額売上高	124,516	109,636	14,880	113.6%
営業利益	5,021	2,708	2,313	185.4%
経常利益	5,024	2,865	2,159	175.4%
当期純利益	3,849	1,995	1,854	192.9%

- ・ 2023 年度は、国内顧客の識別化は目標に及ばず苦戦しつつも、円安の影響を受けてインバウンドの売上が大きく伸長し統合後の最高売上を達成しました。
- ・ 一方で、販売管理費は賞与の特別支給による人件費や大きく伸長したインバウンド客のゲストカード分を含む宣伝費などが増加したものの、全体的な経費コントロールが奏功し前年比 104.3%程度におさめることができました。
- ・ その結果、営業利益は 50 億円を超える実績となり、2 年連続で統合後の最高益を更新しました。

■ 2024 年度 4～8 月推移

(単位：百万円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	累計
総額売上高	10,216	10,976	11,973	11,648	9,093	53,909
予算比	106.3%	112.2%	114.7%	102.9%	96.8%	106.7%
前年比	116.1%	123.9%	125.7%	107.3%	104.3%	115.3%
(日本人売上前年比)	98.6%	101.8%	107.6%	94.5%	97.9%	—
営業利益	515	580	836	661	302	2,895
前年差	+236	+311	+397	+147	+109	+1,202

- ・ 8 月には台風 10 号の影響により 2 日間にわたる臨時休業が発生し、総額売上高は予算に届きませんでしたが、8 月までの累計では予算比 106.7%前年比 115.3%という結果でした。
- ・ しかし、インバウンド売上の伸長により全体の結果は好調に見えますが、油断はできない状況です。
- ・ 今年度は引きつぎ個客とつながる C R M戦略のもとさまざまな施策を実行し顧客の識別化を推進していますが、日本人売上は前年に及ばない月もあり苦戦しています。
- ・ また、6 月まで好調に推移していたインバウンド売上も 7 月以降減速傾向にあります。
- ・ これは、為替の影響に加え 8 月に南九州で発生した南海トラフ地震の影響によって旅行者が減少していることが要因とみられています。
- ・ 一方で、販管費コントロールが奏功しているほか、不動産や広告事業、外商アライアンス等の手数料などを含むその他営業収入が収益につながり、営業利益は 8 月時点で前年を大きく上回っています。

2. 2024年12月賞与要求

ポイント

- 2024年12月賞与は、ベースとなる支給表どおりに要求します。

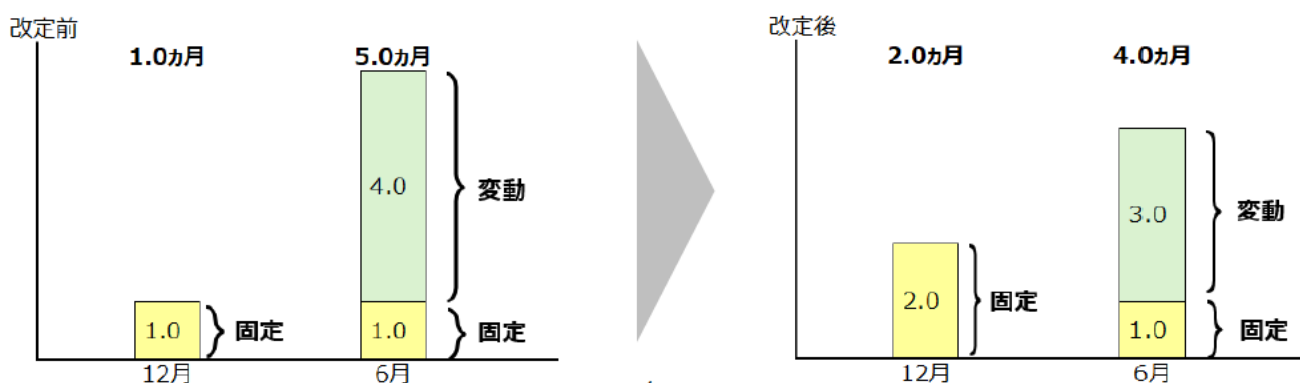
1. これまでの経緯

	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
営業利益(百万円)	△1,020		658		2,707		5,021		予算 5,200	
支給か月数	2020年 12月	2021年 6月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月	2024年 12月	2025年 6月
社員	1.0	1.0	1.0	1.25	1.0	4.42	1.0	6.09★	今回要求	2025年 4月頃 要求
メイト社員	1.0	1.0	1.0	1.16	1.0	3.39	1.0	4.61★		
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0+5 万円★		
エルダースタッフ(月給制)	制度なし		5万円	5万円	5万円	5万円	5万円	1.0★		
エルダースタッフ(時給制)	制度なし							2~5 万円☆		
フェロー社員	制度なし									
エルダーフェロー	制度なし									

※賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

- ・ 2023年度は当初予算を大幅に上回る業績結果を達成したことから、2024年6月賞与では制度を上回る特別加算を要求しました。(★)
- ・ また、賞与制度を持たない雇用形態についても特別支給を要求しました。(☆)
- ・ 2024年12月賞与については、春の交渉時点でエルダースタッフの賞与水準引き上げ(5万円から1.0ヵ月支給へ)、時間給者への賞与制度導入を決定しています。
- ・ さらに、9月の労使協議会にて社員・メイト社員の支給表改定を行い、夏と冬の支給バランスを変更しました。

<参考；改定前後の支給イメージ(社員)>



2. 賞与要求にあたっての考え方

- 12月賞与については、原則「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給か月数を要求することとしています。

<参考；現在の12月賞与についてのベースとなる支給表>

社員	メイト社員	エルダースタッフ（月給制、エルダーセールス含む）
支給か月数	支給か月数	支給か月数
2.00	2.00	1.00

エルダースタッフ（時給制）、フェロー社員、エルダーフェロー	
所定労働時間（週契約時間）	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 35 時間以下	50,000 円

- 2024年度の営業利益通期予算は52億円であり、これは2023年の実績をさらに更新する大きな目標です。
- 8月時点では営業利益は前年を大きく上回るペースで推移しており9月時点でも予算をクリアすることが予測されますが、第2四半期の売上の推移を踏まえると決して油断できない状況にあります。
- 以上のことから、2024年12月の賞与はベースとなる支給表どおりで要求します。

3. 要求内容

1) 社員賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	2.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2024年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2024年4月1日から2024年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

2) メイト社員賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	2.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2024年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2024年4月1日から2024年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

※以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2024年4月2日～9月30日に入社した者

2024年9月30日時点の本給×2.0ヵ月

× (入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

× { (入社後の所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 入社後の所定勤務日数 }

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2024年10月1日に入社した者

2024年12月賞与：2024年10月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2024年10月2日～2024年12月5日に入社した者

2024年12月賞与：支給しない

3) エルダースタッフ（月給制）賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	1.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ（月給制）として在籍している者（エルダーセールスも含む）
支給基準	2024年12月1日時点の本給
勤怠調査期間	2024年4月1日から2024年9月30日（社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する）
計算方法	各人の算出式による金額×（所定勤務日数 - 欠勤日数）÷ 所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

4) エルダースタッフ（時給制）賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 35 時間以下	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ(時給制)として在籍している者
支給基準	2024年12月1日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2024年4月1日から2024年9月30日(社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	月初から月末までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

5) フェロー社員賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

区分	週契約時間	一時金
フェロー社員 I	週 20 時間未満	20,000 円
フェロー社員 IB	週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
フェロー社員 II	週 28 時間以上 35 時間以下	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日にフェロー社員として在籍している者
支給基準	2024年10月10日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2024年4月11日から2024年10月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2024年10月11日に入社した者

2024年10月11日時点の週契約時間により算出される金額の半額

(イ) 2024年10月12日～12月5日に入社した者

2024年12月賞与は支給しない

6) エルダーフェロー賞与

2024年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 35 時間以下	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダーフェローとして在籍している者
支給基準	2024年10月10日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2024年4月11日から2024年10月10日(フェロー社員の期間も適応する)
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

7) スペシャルティスタッフ賞与

2024年12月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

4. 今後のスケジュール

10月15日	本部執行委員会
10月17日	支部評議員会
10月28日～	メンバーズ VOICE
11月13日	支部大会
11月25日	労使協議会
12月5日	賞与支給

5. 社員・メイト社員の賞与支給について

- ・ 2024 年度は、
 - ① 本給引き上げ（本給水準の引き上げとベースアップ）
 - ② 2024 年 6 月賞与の業績加算（特別加算分を含む） ※ただし、支給基準は前年度（本給引き上げ前）本給
 - ③ 2024 年 12 月賞与の支給表改定（1.0 カ月プラス） ※6 月賞与がこれまでより 1.0 カ月マイナスすることになるを実施したため、2023 年に比べ 2024 年（1 月～12 月）の**年収が大幅に増額**します。
- ・ 2024 年 6 月賞与は本給引き上げ前の前年度本給を基準としていたため、仮に 2025 年 6 月に同水準の支給ヵ月数で支給される場合、賞与ヵ月数は変わらずとも支給額は増額となります。
- ・ ただし、2024 年 6 月賞与では当初予算を大幅に上回ったことによる特別加算分が含まれていること、そして支給表の改定により夏と冬の支給バランスを変更し 2024 年 12 月賞与が 1.0 カ月プラスになったことにより、2024 年（1 月～12 月）の賞与支給ヵ月数が一時的に増えます。
- ・ その為、2025 年（1 月～12 月）賞与は 2024 年度より**支給ヵ月数が減少する可能性**があります。
- ・ また 2024 年度の一時的な年収の増額は、**各種税金の計算に影響を及ぼす可能性**が高いということにも留意が必要です。

- ・ 今後も企業成長に応じて、賞与だけでなく、その他の処遇改善についても労使協議を進めたいと考えておりますので、皆さまの声をお聞かせください。
- ・ 以上の状況をご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

3. その他労使通年協議事項

1. 2024年度労使通年協議事項

おもに以下の内容について協議しています。

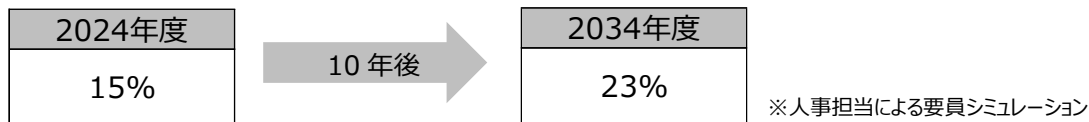
	項目	対象者
1)	エルダースタッフ人事賃金制度改定	エルダースタッフ
2)	フェロー社員人事賃金制度改定	フェロー社員
3)	メイト社員人事賃金制度昇給表の改定	メイト社員
4)	ステージB昇格試験の受験資格の見直し	ステージC社員
5)	年間休日数の拡大	月給制社員

1) エルダースタッフ人事賃金制度改定

(1) 人事制度改定に至った背景

- 岩田屋三越の総要員数は年々減少傾向にある一方で、エルダースタッフの総要員数に占める割合は拡大傾向にあります。

<参考;エルダースタッフの要員シェア予測>



- エルダースタッフは定年後再雇用という位置づけのもと、これまでは補助的業務を中心に担ってきましたが、今後は企業の戦略遂行のため、エルダースタッフが長年の経験とスキルを活かしてより幅広い領域で活躍できる人事制度の構築が必要です。
- また、エルダースタッフの処遇については数年かけて段階的に改善を図ってきましたが、年金受給年齢の引き上げや高齢者雇用継続給付金の縮小など外部環境も変化する中では、エルダースタッフのさらなる処遇改善も課題だと捉えています。
- 以上のことから、労使ではエルダースタッフの活躍の場の拡大とともに処遇改善についての協議を進めています。

<参考;エルダースタッフ(月給制)の処遇改善のこれまでの変遷>

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
基本給	156,000円～	157,000円～	158,000円～	158,000円～	158,000円～	164,000円～	178,000円～
賞与	なし	なし	なし	年間10万円	年間10万円	年間10万円	年間2.0ヵ月
主な人事制度改定	・ベースアップ ・一部無期雇用化 ・区分新設による処遇改善	・ベースアップ	・ベースアップ ・有休付与日数拡大	・全員無期雇用化 ・賞与制度導入 ・ストック休導入		・ベースアップ ・企業内最賃引き上げ	・ベースアップ ・本給引き上げ ・賞与引き上げ

<参考：現在のエルダースタッフ(月給制)の期待役割>

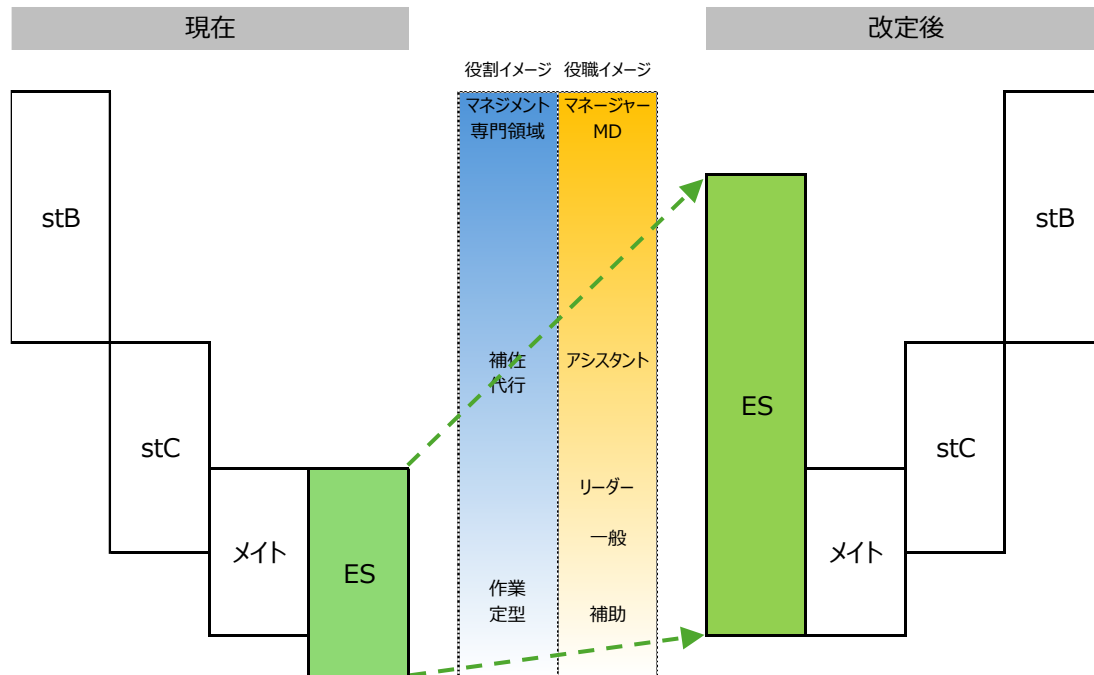
区分	期待役割	本給	賞与
エルダースタッフⅠ	スタイリストとして店頭で接客販売や販売付帯業務を担う。 総務管理や営業管理などの事務作業を行う。	178,000円	年間2.0ヵ月
エルダースタッフⅡ	顧客の固定化・優良顧客化につなげていける接客のプロとしての技量や、渉外・コンプライアンス・施設管理などの業務に対してこれまでの経験を発揮する。 後進の指導役として率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代への継承を行う。	215,000円	年間2.0ヵ月
エルダースタッフⅢ	企業内でもトップレベルの接客能力、高度な知識・技量を有し、時折、専門家との商談や相談・調整などが必要な業務を行う。 後進の指導役として率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代への継承を行う。	261,000円	年間2.0ヵ月
エルダースールⅠ	フルアテンド型のセールス活動を行う。 顧客との信頼関係や営業スタイルなどを次世代に継承する。	200,000円	年間2.0ヵ月
エルダースールⅡ	フルアテンド型のセールス活動を行う。 顧客の固定化・優良顧客化につなげていける技量を有し、率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代へ技量を継承する。	260,000円	年間2.0ヵ月

会社
任
命

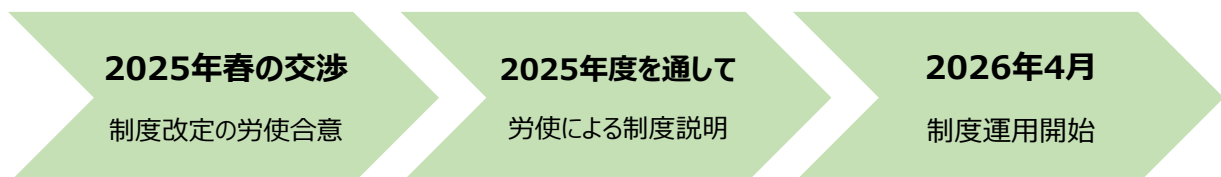
(2) 人事制度改定の方向性

- ・ エルダースタッフが担うことができる役割を引き上げ、活躍できる場を拡大します。
- ・ それに伴い、担う役割に応じた賃金を再設定しエルダースタッフ全体の処遇改善を図ります。
- ・ 一方で、本人の希望により大きな役割を担わないという選択も可能とします。

【改定後の期待役割と処遇イメージ】



(3) 制度改定のスケジュール



2) フェロー社員人事賃金制度改定

- ・ 社員・メイト社員では、成果の積み上げを重視する賃金制度とし、B 評価でも昇給しやすい仕組みに改定しました。
- ・ 一方で、フェロー社員Ⅱの人事制度については、その能力給表において、B 評価で昇給できる範囲が限られており昇給がしにくい仕組みになっています。
- ・ さらに、評価制度上は D 評価が残っていますが、運用実態としても使用されておらず、他の雇用形態との整合性の観点からも廃止する方向で協議しています。
- ・ また、フェロー社員Ⅰ・ⅡBの退職金貢献度ポイントについては、C 評価でもポイントが加算される仕組みとなっており、他の雇用形態との整合性の観点から見直す必要があると考えています。

改定ポイント

■フェロー社員Ⅱ

- ① B 評価で昇給する範囲を拡大
- ② 能力給表の整理
- ③ フェロー社員Ⅱ（有期）の能力給改定表の D 評価廃止

■フェロー社員Ⅰ・ⅡB

- ④ 退職金貢献度ポイントの見直し
- ⑤ D 評価廃止

<参考：現在のフェロー社員の賃金制度>

■ フェロー社員Ⅰ・ⅡB 退職金貢献度ポイント

【フェロー社員Ⅰ・ⅡB】 貢献度ポイント	評価				
	S	A	B	C	D
	2.0	1.5	1.0	0.5	0

※累積したポイント総数に応じた金額が、退職時に退職金として支給されます。

※貢献度ポイントの付与時期は、7月11日となります。

○退職金算定式

退職金 = 退職時の週平均契約時間 × 52

× 累積貢献度ポイント総数（上限 11） × 支給係数

○支給係数

フェロー社員（有期）

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員（無期）

初回再契約からの年数	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超 6年	6年超 7年	7年超 8年	8年超 9年	9年超 10年	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

■ フェロー社員Ⅱ(無期)能力給表と昇給表

<能力給表>

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120	141	20
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115	142	15
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110	143	10
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105	144	5
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100	145	0
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95		
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90		
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85		
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80		
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75		
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70		
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65		
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60		
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55		
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150	135	50		
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145	136	45		
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140	137	40		
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135	138	35		
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130	139	30		
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125	140	25		

<昇給表>

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
	1～109	3	2	0	0
	110～145	4	3	2	0

■ フェロー社員Ⅱ(有期)能力給改定表

評価による アップ額	【フェロー社員Ⅱ】 累積能力給	評価				
		S	A	B	C	D
	180円～720円	15円	10円	0円	0円	0円
	0円～175円	20円	15円	10円	0円	0円

3) メイト社員人事賃金制度昇給表改定

- ・ メイト社員が有期雇用だった時代に「契約更新なし」として制度上設定されていたD評価が無期雇用化された後も残っていますが、運用実態もないため廃止します。

<参考;現在のメイト社員の昇給表>

<昇給表>

ランク アップ数	ランク	評価				
		S	A	B	C	D
	1～30	3	2	0	0	0
	31～60	4	3	1	0	0
	61～84	5	4	2	0	0

4) ステージB昇格試験の受験資格の見直し

- ・ 現在、ステージC社員がステージBの昇格試験を受験するにあたっては、「入社から6年が経過していること」が条件の一つとなっています。(=入社7年目の年度に受験が可能)
- ・ しかし、ステージC-tの育成プログラムの見直しにより、現在のステージC-t社員は、以前よりも1年前倒しでアシスタント業務を担いさまざまな経験を積み能力を高めているほか、メイト社員からの社員登用者も早期にアシスタント業務を担うケースが増えてきています。
- ・ そのような現状を踏まえ、早期にステップアップし次のステージで活躍ができる仕組みにしていきます。

<参考;現在のステージB昇格試験受験資格>

現行	
①	ステージC昇格(格付)後1年以上経過している者
②	定期採用新卒入社者は入社後7年目から受験可能
③	スペシャリティスタッフは入社2年目での受験可能

5) 年間休日数の拡大

- ・ 岩田屋三越の月給者の年間休日数は現在116日(各休108日+連各8日)です。
- ・ 一方で、土日祝日を休日としている大企業や優良企業は、振替休日の有無などにより年度ごとに年間休日数は多少増減しますが、120日以上であることが多いと言われています。
- ・ また、三越伊勢丹グループ内で比較してみても、岩田屋三越の年間休日数は決して多いとは言えません。
- ・ 労働組合としては、働きやすい環境整備の一環として年間休日数の拡大を目指し、労使協議を行っています。

<参考;三越伊勢丹グループ国内百貨店の年間所定労働時間と休日数>

	三越伊勢丹	札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋	高松	広島	松山	岩田屋三越
所定労働時間 (単位:時間)	1,840	1,940	1,902	1,847	1,826	1,886	1,874	1,940	1,832	1,972	1,826
休日数 (単位:日)	117	120	117	116	116	119	118	120	118	116	116

第 11 期運動方針

三越伊勢丹グループ労働組合は、10月に新しい年度がスタートしました。

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、各職場でさまざまな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とらえています。
- ・ 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。

【第11期運動方針テーマ】

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

ワン・エム・ジー・ユー
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、必要におうじた的確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

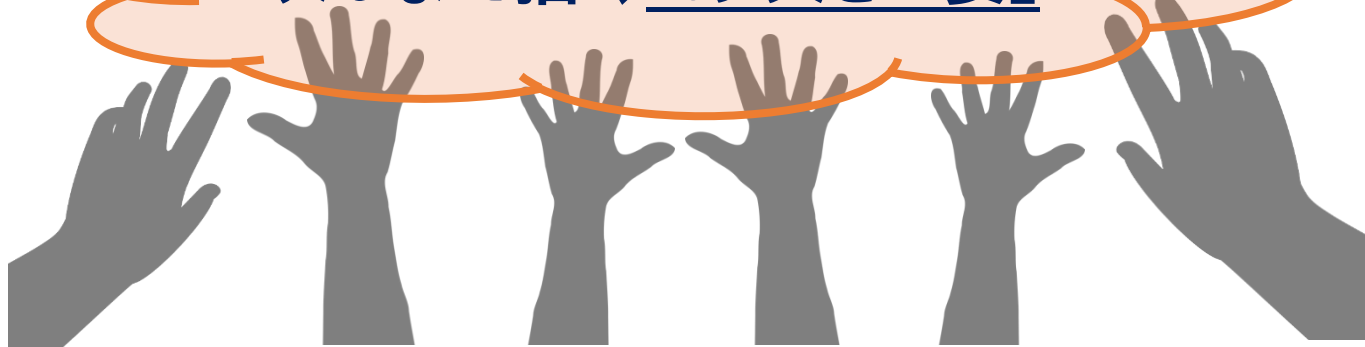
- この先は、**職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します。**
- その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、**ネクストステップをより強く意識し取り組みます。**
- ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、**目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します。**



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> 」	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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> 」	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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に取り組むことで、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。 <p>※ 「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。</p>	

それぞれの成長が実感できる「 <u>労働福祉活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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、これらに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 of 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。 	

<p>よりよい働く環境を目指す <u>「政策・政治活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上部団体・UA ゼンセンの活動をつじた働く環境改善 ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	

<p>活動とつながりを実感できる <u>「広報活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	

<p>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></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	

<p>自己実現を支援する <u>「メンバー教育サポート」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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立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。 	

<p>よりよい地域・社会実現にむけた <u>「社会貢献活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ちます。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。 	

<p>組織の一体感を醸成する <u>「レクリエーション活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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「役員人財育成」

- ・ 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みます。**
- ・ 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。**

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。みんなでつくるが活動の基本。

メンバーは声を挙げます。組合の委員は声を拾い話し合います。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となります。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ マネーセミナーや第10期にスタートした「○○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。 ・ 今どき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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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%) 		