

# IMGUメッセージ

2022年度版  
第9期～第10期

発行:2022年6月1日/発行人:津田陽介  
発行所:三越伊勢丹グループ労働組合  
〒160-0022 東京都新宿区新宿5-17-18 H&Iビル1F Tel.03-5273-5165  
E-Mail:PR@imgu.or.jp ホームページ:https://www.imgu.or.jp/



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

2021年10月に開催した定期本部大会から、第9期IMGUの新たな1年間の活動がスタートしているうさよ!  
今回の広報誌では、今期の本部担当はどんな活動をしているのかと、役員の皆さんを詳しく紹介していくうさね〜♪



## 組合活動のご案内

※年に1回活動のご案内をおこないます。  
(2022年5月時点)の内容です

イングちゃん取材活動中	P1	政策担当報告:経営対策	P9
広報担当からのお知らせ	P2	政策担当報告:本部事業	P10
本部執行委員長挨拶	P3	本部広報担当報告	P12
本部書記局 第9期運動方針の考えとポイント	P4	本部人材育成担当報告	P13
本部書記局(現場活動・政策・政治活動)	P5	第9期 役員紹介	P14
政策担当報告:労働福祉	P8	HPの紹介	P24



「イングちゃん」  
取材活動中!



IMGU LINEキャンペーン♪

詳しくは、P2または、組合HPをご覧ください!



## 広報担当からのお知らせ



イングちゃんって??

昨年開催をした「IMGUキャラクター選抜選挙」から生まれた公式マスコットキャラクターです!

IMGUの活動を組織内外に広めたいという想いを持って、本部・支部の様々な活動に参加しながら活動を広めています♪

イングちゃん  
ステッカー  
プレゼント!

## LINEお友達登録キャンペーン♪

IMGUの公式LINEにお友達登録いただいた方へ、「イングちゃんステッカー」をプレゼントします!

- ①キャンペーン期間：9月30日(金)まで
- ②配布方法：LINEお友達登録をした画面を組合スタッフが確認後、お近くの組合事務所、組合役員よりお渡します。



お友達登録は  
こちらから



LINEお友だち登録用QRコード  
@imgu  
※お友だち登録後、必ず自身の  
在籍企業を選択してください

①組合員LINE  
登録&画面表示



②組合スタッフ側が確認



③配布



IMGU  
公式LINE

組合本部・支部の活動(VOICE開催、セミナー募集等)や、お得な福利厚生などの情報が入手出来たり、リンクメニューから組合や共済会HP、相談・お問合せ等が簡単に利用出来ます。ご登録をお願いします!

イングちゃん  
公式スタンプ  
配信決定!

## LINE公式スタンプリリース♪

IMGU公式LINEから、マスコットキャラクターイングちゃんの「LINEスタンプ」が購入出来ます!

- ①配信スタート：6月中の配信スタート予定
- ②購入方法：IMGU公式LINE内のリンクメニューからご購入ください

LINE  
スタンプの  
一部です!



公式LINE、購入は  
こちらから



※LINEスタンプの売上は、労働組合の社会貢献活動「愛の募金」として全て活用します!



# 本部執行委員長挨拶

本部執行委員長 菊池 史和

## 発刊にあたって



4月26日本部評議員会

日頃よりIMGUの活動への参画ありがとうございます。

今年度も、昨年度に引き続き年一回のIMGUメッセージを発刊する運びとなりました。今回のIMGUメッセージでは、この1年間の活動の報告を行うと共に、それぞれの活動について、どのような考え方、進め方で活動を行っているのか、といった特集をしています。改めて組合活動について知るきっかけとして頂きたいと思います。

併せて、今年度の本支部の組合役員も紹介しています。それぞれの職場の組合役員を知って頂き、「組合活動についてもっと知りたい」「職場の課題について相談したい」といったご要望等ありましたら、ぜひお近くの役員までお声を寄せて頂きたいと思います。

今期は、「現場活動を中心にALLメンバーで取組む」ことを運動方針に掲げて本部・支部で活動に取り組んでいます。

これまでの2年間では、「現場活動を推進するための体制やスキームの整備」「現場活動を重点的に進める為の各活動の見直し」「活動の推進役となる役員育成の基盤整備」を中心に取組みを進めてきました。

それらを踏まえて、今期は各支部での現場活動を全組合役員が中心となってメンバーの皆さんと一緒に各職場での改善活動に取り組む年度と位置づけ、活動を進めています。

現在のように、経営活動のスピードが早まっている中においては、従来のような会社・支部単位での取組みでは各職場の実態に合わせたスピーディかつきめ細かな課題改善にはなかなか繋がっていきません。その為、今後は各職場単位での改善活動により重点的に取組んでいく必要があります。

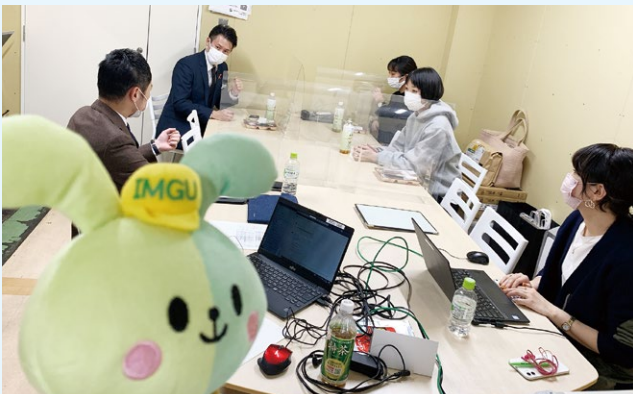
こうした課題改善の取組みを「ALLメンバー」で進めていくため、本部・全支部の組合役員がより連携を深めつつ、推進してまいります。

これらの活動を推進するにあたり、今期スタートして以降、本部と各支部執行委員の皆さんとの意見交換を進めており、この中でも今後の支部活動のあり方・現場活動のあり方について非常に良い議論ができていていると感じています。この議論を踏まえて引続き本支部で検討を進め、少しでも早く具体的な活動に繋がられるようにしていきます。

そして、現場の組合役員の皆さんの取組みを通じて、メンバーの皆さんが「組合ってこんな取組みもしてるんだ!」とより身近に感じられる組合にしていきたいと思います。

メンバーの皆さんも是非、今後の組合活動へのますますの参画をお願いいたします。

「ALLメンバー」で組合活動を推進し、より働きやすい環境の整備と、「働いていてよかった」と思える会社・職場作りを目指して共に取組んでいきましょう。



各支部執行委員との意見交換(名古屋三越支部)



各支部執行委員との意見交換(岩田屋三越支部)



## 第9期本部運動方針の考え方とポイント

2021年10月から第9期の活動期間がスタートして折り返し地点を過ぎました。本頁では第9期に掲げた「運動方針の考え方」、「運動方針のポイント」についてあらためて振り返ります。

また、次頁以降では、それぞれの政策について、具体的な活動にどのようなフローで取り組んできたのかをご紹介しますことで、労働組合が運動方針にもとづいて日々どのような活動に取り組んでいるのかを、メンバーの皆さんに知ってもらいたいと思います。

### 運動方針の考え方

#### ALLメンバー

各々の立場・役割で  
全員が参加し関わっていく  
スタンスは、みんなで前向きに楽しく！

#### 支部労使協議の充実

自分たちで労働条件の  
あるべき姿を策定し、  
実現に向けて主体的に取り組む！

#### 発信力を高める

普段身近な兼任役員の影響力は大きい  
兼任も専従も同じレベルで  
あるべき姿を語る！

### 運動方針のポイント



#### 労働福祉活動

- ・多様化した価値観への対応(短時間勤務制度・カムバック再雇用制度)
- ・個人の成果(評価)の積み上げを重視した社員ステージ日本給体系整備
- ・業務改革・風土改革に向けた、労使連携した具体的な取り組みによる職場環境の整備

#### 経営対策活動

- ・ルーティンかつ重要な取り組みであるHDS経営懇話会(隔月開催)を通じて、経営方針・戦略等の確認
- ・経営懇話会は、会社の戦略を理解したうえで各支部執行部やメンバーに伝えるようにすることがポイント。経営懇話会終了後にも、各支部の経営対策活動につなげられるようにすること
- ・構造改革案件では、本部としてもHDSと連携し対応をおこなう
- ・各職場の課題解決のために職場懇話会の取り組みも推進

#### 現場活動

- ・メンバー一人ひとりが“反動的”でなく“主体的”に活動に参画できるように取り組みを推進
- ・メンバーが日々の疑問や課題感を組合役員につなぎ、執行部に対し意見を伝えられるよう、身近な組合役員から日常的に組合の考えや活動を聞き、考える環境を整備
- ・執行委員は専従・兼任の違いなく、活動全般に対する「あるべき姿」を描き、日々メンバーに伝える
- ・全員参加のサイクルを回せるように、本部として具体的な取り組みのステップ感などを提示

#### 広報活動

- ・メンバーが必要な情報をタイムリーに本支部が提供し続けられる仕組みづくり
- ・活動を組織外にも広報し続けることで、IMGUのブランディングに繋げる
- ・各広報ツールの運営・管理とともに、前期に整理した本部広報機能、インフラ整備の方向性を踏まえながら、メンバーとのタッチポイントである「本部広報のインフラ整備完了」、発信力向上につながる「本部広報ツールの支部活用サポートの取り組み」の実現を目指す

#### ダイバーシティ推進

- ・メンバーにダイバーシティ推進の必要性を理解してもらえるような考え方や行動基準の策定
- ・育児・介護・疾病、それぞれのサポート百科や動画の存在をメンバーに広く知ってもらえる発信方法の検討
- ・介護相談会を定期的に開催し、広くメンバーが相談できる機会を設ける。また、介護や疾病相談を受ける際のシートを作成し、役員勉強会をつうじて提供する
- ・ダイバーシティ分野における職場課題の把握と労使協議への活用

#### 社会貢献活動

- ・本部支援団体を、社会福祉、資源・環境保護、コロナの視点で選定
- ・愛の募金活動は募金の実施方法を見直し、キャッシュレス募金は選択肢として提供
- ・東北復興支援は震災から10年経過したことをふまえ、新しい形でのイベントを企画・実行
- ・各支部が取り組む社会貢献活動の情報集約・共有等をつうじ、メンバーが参加しやすい社会貢献活動の企画・運営をサポート

#### 教育サポート活動

- ・フレッシュプランはカリキュラムの内容を精査し、各支部共通の資料を作成・発信
- ・新たなユニオンプランの体系を策定し、オンラインを活用しながら移行対象者むけのカリキュラムを実施することにくわえ、雇用形態を問わずに参加できるキャリアプランを検討
- ・ライフプランは、マネー講座の発信、デジタルコミュニケーションとSDGs関連のカリキュラムを作成
- ・自己啓発支援制度はオンライン申請などメンバーの利便性を考慮した申請方法を検討

#### 政策・政治活動

- ・「なぜIMGUが政治活動に取り組むのか？」→メンバーの理解を得るための活動を展開
- ・政策実現にむけたUAゼンセン組織内議員支援活動への取り組み
- ・「政治に無関心ではいられるが、無関係ではいられない」  
→メンバーが政治を身近に自分ゴトとして感じられるよう、労働組合の本来活動として活動を浸透

#### 組織政策・人材育成

- ・新任専従者・新任書記長を対象とする「ビギナー教育」は、動画配信とする
- ・ある程度繰り返しトレーニングが必要なカリキュラムを中心に「ミドル教育」として通年で開講
- ・本部方針の柱である「ALLメンバー」、「現場活動」を意識したカリキュラムを強化

## 運動方針の考え方にもとづいた現場活動

三越伊勢丹グループ労働組合では、第9期の運動方針を取り組むにあたり、下記3つの考え方を定め日々の活動に取り組んでいます。このページでは運動方針の考え方にもとづいた各支部の具体的な現場活動についてご紹介します。

### 1. ALLメンバー ～各々の立場・役割で全員が参加し関わっていく。スタンスは、みんなで前向きに楽しく

メンバーとの直接対話を継続・強化していきます。執行部の発信に対してコンスタントに意見集約ができる体制を目指します。

#### 【三越伊勢丹支部の「新宿店初商営業条件」への取り組み】

労働組合ではときどき、「組合員」の方にお伺いしたいのですが…と、組合員であるメンバーから問い合わせを受けることがあります。専従役員、現場兼任役員、メンバーと担う役割や立場は違いますが、一部の方を除き従業員の多くは組合員です。

組合活動は組合員一人ひとりが参画し全員で取り組むことに意義があります。メンバーがモチベーション高く働くことができる職場環境づくりのためには、メンバーとの直接対話の機会をこれまで以上に設け、専従役員が現場の兼任役員や、その先のメンバーを巻き込みながら意見集約をはかり取り組む必要があります。

ここでは一例として、2022年初商営業条件に関する三越伊勢丹支部の活動をご紹介します。

#### 〈職場委員会による幅広い意見の収集〉

2022年1月2日の新宿店初商の営業時間について、「閉店時刻を1時間延長し19:00閉店にする」会社申し入れ内容に対して多くの意見が寄せられことから、メンバーが前向きに初商に臨むために乗り越えるべき課題や必要な会社への働きかけなどについて、現場により近い組合役員と広く意見交換をおこないました。

会のなかでは「正月は1年のなかでも特別な日である」、「19:00閉店にする効果が不透明」、「取組先の理解が得られないのではないか」といった意見も一定数ありましたが、コロナ禍でも売上を伸長させる機会となり得ることや、初商を楽しみにされるお客さまのご期待に応えるといった目的を腹落ちしてもらうため議論を重ねました。

#### 〈職場懇話会での意見共有と具体的なアクション〉

店長・総務部長を交えた職場懇話会を開催し、寄せられた意見を共有するとともに、店長による全店朝礼での従業員への労いやメッセージの発信、ラインをつうじた理解促進など、業績の面だけでなく従業員に寄り添った丁寧な説明を要請し実現しました。これまで以上にメンバーを巻き込んだ労使協議をおこなうことで、多くのメンバーの納得度が向上し前向きに初商に臨んでもらえたことも初商が良い結果で終えられた一つの要因と捉えています。また、今回の取り組みをつうじて、メンバーが組合活動の意義を一定程度理解し、より深い労使関係の構築にもつながった点は、今後組合活動を推進するうえでも有意義なものでした。



伊勢丹新宿店職場懇話会の様子

### 2. 支部労使協議の充実 ～自分たちで労働条件のあるべき姿を策定し、実現に向けて主体的に取り組む！

組織のカルチャーを変え、グループ指針への反動的労使協議から、各支部のあるべき姿をもとにした支部最適主体的労使協議を目指します。本部によるサポート体制強化と、各支部執行部の「あるべき姿を描く力、問題解決する力」の向上をはかります。

#### 【支部統括担当の取り組み】

第9期の本部役割において、百貨店事業会社支部、関連事業会社支部のそれぞれを統括する「支部統括担当」を任命・配置しました。主な役割としては、各支部が抱える課題の吸い上げと解決にむけた本支部間連携の強化、年間をつうじた労使通年協議の推進サポート、支部経営対策活動のチェックとサポートなど、支部労使協議の充実を目指し、日々各支部役員と密にコミュニケーションをとりながら、活動をおこなっています。

なかでも今回は関連事業会社支部を担当している村石本部副執行委員長に具体的な日々の活動について伺いました。

#### Q1 関連支部統括担当が新たにできましたが、着任してまず取り組んだのはどのようなことですか？

まずは各支部二役(委員長・書記長)と3～5時間かけてキックオフ合宿をおこない、活動の方向性を定めるための各社の課題を洗い出し、今後の取り組みの強化ポイントなどを確認しました。労働条件の維持・向上に取り組むうえでは、まず会社の状況や方針・方向性などを押さえる必要があるため、各支部が経営懇話会などで確認した情報をもとに、今後深掘りしていくポイントを定めることに最も時間を割きました。

### Q2 その後、日常的には各支部とどのようなコミュニケーションを取りながら活動につなげていますか？

大きくは2つあります。1つは各支部委員長と2週間に1回、1on1ミーティングをおこなっています。運動方針達成にむけた日々の支部活動の障害になっていることなどを話してもらい、一緒にポイントを整理しています。

もう1つは、月2回程度の各支部との定例ミーティングです。キックオフ合宿を経て、関連事業会社では特に「経営対策」の重要性を感じています。メンバーが各社の方針・方向性を理解・納得し、会社も成長できるものになっているかについては、何度も定例ミーティングのなかで確認しています。



### Q3 この先、より推進していきたい取り組みは何ですか？

組合活動は専従者だけでおこなうものではありませんので、重要性を実感している「経営対策」についても、**メンバーと会社とのギャップを埋め、会社をよりよいものにしていくことが肝要**だと思います。

時々参加する支部の機関会議でも、経営について兼任役員への情報共有がまだ不十分であり、多くの兼任役員が、またメンバーはより強く「**もっと会社のことを知りたい、意見を言いたい**」と感じているように感じています。

そのため、この先はタイムリー且つリアルなメンバーの声をもちながら経営対策活動を強化していきたいです。



支部との定例ミーティングの様子

## 3.発信力を高める ～普段身近な兼任役員の影響力は大きい。兼任も専従も同じレベルであるべき姿を語る！

身近にいる兼任役員があるべき姿を語り、組合員一人ひとりが主体的に考えられる体制を、ステップ感をもって目指します。

### 【名古屋三越支部の通年協議への取り組み】

「発信力を高める」という考え方は、単に広報活動を強化するといったものだけではありません。専従の組合役員も現場兼任の組合役員も、執行部として一貫性ある考え方でメンバーに物事を伝え、意見交換していくことが重要であり、それがメンバーの腹落ち感につながるものと考えます。

執行委員それぞれがバラバラなことを言っているのではなく、(十分な内部協議を経たうえで)執行部全員が同じレベルで会社やメンバーに意見を伝えられる状態、これも「発信力が高い」状態です。そういった発信力を高めることに取り組んでいる名古屋三越支部の通年協議への取り組みをご紹介します。

#### 〈これまでの労使通年協議の取り組み〉

これまでの労使通年協議は主に専従役員が、テーマ別VOICEなどで意見を集約しながら、会社側と労使協議をおこない、春の交渉メンバーズVOICEを経て成案化にいたるという一連の流れで取り組んできました。今まで以上にメンバーが内容を理解し意見を出してもらい、メンバー視点のより良い制度改訂につなげるためには、**年間をつうじた兼任役員による発信や意見の吸い上げが必要**であると考え、仕組みを一部見直しました。



#### 〈兼任執行委員による日々のコミュニケーション〉

通年協議項目が労使確認される上半期から**兼任執行委員が職場委員やメンバーと密にコミュニケーションをとる**ことで、よりメンバー視点での労使協議に取り組むことができました。とりわけ2021年度は所定労働時間短縮にむけた労使協議を重点的に取り組むなか、兼任役員が前面に立ちメンバーとやり取りし、業績低迷のなかでも実現する意義への理解や、シフトの組み方といった細部まで意見を吸い上げてくれたことで、春の交渉でもスムーズな成案化につながられました。

#### 〈支部四役によるVOICEの実施〉

メンバーズVOICEもすべて専従役員が運営・説明するのではなく、兼任の支部四役にもくわってもらうことで、よりメンバーが親しみやすいVOICE運営をおこない、VOICE後も兼任の支部四役がそれぞれの職場でメンバーと有意義な意見交換ができるようにしました。この先も支部執行部一丸となって、メンバーが主体的に活動に参画できるような情報発信を心がけたいと思います。



支部メンバーズVOICEの様子

## 政策・政治活動について

### 【三越伊勢丹グループ労働組合が政策・政治活動に取り組む理由】

**Q1** 「なんで労働組合が政治活動に取り組むの?」、「政治活動ってちょっと怪しくない?」といったイメージを持たれるメンバーもいらっしゃると思いますが、なぜIMGUが政策・政治活動に取り組むのですか?

メンバーの職場環境をより良くするために、日々各社・各支部の労使でさまざまな取り組みを推進していますが、労使間では解決が難しい国や地域社会に関わる職場問題、たとえばカスタマーハラスメントの問題や、新型コロナウイルス感染拡大の問題などは、別の角度からのアプローチ・取り組みも必要と考えます。

つまり、IMGUは、メンバーの職場環境をより良くするための手段の一つとして、政策・政治活動に取り組んでいるのです。

### 【具体的な活動について】

**Q2** 具体的にはどういった活動に取り組んでいるのですか?

1つは、上記のような政策・政治活動へのネガティブなイメージを払しょくするために、本部役員が各支部の機関会議などに参加し、IMGUとして政策・政治活動に取り組む意味合いや意義といったものを、まずは組合役員を対象に丁寧に説明しています。

2つ目は、そういった説明をおこなうとともに、労使間では解決が難しい課題に関しては、私たち流通・小売業の労働者の職場実態や課題を把握し、解決にむけて声を国や地域社会に届けてくれる国会議員・地方議員の存在が不可欠であることから、上部団体UAゼンセンの組織内議員の支援活動に取り組んでいます。

### 【この先の政策・政治活動について】

**Q3** IMGUは、政策・政治活動において何を目指しているのですか?

繰り返しにはなりますが、政策・政治活動に取り組む理由は、IMGUの目的である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実現するための手段の一つにすぎません。政治には「無関心でいられますが、無関係ではいけない」ので、そのためにメンバーが政治活動への理解を深め、必要性を実感し、より自然に感じ取ってもらえるような啓発活動をこれからも継続していきます。

### 【公民権行使について ～選挙にいこう!】

選挙権など公民権の行使については、私たちが働くうえでのルールブック「労働協約」でも、下記のとおり定められています。

#### 遅刻、早退、休暇の特例

会社は次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。

1.選挙権等公民権の行使。この場合、できるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。

※ 以下、省略

つまり、18歳以上の皆さんが有している選挙権は労働基準法でも保障されている重要な権利ということです。

本来選挙は、選挙期日(投開票日)に投票することを原則としていますが、日曜日が投開票日に指定されることが比較的多いことや、流通・小売業特有の就業形態・時間は、私たち百貨店業を中核とするグループのメンバーにとっては、選挙に行きづらい要因の一つになっています。

また、上記労働協約でも「できるだけ業務に支障のない時間に行使する」ことが明記されており、業務時間中に選挙のために遅刻、早退、外出することは現実的ではないかもしれません。

しかしながら、年々投票率が右肩下がりとなっていることは、必ずしも正確な民意が反映されているとはいえず、国や地域社会にとっていい状況ではありません。

期日前投票制度も活用し、皆さん一人ひとりが選挙権を行使する(投票に行く)ことを心がけましょう。

みんなが  
選挙に行くことが、  
大切うさね🗳️





どんな活動をしているの？

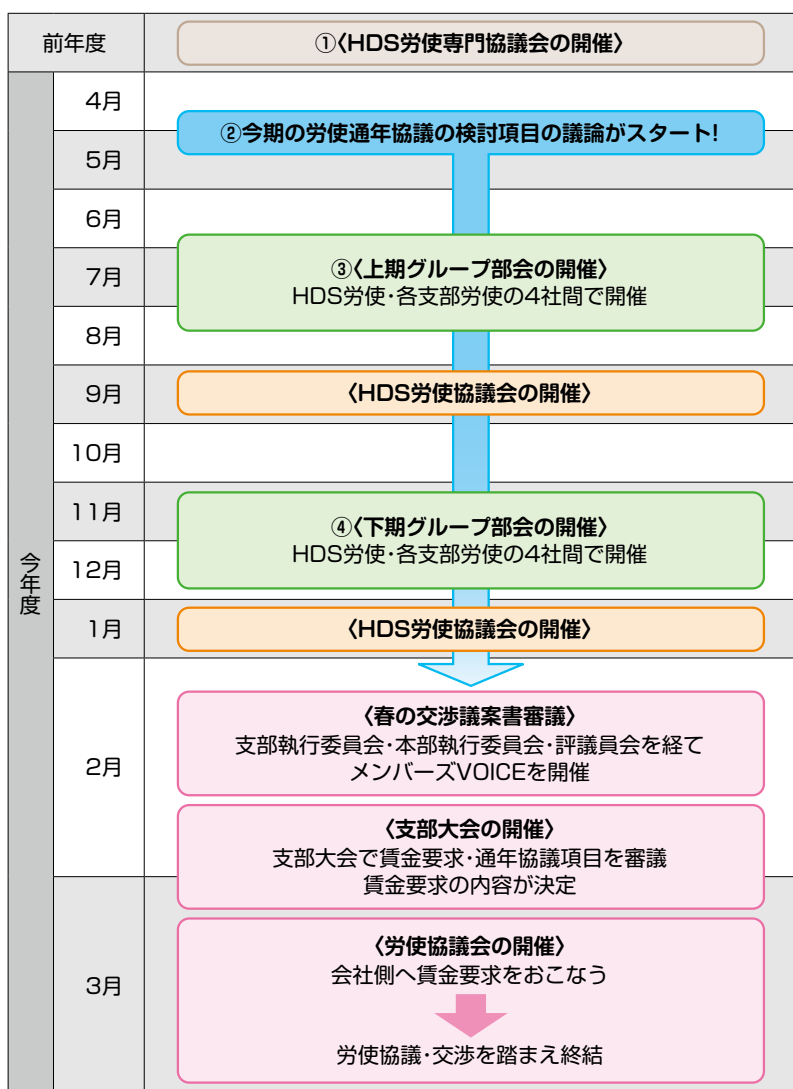
## HDS労使協議の流れ

IMGUでは、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を基本的な考え方に、人に関わる諸制度について労使が通年で協議を行ないます。労使協議の内容はVOICE活動を通じてメンバーと共有・意見交換を行い、本支部の機関会議での審議を経た上で労使合意(成案化)となります。その一例として、HDS労使協議における年間の活動サイクルについて説明します。

### 労使協議における年間の活動サイクル

HDSと本部の労使協議では、前期から継続して協議する項目や新たに検討する必要がある項目を洗い出し、HDS人事制度専門協議会で労使確認した上で、具体的な協議がスタートします。HDS・本部の定例のミーティング(事務局)を開催しながら、成案化に向けた具体的な議論を行ない、合意した内容をガイドラインとして発信し各支部の労使協議に繋げていきます。

### HDS 労使協議の年間スケジュール(イメージ)



- ① HDS 労使専門協議会の開催  
✓ HDS・本部間で次年度にグループ共通で検討する項目を確認します。
- ② HDS 労使事務局  
✓ 事務局を定期的(週1回2時間程度)に開催し、人に関わる諸制度や働く環境整備について、方向性を議論します。
- ③ 上期グループ部会  
✓ 各支部の人事制度の検討項目、働く環境の整備(業務改革・労働時間・風土改革・ハラスメントの撲滅)について課題の共有と解決に向けた方向性の確認を行ないます。
- ④ 下期グループ部会  
✓ 各支部の通年協議項目の成案化に向けた協議状況、HDS 労使で協議し発信したグループ共通ガイドラインに基づく制度設計の進捗を確認します。  
✓ また、次年度の労使通年協議項目に向けた方向性を4社間で確認します。
- <HDS 労使における会議体(案)>  
✓ HDS 労使事務局で協議する項目は、以下の会議体で議論・協議を経て成案化されます。  
HDS 人事制度部会(討議する場) 適宜開催  
HDS 労使専門協議会(協議する場) 5・9・12・3月  
HDS 労使協議会(合意する場) 9・1月

### 本支部の連携

本支部における合意形成は、毎月開催される機関会議(本部執行委員会・本部ミーティング)においてHDS 労使協議の進捗と方向性を共有すると共に、各支部の通年協議の状況については百貨店支部・関連支部統括との定期的なミーティングを開催し、グループ部会前に本部三役と各支部による協議状況を確認する場を設けて、成案化に向けたアドバイス・フォローを行ないます。

2月に開催する本部執行委員会は、全支部の春の交渉議案書にある『雇用形態毎の賃金要求』『通年協議(人事制度・働く環境の整備)』『次年度の労使通年協議事項』『労度協約の改定および新設』の審議を行ないます。





どんな活動をしているの？

## HDS経営懇話会の流れ

- ・経営対策担当の活動の中で、ルーティンかつ重要ものが隔月で定例開催の経営懇話会です。
- ・経営のチェック機能・従業員と経営のパイプ機能として重要な位置づけであり、経営の方針や戦略などを本部執行部として理解し、その上で意見を伝えたり、メンバーと共有したりしています。
- ・経営懇話会終了後にも、次の経営対策活動につなげる活動サイクルになるようにしています。
- ・今回は、中期経営計画発表後の11月経営懇話会の流れを例に活動の流れをご説明します。

### 1 今月はどんなテーマで議論しよう？

【11/5】経営対策担当 MTG

- ・今月はどのような内容で行くか？を確認します
- ・この時は、決算・中期経営計画中心に確認していくことと、組合からは事業所営業終了への対応について伝えることを確認

### 2 会社側と議題のイメージを話してみよう！

【11/5】労使事務局(1回目)

- ・経営会議で議論されている議題などを確認し、議題とする内容の候補について話し合います
- ・組合から聞きたいこと、伝えたいことについて議題できるか、会社内での確認・調整をこの段でお願いします

### 4 議題を確定させよう！

【11/19】労使事務局(2回目)

- ・経営懇話会当日の議題や、各々の時間配分についてすり合わせを行います
- ・誰から何を説明して欲しいか？組合からはどのような質問をするかを会社に大枠で伝えます
- ・組合活動報告として説明したい内容を大枠で伝えます  
→議題が決定します

### 3 チェックしたい内容を事前に勉強・情報収集しよう！

【11/10】中間決算・中期経営計画発表

- ・発表された決算(数値・内容)と、中期経営計画の内容を、本部三役中心に詳細に確認し、質問したい内容を各自まとめていきます。
- ・直近に現場で起きていること、経営に伝えたいこと、聞きたいことなど、議題に関わらず各自支部と連携して集めていきます
- ・経営対策担当としては、質問のフレーム・骨子をイメージし、議題案を作ります

### 5 質問案を固めよう！

【11/22】本部三役 MTG

- ・各自、議題に基づいて質問・確認したい内容を事前提出の上、MTG内で質問を作り上げていきます。その際に、時間配分なども決めます
- ・議題ごとの時間に応じて、どの順番でどの質問を誰が質問するか？何分使うか？まで落とし込みます。時間的に質問しきれなそうな内容は他の機会でも質問できるように記録しておきます。

### 6 経営懇話会で議論しよう！

【11/27】HDS経営懇話会

- ・事前準備の質問進行表に基づき、質問を進めます。追加で聞きたいことはその場で質問したり、関連して現場の声などから意見として経営に伝えたりもします。
- ・ここでの説明を受けて、更に質問したいことが出てきます…。これらの内容は7以降での本支部連携や、本部独自での別途確認会につなげます。

### 8 支部の経営対策活動につなげよう！

【12/16】組合ユニオンスクール(ここは非定例)

- ・7での情報共有をもとに、各支部書記長にはグループ方針を受けて自支部で更に深掘りして質問したい内容を考えてきてもらいました
- ・上記内容をグループごとに質問の意図、確認の背景、聞いた内容をどう生かすか？などをディスカッションし、模擬質問案を作成  
→本部およびメンバーからの情報収集を踏まえて「質問力の向上」をめざします

### 7 内容を組合活動に活かそう！

【12/2】組合本部機関会議

- ・本部機関会議にて、経営懇話会で説明のあった内容、質問とその答えについて、本部役員・各支部委員長と書記長に情報共有します。
- ・各支部労使間で更に深掘りする内容についてイメージを固め、各支部の機関会議を経て支部経営懇話会での議論・確認につなげます
- ・本部委員長からYammerでメンバーに報告します



## 本部事業とは

本部事業は「社会貢献活動」「ダイバーシティ推進活動」「教育サポート活動」3つの事業のことを言います。ここではそれぞれの事業の代表的な活動の進め方について紹介していきます。

どんな活動をしているの？

## 社会貢献担当 愛の募金活動・本部支援団体の選定支援・東北復興支援活動の流れ

社会貢献活動では、愛の募金と本部支援団体の選定、東北復興支援活動、自然災害発生時の義援金・救援金の給付に取り組んでいます。今回は「愛の募金と支援団体との取組み」「東北復興支援活動」の取り組みを紹介します。

## 愛の募金活動と本部支援団体の選定・支援

1

## 支援団体を検討する

【8～11月】担当者および担当MTG

- ・10月からスタートする活動期間や冬の愛の募金の実施にむけて「社会的な必要性」や「IMGUとして支援すべき」をふまえた支援団体を検討します。
- ※第9期は「社会福祉」「資源環境保護」「コロナ」を切り口に検討

2

## 募金活動の実施方法と支援団体の選定

【9～11月】担当MTG→本部執行委員会

- ・前回夏の愛の募金の実施状況(実施方法別の募金額や支部別の実施状況)を振り返り、冬の愛の募金の実施方法を検討します。
- ・11月の本部執行委員会で検討してきた**愛の募金の支援団体**を審議決定と**愛の募金の実施要綱**を報告します。

4

## 夏の愛の募金と支援団体への寄付・支援活動

【5月～7月】担当MTGおよび本・支部

- ・冬の募金の振り返り、翌年夏の愛の募金実施要綱を策定し、6・7月に各支部で募金活動を実施します。
- ・夏の愛の募金活動と並行して、本部支援団体への寄付(各10万円)を実施します。
- ・各支援団体が実施する取組みに対し、本部と支部が連携し、メンバー参画型の活動を実施します。

3

## 募金活動の実施と報告・振り返り

【12～3月】本・支部および担当MTG

- ・本部発信の実施要綱に基づき、各支部にて募金活動を12月・1月に実施します。
- ・各支部から集まった募金と本部が主催しているキャッシュレス募金の金額を集計し、ポスターやホームページで実施状況を報告します。
- ・募金の実施や告知の方法と実際に集まった募金額などの情報から愛の募金全体を振り返ります。

## 東北復興支援活動(石巻～女川 被災地の未来について考える)

1

## 企画の原案を検討・討議する

【12～2月】担当者および担当MTG

- ・本部運動方針に基づき、東北復興支援活動の原案を担当者間で検討します。
- ・社会貢献担当ミーティングで企画内容について意見交換し、企画内容を具体化します。
- ・企画策定時に適宜本部執行委員会等、本部の会議体で取組みの方向性を報告・討議します。

2

## 企画案の完成・参加者への告知・参加者募集

【3～5月】本部執行委員会および担当者

- ・本部執行委員会で具体的企画内容を報告し、各支部への共有と参加者募集を依頼します。
- ・本部のホームページやLINE、各支部のホームページや役員を通じて、イベントへの参加者を募ります。
- ・参加者へのご案内やチケットを手配します。

4

## 開催報告と振り返りや次回支援活動の検討

【6月・7月】担当MTGおよび本部執行委員会

- ・ホームページ等で開催報告をおこないます。
- ・参加者アンケートの内容をふまえ、担当者が秋以降の東北支援活動のあり方を検討します。
- ・社会貢献担当MTGで企画内容を意見交換し、適宜本部執行委員会等、本部の会議体で意見交換します。
- ・企画内容を具体化し7月中を目途に本部執行委員会で報告し、参加者募集を開始します。

3

## イベントの開催と参加者アンケートの実施

【5・6月】担当者および参加者

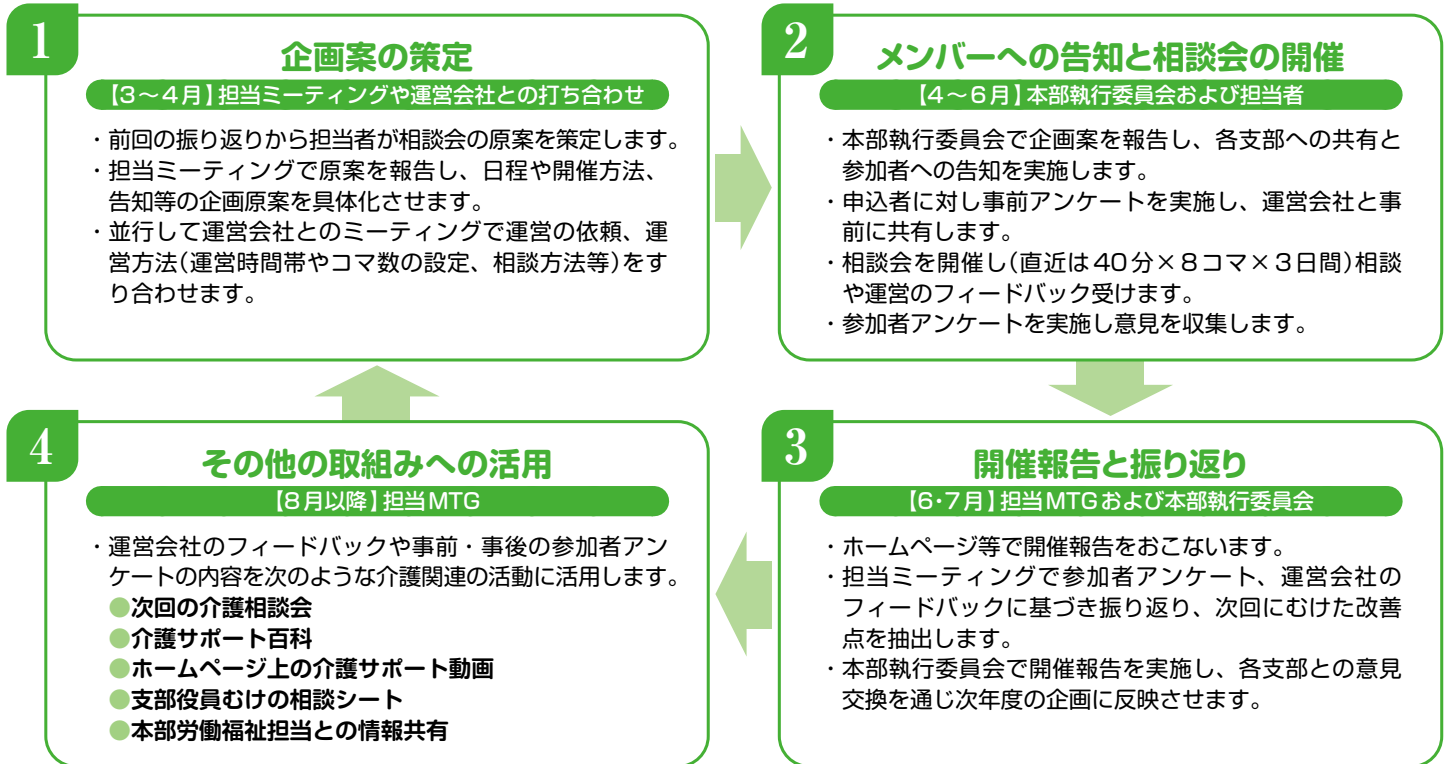
- ・応募してくれた参加者の方々と現地を訪問し、**今後のIMGUの東北復興支援はどうあるべきかという視点**での視察や、企業・団体の方々の説明を伺います。
- ・参加者アンケートを実施し、視察をうけて 今後の支援活動のあり方に対する意見を集約します。

どんな活動をしているの？

## ダイバーシティ担当 介護個別相談会の流れ

ダイバーシティ推進活動では、情報発信の取組みとして「育児・介護・疾病サポート百科」の発刊や動画の共有、相談窓口機能として介護個別相談会の開催、支部活動の支援として育児 VOICE の実施状況の把握と支援の取組みを方針に掲げています。介護個別相談会の開催について紹介します。

### 介護個別相談会の開催とその他活動との連携

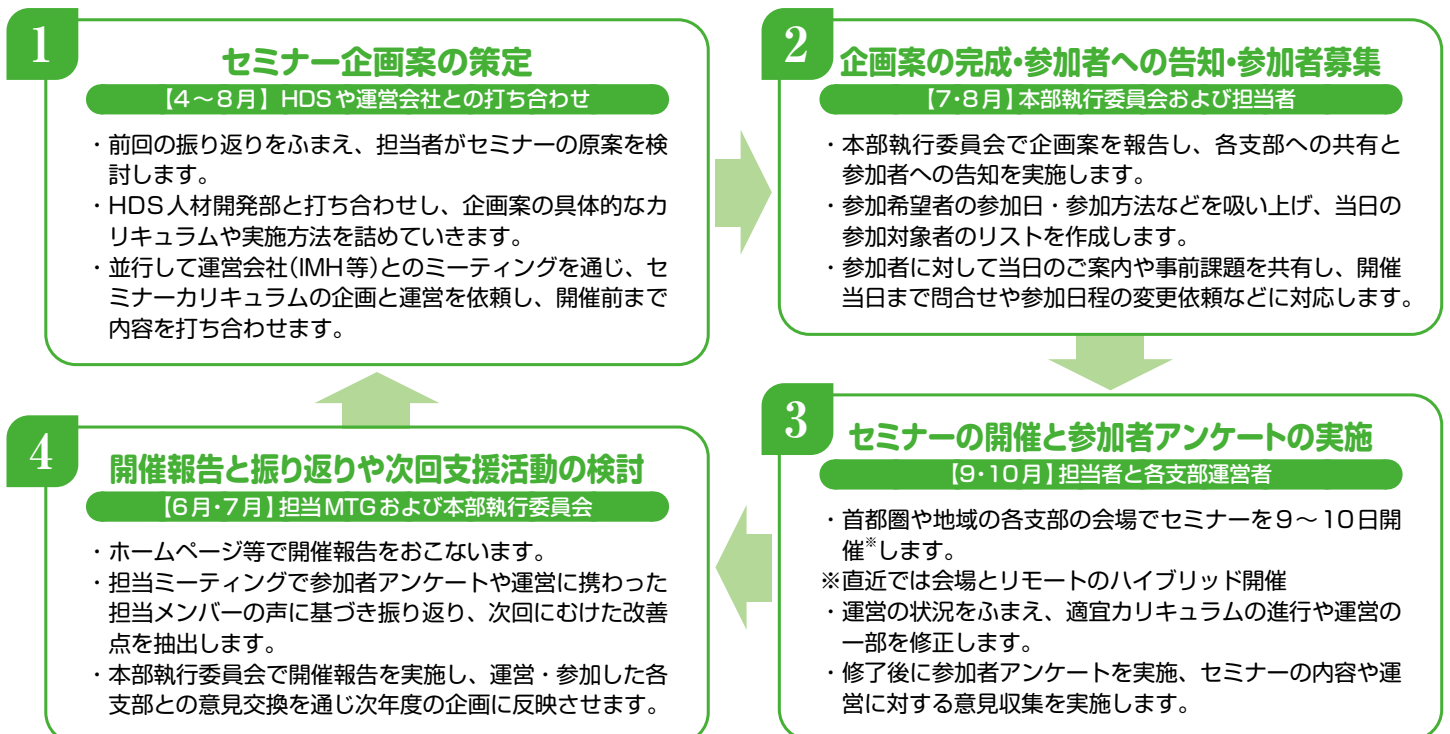


どんな活動をしているの？

## 教育サポート担当 労使共催キャリアライフプランセミナーの流れ

教育サポート活動では、新入組合員教育実施のサポートや、40・50歳を対象とした、労使共催キャリアライフプランセミナー、生活全般を豊かにするためのライフプラン、自己啓発支援制度を実施しています。今回は、40歳・50歳を対象としたキャリアライフプランセミナーの取組みを紹介します。

### 労使共催キャリアライフプランセミナー



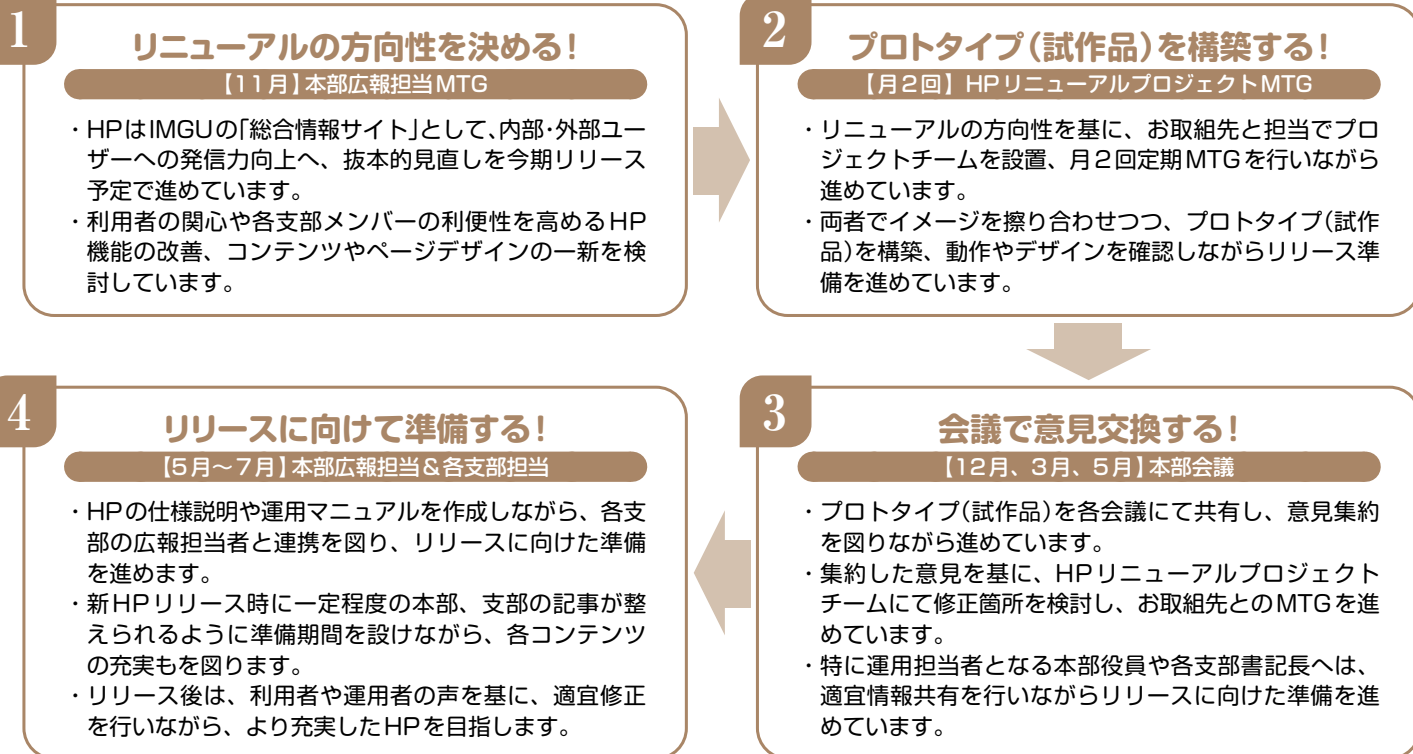


どんな活動を  
しているの？

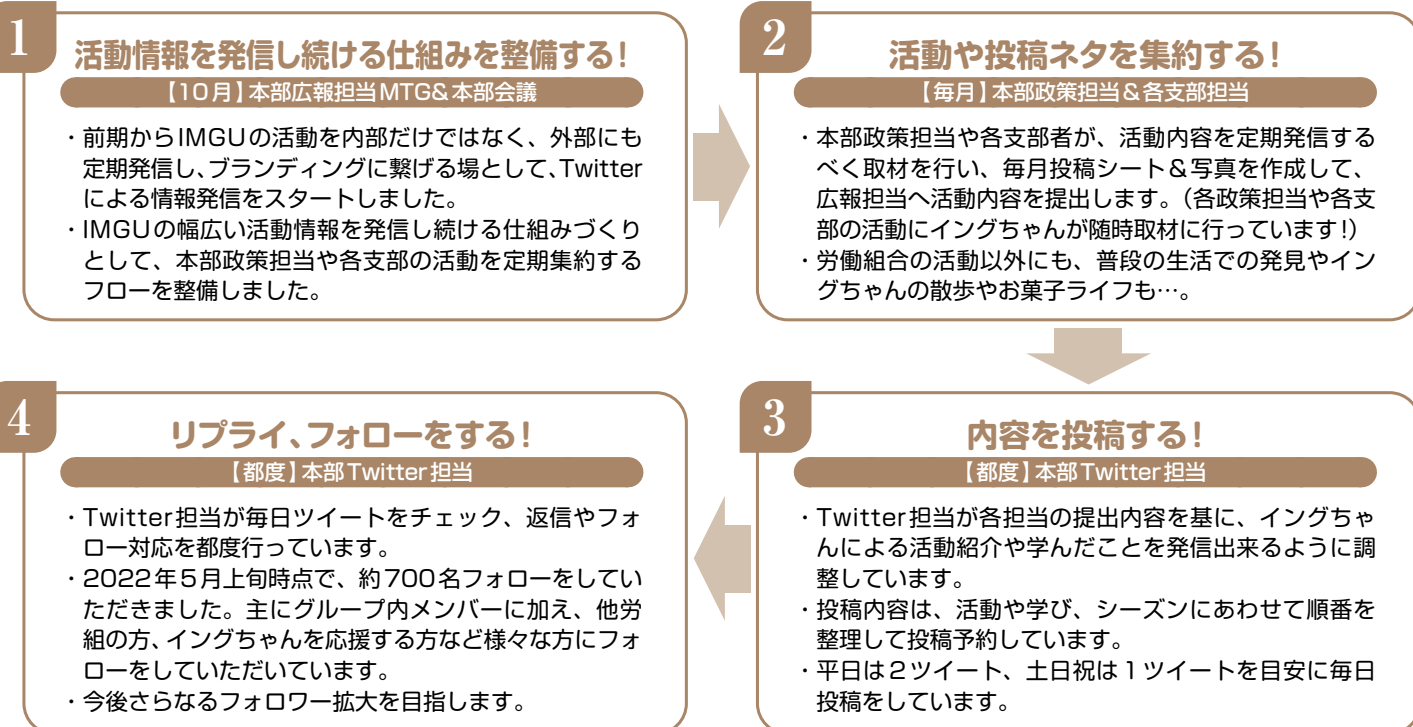
## HPリニューアル・Twitter 情報発信の流れ

- ・第9期本部広報担当では、運動方針実現に向けて、メンバーのタッチポイントである「本部広報のインフラ整備完了」、発信力向上に繋がる「本部広報ツールの支部活用サポート」を進めています。
- ・今期は特に、内外への発信力向上に繋げるべく様々な取り組みを進めています。今回は、労働組合の「総合情報サイト」となるHPリニューアルの取り組みと、労働組合の活動を内部だけでなく、外部にも定期発信し「IMGUブランディング」に繋げるTwitterの取り組みを紹介します。

### 労働組合HPのリニューアル



### Twitterによる情報発信





どんな活動を  
しているの？

## 新任書記長になった場合の1年の流れ

- ・本部人財育成担当では、組合役員を対象に、組合活動の遂行のために必要な知識・スキルの習得の機会を設け、IMGU行動基準に沿った人財づくり(倫理観・相互尊重・主体性・向上心・挑戦)をおこない、最終的にはIMGUの基本理念である「私たちの幸せを創造し続けること」の実現を目指しています。
- ・現在は、書記長や専従者を対象としたカリキュラムが中心となっていますが、今後は各支部の兼任役員の人財育成についてもサポートしていきたいと考えています。

1

### まずはセルフチェック!

【4月】チェックリストを記入

- ・チェックリストをもとに「人事制度を説明できる」「議案書が書ける」など、必要なスキルをセルフチェックします
- ・支部委員長との期初面談において、チェックリストをもとに習得すべきカリキュラムを選択

2

### まずは基本中の基本!ビギナー教育を受講!

【4~6月】ビギナー教育

- ・組合活動の基本となる内容について研修動画を視聴し、基礎知識を習得します。
- ・「労働組合の歴史」「組合規約・組合会計」「経営分析」「人事制度」「労働協約」「ハラスメント・安全衛生」「健保・共済会」など

4

### 自分に必要なスキルをプラスオンしよう!

【任意】アドバンス教育(外部受講)

- ・基礎的な学習を受けてみて、自分の苦手や支部の課題にマッチするカリキュラムがあれば外部の講座を受講して、自分を補強することができます。
- ・「産業能率大学」「日本能率協会」「日本生産性本部」「UAゼンセン」など

3

### 書記長は合宿で集中講義!

【7月】アドバンス教育(書記長勉強会)

- ・支部活動の要となる書記長には、ビギナー教育だけではカバーできない高いスキルと深い知識の習得の場として2日間の合宿形式で教育を受けます。
- ・集合形式で各支部の書記長や本部役員とのパイプをつくることも支部活動に有益な効果があります。

5

### 苦手なことはトレーニングしておこう!

【通年】ミドル教育

- ・メンバーへの傾聴力、ミーティングの活性化、ハラスメントやメンタルヘルスの対応など、実践的な経験が必要なスキルは、一年を通じて練習します。

6

### みんなの手応えとニーズを把握!

【9月】1年間の振り返りとまとめアンケート

- ・組合活動年度末の9月には、1年間に受講したカリキュラムについて習得度合いを実感できるような振り返り研修を行います。
- ・受講者のアンケートをもとに人財育成担当として新たなニーズを集約し、次年度の教育カリキュラムに反映していきます。

8

### 支部の役員教育にも波及させよう!

【任意】本部で習った内容や動画を支部で活用

- ・賞与を要求する時期に支部執行委員向けに財務諸表の勉強会を実施したり、人事異動の後にメンタルヘルスについて支部内で動画を視聴したり、本部の教育素材を有効に活用してみましょう。

7

### 1年間でどれだけ成長したかチェック!

【翌4月】期初面談時にチェックリストを記入

- ・1年前にチェックした内容に「教わった」「ひとりで説明できる」などの習得度合いを書き込み、1年間の成長を見える化します。

皆さん  
知っていますか?

IMGUのHPでは  
様々な動画やサポート百科等を発信しています。

マネーリテラシー向上講座 (第1回~第10回)



ダイバーシティ

育児と仕事の両立に向けて



【動画】  
〈第1弾〉妊娠~産休・育休編

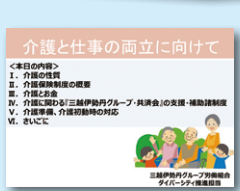


【動画】  
〈第2弾〉復職後編



【冊子】  
育児サポート百科

介護と仕事の両立に向けて



【動画】  
介護と仕事の両立に向けて



【冊子】  
介護サポート百科

疾病と仕事の両立



【動画】  
疾病と仕事の両立に向けて



【冊子】  
疾病サポート百科



STOPハラスメント

~動画で学ぶ  
職場あるある対応事例



【動画】  
〈VOL.1〉  
部下からのハラスメント相談の対応について



【動画】  
〈VOL.2〉  
自分の心理状態によって対応が変わる上司について



【動画】  
〈VOL.3〉  
報告・相談しない部下に対して指導の仕方について



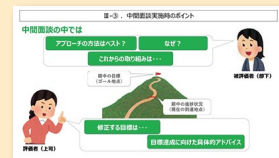
【リーフレット】  
STOPハラスメント



目標管理制度の  
適正運用に向けて  
(Part1~Part3)



【動画】 〈Part1〉  
①目標管理制度の重要性  
②年間の面談のスケジュール  
③面談実施時のポイント



【動画】 〈Part2〉  
①中間面談の目的  
②中間面談実施時のポイント



【動画】 〈Part3〉  
①フィードバック面談の目的  
②フィードバック面談実施のポイント



社会貢献活動報告



【動画】  
2020年度 寄付・寄贈報告

