



# 組合活動報告



定期的に現場の問題・課題を解決する為に、労使で対話の機会=職場懇話会を開催しております。25年3月に第2営業部の懇話会として、組合役員と二村部長と座談会形式で実施いたしました。そして、猪原部長に今年度の第2営業部に対する想いを伺いました。(以下本文敬称略)



※二村さんは、25年4月に岩田屋三越にご異動されています。  
座談会ありがとうございました！

## 二村部長との懇話会報告

### メンバーの働き方と心身の健康の観点について 部としての考え方



組合

スマホ打刻できることによって、起きている問題があると思います。調整として使っている可能性が否めないと思っています。

組合

日中店頭を抜けられないスタイリストが、バックヤード作業等、間に合わないものを、就業時間外で行うなど、正しい働き方、打刻がなされていないケースもまだあると思います。

二村) フレックスの働き方は、個々様々な解釈で運用されている部分もあり、時間管理の難しさ、生産性の低下、コミュニケーションが不足する現状があると思っています。私自身も持ち帰り仕事をした経験はありますが、一切やめたことにより、結果やらなくても大丈夫だということに気が付きました。よって、皆さんの就業時間外にやっていることの業務の中身を詳しく知りたいです。スタッフ系のメンバーが、在宅勤務の方が仕事が進むのであれば在宅勤務を取り入れる等、議論の俎上にあげることがはしても良いかもしれないですね。解決方法を模索し一緒にコミットしたいです。業務はどこまでが本当にやること？やらなくてもよいこと？部としてはっきり決めて整理したいと思います。



二村 泰正

二村) 仕事は受け身ではなく、自ら情報を掴み主体的な姿勢が必要です。重複している業務はあるのかわかるか？整理をしていきたいと思っています。皆さんは、指示された仕事が良いのか、任せられた仕事が良いのか、この辺りはどう感じますか？

組合

例えば、私のお買い物場ではやるべき業務が明確で、メンバー自ら積極的に「やります」と言ってくれ、自ら考えて取りに行くことができていると思います。

二村) ステージCの皆さんの主体性に任せて運用できているんですね。ステージBの采配も肝ですね。また、ステージC向けの教育の中で出てくる意見を深堀すると、課題解決のサポートが必要と感じ、教育の内容に取り入れました。どうやったら課題解決出来るのか、自然に考えるように転換できるようになった方もいらっしゃると思います。能動的に考えて行動できるかが、大切ですね。



二村 泰正

組合

教育は、勉強になりました。今(24年度)は、ステージCに関しては、役割の差を設けたことから、意識の差や経験の差があると感じており、個客業として両方学べる機会があれば良いなと思っています。

二村) 理想は、マネージャーが日ごとの運営の判断をして、差配を決めることだと思います。ステージCの皆さんの経験値が増えることで、視野を広く視座が高くなってほしいと思っています。



組合) メイト社員からステージCに転換された方で、旧BL業務の経験を踏まずにASMになり、実務面で困っている方が若干いらっしゃる様です。このあたりの育成はどう捉えていますか？

二村) 人事賃金制度をすぐに変えることは難しいと思います。まずは、日々の業務の中で出来ることはあると思います。皆さんはどう思いますか？

組合) 私のお買い場では様々な業務を、年次が浅い方にも経験できるようにしています。例えば、メイト社員にワークを組む担当を任せる、棚卸リーダーや、逸品会担当などの責任を2年目の方に任せることを実際にしています。経験は自信に繋がると捉えています。

二村) それはすごく良いですね。

組合) 自分の経験からも、様々な役割を担ったことで、できる業務が増える事は大切だと思っています。メイト社員の方が、展開計画、買取推進リーダー、SNS推進リーダー等の業務、役割を担っても良いと思っています。

二村) 例えば、メイト社員が、責任ある役割を与えられて負担に思う、負荷が大きくなりストレス抱える等、不満の声に繋がることにならないでしょうか？

組合) それは面談を通じて声を聴き、まずはどう考えているか本人に寄り添い、話を聞くことが大切だと考えています。

二村) 確かに対話が大切ですね。また、任せたことに“ありがとう”と賞賛をすること、日々気に掛けることも大切ですよ。



## コミュニケーションについて

組合

部長とコミュニケーション取りたいという声があります。真のLUXの対話の会の機会はすごくよかった、との声もありました。メイト社員とも面談して行ってほしいと思います。そして、社員、メイト社員関わらず、一番多い意見は、「二村さんと話したい」、通路を歩くときに周りを見て歩いてほしいと話を聴いています(笑)

二村) それは課題として考えております。申し訳ない。姫野さん、柴さんとも考えない。。。対話会は公平性が難しく、一部のメンバーだけだと不満に繋がるので全員と実施したいと思えます。時間の捻出や労力がかかるので大変ではありますが、モチベーション維持向上のためにも対話が1番大切だと感じています。仕事の重複などの課題も対話で解決できて発見できるメリットもあると思います。

## 教育について

組合

「組織のリーダーを担う」  
「将来の経営を担う人材育成」として、営業部教育の方針のようなものがありましたらお願いします。

二村) 若い時代にやり遂げることで、積み上げていく苦労は、重ねて財産にして欲しいと思います。地に足つけないと成長に繋がらないです。社内留学は経験を積めて、視野・視座共に広く、高くなると思えます。ここに異動して経験積みたいという前向きな異動の意思にもなりえます。もっと今しかできない経験ができる機会を与えられたら良いと思えますし、皆さんには長期的な目線で考えてもらい、目の前のことだけにならないようにしてあげたいと思っています。

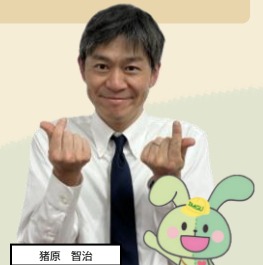
二村 泰正

## 4月に着任された猪原部長にコメントをいただきました

私が目指したいチームは、全員が意見を出し合い、他者の意見を否定せず、チームに貢献する心を大切にするチームです。

各個人が、自律性を持ち自分が主役となり、自分事として取り組むことで、より良い結果を生み出せます。前向きな姿勢で素直に受け入れ、互いに感謝の気持ちを持ち、他者の思いを尊重することが、チーム力を高めます。

常に意識し、チームと個人を共に成長しながら目標に向かって全員で歩んでいきましょう。



## 最後に

24年度最後の懇話会にて、二村さんと働き方から教育に対する想いで、幅広くやりとりをさせていただきました。そして猪原さんの想いにも、25年度の組合活動を推進するなかでヒントがありました。

- ・時間管理…就業時間外で行っている業務は何でしょうか？
- ・教育・育成…皆と一緒に支え合いながらスキルアップを図っていく為に必要な要素は何か必要でしょうか？
- ・コミュニケーション…対話の質を高める為に必要なものは何でしょうか？

ぜひ広報の中で記載されていた内容で、気になること、より詳細な内容をお聞きしたい場合はお近くの組合役員までお尋ねください。引き続き、組合としても第2営業部をバックアップしてまいります。

