

第 11 期後半年度について(活動方針)

労働組合 エムアイカード支部の益田です。

去る 10 月 2 日(木)に定期本部大会が開催されました。その議題の中で各支部の活動計画・予算に関して審議を行いエムアイカード支部の後半年度の活動計画・予算についても審議決定されました。

(定期本部大会の詳細は組合 HP をご参照ください [【第 11 期】 後半年度スタートです！ | 三越伊勢丹グループ労働組合](#))今回はエムアイカード支部の前半年度振り返りと後半年度の考え方、具体的な取組みについて説明致します。

組合の任期は 2 年間であり、現体制(第 11 期)は 2024 年 10 月よりスタートしていますので残り 1 年間で“後半年度”と呼んでいます。

前半年度(24 年 10 月～25 年 9 月)を簡単に振り返ると、大きな方針は『現場活動の強化』=“VOICE 参加率 90%以上”として皆さんの幅広い意見を収集し、労使協議で本質的な課題解決を進めることでした。皆さんの協力もあり、アベレージで 90%以上の VOICE 参加率となり、結果、25 年度春の交渉における独自ベースアップ、25 年 6 月賞与の加算・一時金支給、永年の課題であったマイスタッフⅡの人事賃金制度改定に繋げることができました。あわせて総実労働時間短縮やハラスメント防止の取組みなど“労使で協業した取組み”も増えてきました。また、コミュニケーションや人事制度改定に関するアンケートも実施し皆さんより数多くのご意見をいただくことができました。

後半年度(25 年 10 月～26 年 9 月)の考え方と方針についてお話します。

ご承知の通り、エムアイカードはグループ中期経営計画において担う役割がさらに高まり、生産性を高めながら新たな価値提供により顧客満足度を高め、収益化を進めていくことが求められています。そのため、グループ内外の多様な経験・知見・考え方・働き方のメンバーで構成・協業する組織にさらになっていきます。また要員の与件として創業期から活躍されてきた方々の定年が 27 年度以降に本格化していきます。

上記の取り巻く環境をふまえ、以下の考え方を軸に取組みを進めていきます。

- **人事諸制度や就業関連制度の正しい理解と運用に結びつくような取組みを進める**
- **将来的に「ボトムアップ型」で制度や労働条件を創り上げていく組織にするために必要な取組みを進める**

具体的な取組みの 1 つとして“少人数による対話式の VOICE”を増やし、本質的な課題の把握や解決の精度を高めていくことを計画しています。

- シニアの活躍=エルダー社員制度改定に関する限定 VOICE
- キャリアに関する課題・ニーズを収集するテーマ別 VOICE
- 育児・介護に関する課題・ニーズを収集するテーマ別 VOICE
(職場の育児・介護に該当しないメンバーを対象とした VOICE も含む)

シンプルに言うと、**議案書や動画を観ていただいてアンケートに回答するパターンだけではなく、ひとつの**

テーマや課題に対して掘り下げた意見交換や労使協議事項の質疑等々、「皆さんと組合執行部との対話型 VOICE を増やそう」というものです。

早速、11月からはエルダー社員人事賃金制度改定に関する限定 VOICE を行います。
(*限定 VOICE・・・対象者が限定されているメンバーズ VOICE のこと。今回は年齢で区分)

また、第 11 期の役員について改めて紹介いたします。(別添資料)
是非皆さんからお近くの役員にお困りごとや制度に関するご質問やご意見を投げかけてみてください。

引き続き組合活動へのご協力・ご参画をよろしくお願い致します。