

【 第11期 支部運動方針の考え方 】

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！

ひとつひとつの活動を深掘し、新たな取組をすすめていく

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

【 第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス 】

●事業会社の動向

- ・ 2024年3月期決算は営業利益目標10億円に対して6.4億円（前年差△1.7億円）と苦戦。
- ・ 新潟伊勢丹開店40周年による売上高向上が期待されたが、売上高339億円（前年差△19億円）と厳しい結果となった。
- ・ 2024年4月から新潟駅に売場面積約3万㎡の商業施設がオープンし、商圈内の競合は激化。売上苦戦の要因となった。

●支部の動向

- ・ 2024年10月より支部執行部の「役割制」を導入。これまでの活動に加えて一人ひとりが役割を担う形で運営を始めた。
- ・ 通年協議では社員ステージCの人事賃金制度を改定。対象者に個別VOICEを実施し、十分な説明と意見聴取を経て成案化。
- ・ 賞与協議では業績苦戦の影響もあり、2025年6月支給賞与については例年に比べて労使合意の時期は遅れた。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 支部運営のポイントである「役割制」は前半年度は体制づくりとトライアルと位置づけ取組を始めた。VOICE担当は新たに動画に出演、広報担当は広報誌取材やVIVA発信を実施、事業系担当はレク運営サポートに加わった。
- ・ 通年協議の主要テーマであるステージCの人事賃金制度改定においては対象者への丁寧な説明とヒアリングを重ねた。その他の項目も含めて、例年以上に労使での意見交換・目線合わせにも時間をかけることで、スムーズで本質的な協議となった。
- ・ 賞与協議については、業績の苦戦や交渉の仕組みの課題感などもあり、例年に比べて労使合意に時間を要することとなった。一定のわかりやすさ・納得性・安定性をキーワードに、新たな交渉の仕組みの構築が必要となっている。
- ・ 兼任役員の組合活動への取組方の事例を知るため、高松での四支部情報交換会に参加し、後半年度の方向性を見出した。現場課題の抽出・解決を図るための、新潟地域の百貨店支部と関連支部の協業については広報共有など一部にとどまった。
- ・ 経営対策としては経営懇話会に執行部全員で出席し、一定の議論構築はできてきたが、より一層の提言力の強化が必要となる。

◎：できたこと

- ・ VOICE：担当者によるVOICE動画への出演や、一部VOICE運営のサポートに入り、参加促進につなげた。
- ・ 広報：担当者によるVIVAへの投稿や広報誌の企画立案により、組合員にとってより身近な情報発信につなげた。
- ・ 事業系：運営への補助的に参画し、課題の抽出と今後の取組に向けた方向性の検討に着手した。
- ・ 労働福祉：ステージC人事賃金制度の成案化
- ・ 四支部合同情報交換会への参加と取組事例の勉強
- ・ 経営対策：執行部全員参加・議論構築

△：やりきれなかったこと

- ・ VOICE：企画の立案から実行までを担当主体で行い、広報・課題解決まで実行すること。
- ・ 広報：定期的なMTGでの企画出しや編集まで実行することにより、新たな広報戦略を実現すること。
- ・ 事業系：従業員ニーズを基に現場課題の解決につながる新たな企画を立案し、従業員交流と相互理解を創出すること。
- ・ 労働福祉：賞与新制度の成案化
- ・ 新潟地域における百貨店と関連支部の協業
- ・ 経営対策：提言力の強化による課題解決

【 支部活動の予算執行とポイント 】

予 算	実 績	執行率
3,000,000円	2,457,708円	81.92%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の広報誌作成費用の抑制（182千円）の影響を除くと実質執行率は87%程度 ・ 主な予算以下の執行：現場活動費（VOICEのランチMTG形式見直し）、レクリエーション費（参加人数想定以下） ・ 主な予算以上の執行：交通費・旅費（高松での合同情報交換会への旅費・宿泊費の高騰） 		

新潟三越伊勢丹支部 第11期後半年度（2025・2026年度）後半年度に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 世界情勢としては、世界各地での紛争やアメリカによる関税引き上げの可能性がリスク要因となり、先行きは不透明である。2025年は日本へのインバウンドも減少傾向となっており、日本国内の百貨店業界にも影響を与えている。
- ・ 日本銀行「経済・物価情勢の展望（2025年4月）」によれば、「消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、2025年度に2%台前半となったあと、2026年度は1%台後半」となると予測されており、実質賃金の低下など課題対応の必要がある。
- ・ 新潟三越伊勢丹の売上高は2025年4-8月終了時点で前年比100%、予算比97%で推移している。営業利益目標は7.5億円におかれ、前年実績（6.4億円）以上、前年目標（10億円）未満の計画となっている。
- ・ 新潟三越伊勢丹の運営においては、少数数オペレーションによる効率的な運営、若年層の計画的キャリアプランに基づく積極的抜擢、グループ内外への出向政策等、従来とは違う働き方が広がっており、労働環境の変化への対応が必要となっている。
- ・ グループ内での事業会社の枠を超えた連携は一層進んでいる。新潟三越伊勢丹においても、識別化推進に向けたMIカード社との連携や、物流業務のIMBSとの協業、リモデル案件等をIMP社と連携する動き等はより一層活発化している。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ・ **全体的な考え方：支部執行部を中心に新しい活動の積極的提案を行い、全体的に支部運営の底上げを図る。**
具体的施策⇒VOICE担当、広報担当、事業系担当の設置は継続し、今期は新しい提案にこだわって取り組んでいく。
他の地域支部との交流も行い、兼任役員の組合活動への関わり方を学ぶ機会も設けていく。
- ・ 現場活動：高い目標設定と新しい労働環境の中で働く従業員のケア・サポート機能を強化する。
具体的施策⇒VOICE担当による積極的な意見収集と、課題解決につながる提言の実施。
- ・ 広報活動：多様な環境で働く従業員同士が労働組合を身近に感じて、必要な情報を簡易に得られる仕組みの構築。
具体的施策⇒広報担当による積極的な情報発信と参加型の広報活動の展開、LINEなどのデジタルツールの活用推進。
- ・ レクリエーション・教育活動：世代や雇用区分を超えて、従業員同士の交流がさらに進む活動の推進。
具体的施策⇒事業系担当による新しい企画立案により、より多くの従業員同士の相互理解促進・一体感醸成につなげる。
- ・ 労働福祉：利益を適切に従業員に還元し、労使双方にとって納得性が高く、安定性を確保した制度を構築する。
具体的施策⇒人事・賃金制度に関わる通年協議の活性化を図り、新たな賞与制度の構築を実現する。
- ・ 経営対策：これまで以上に現場課題の解決に向けた取り組みを進めるため新たな取組を進める。
具体的施策⇒従来の定期的な「経営懇話会」「労使専門委員会」に加えて「職場懇話会」を新たに実施。
- ・ 新しい働き方と課題解決：出向や事業会社間での協業が進む中、支部単独では解決できない課題への対応が必要となる。
具体的施策⇒新潟地域での関連支部との積極的な交流と意見交換を行い、課題の抽出と解決につなげる。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

- ・ フェロー社員⇒メイト社員、メイト社員⇒社員、ステージC⇒Bなど、期待役割の変化の大きい昇格者へのVOICE NEW
- ・ グループ外出向、東京への出向など、新潟三越伊勢丹から離れて勤務している方へのVOICE NEW
- ・ 部門や領域をまたいで異動した、環境変化の大きい方とのVOICE NEW
- ・ ステージC-や新卒メイト社員など、社歴が浅く職場以外での社内交流の場が少ない方へのVOICE NEW
- ・ 育児勤務者を中心に、育児と仕事の両立を図っている方へのVOICE NEW
- ・ 賞与・春の交渉などの動画出演、テーマ別VOICE・メンバーズVOICEへの参加呼びかけと出席率の向上促進

広報活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報担当者による新たな切り口の提案 (従業員参加型のリレー形式職場紹介、季節ごとの関心に合わせた福利厚生紹介) 毎月1件 NEW ・ VivaEngageを活用した積極的な発信 (タイムリーなイベント情報などを中心に投稿) 毎月2件実施 ・ 組合独自のツールの活用推進 (LINE友だち登録の推進) 25年9月150件⇒26年9月250件
レクリエーション・組合員教育活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員からのニーズが高く、顧客対応能力の向上につながる教育の実施 (店頭接客英会話教室、月1回×12か月の連続開催、外部英会話教室協賛) 25年10月～26年9月開催 NEW ・ 新潟の歴史を知り、地域との関わりを深める活動の実施 (新潟市歴史博物館館長によるご講演) 25年12月開催 NEW (食品工場見学レク) 26年5月開催 NEW ・ 生活の質の向上を図る教育・レクリエーションの実施 (姿勢と生活習慣の改善による、健康促進) 25年11月開催 NEW (フラワーアレンジメントレク) 25年12月開催 NEW
労働福祉活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与制度の構築 (わかりやすさ・納得性・安定感の観点から従来の仕組みにとらわれない仕組みの構築をおこなう) ・ メイト社員の人事賃金制度の構築 (職務給などの見直しとステージCとの制度的整合性を設定する) ・ ステージC-C-tのキャリアプランに基づいた制度設計 (ステージB昇格可能年次の引き下げとC-t期間の役割見直し)
経営対策活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ これまで以上に会社側との意見交換の場を増やし、様々な形でチェック・パイプ機能の充実を図る (より実践的な職場課題の改善や、部門単位での戦略理解を図るため「職場懇話会」の実施) NEW
新しい働き方と課題解決
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場課題の解決に向けて、地域における支部の垣根を越えた交流を実施する (毎月発行の広報誌や、毎年発行の顔写真入り名簿への掲載、営業条件などのNEWSの共有) NEW (新潟地域勤務の関連支部所属の方々との合同職場委員会やVOICEの実施) NEW (レクリエーションや教育活動には関連支部の方々もお声がけしALL新潟で活動)

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,500,000円	2,457,708円	142.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：ランチミーティング増、東京出向者との遠隔地懇親会新規実施 +10万円 ・ 広報費：発信情報量は増えるが、一部内製化により経費は昨年並みに圧縮 前年並み ・ レクリエーション費：フラワーアレンジメント・食品工場見学 +5万円 ・ 教育費：店頭接客英会話、歴史博物館館長様講演、姿勢と生活習慣改善セミナー +40万円 ・ 会議費：職場委員人数増 (職場区からフロアごとに1名ずつ選出予定、関連支部からも参加) +5万円 ・ 交通費・旅費：東京出向者VOICE新規実施、岩田屋三越支部との情報交換会 +40万円 		