

IMGUメッセージ

定期本部大会
特別号

発行:2021年12月13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



定期本部大会を開催し、第9期がスタートしました!

10月7日に本年も定期本部大会を各地域よりリモートで開催し、IMGUの第9期の本支部運動方針ならびに予算を審議決定しました。

また、大会中に本部大会選挙区の選挙も実施し、本部役員が選出されました。大会特別号では、本部定期大会の内容と選出された本・支部役員を紹介します。

CONTENTS

- | | | | |
|-----|-------------------------|-----|--|
| P1 | 定期本部大会「議事日程」 | P11 | 三越伊勢丹支部・北海道統括支部 |
| P2 | 第9期 運動方針のポイント | P12 | 仙台三越支部・新潟三越伊勢丹支部
静岡伊勢丹支部・名古屋三越支部・広島三越支部 |
| P3 | | P13 | 高松三越支部・松山三越支部・岩田屋三越支部
エムアイフードスタイル支部 |
| P4 | 第8期 活動経過報告 | P14 | エムアイカード支部・IMBS支部・IMPD支部
IMS支部・IMH支部・MINT支部
関連グループ支部Ⅰ・関連グループ支部Ⅱ |
| P7 | | P15 | 監査役員・上部団体派遣員 |
| P8 | 議案に寄せられた質疑や意見/退任者紹介 | P16 | 組合事務所・スタッフ紹介 |
| P9 | 本部執行委員長あいさつ | | |
| P10 | 本部組織図・〈役員紹介〉本部四役・本部執行委員 | | |



今年も
リモートでの開催

第9期 定期本部大会の議案

- 第1号議案 「監査報告の件」
- 第2号議案 「第8期(2020年度)活動報告に関する件」
- 第3号議案 「第8期(2020年度)決算および剰余金処分(案)に関する件」
- 第4号議案 「第9期(2021年度)運動方針(案)に関する件」
- 第5号議案 「第9期(2021年度)予算(案)に関する件」
- 第6号議案 「組合規約の改訂(案)に関する件」
- 第7号議案 「組合規約改訂の承認に関する件」
- 第8号議案 「IMGUマスコットキャラクター(案)に関する件」
- 第9号議案 「本部評議員の互選に関する件」
- 第10号議案 「選挙管理委員の指名に関する件」



教えて! イングちゃん

定期本部大会とは?

労働組合の会議体のうち、最高の議決機関で、各支部(グループ企業ごとの組合組織)の組合員の代表(本部大会代議員)が集まり、本部の方針、決算、予算、労働組合のルール(組合規約)の改訂などについて、話し合って決定するうさ!

大会の中で本部役員を選出する選挙も一緒に行われるうさね!

定期大会は毎年10月初旬に開催していて、そこから1年間の新しい活動がスタートするうさよ~



第9期 本部運動方針の考え方と重点政策

定期本部大会では、第9期運動方針の考え方と、3つの重点政策について説明があったうさよ🐰

運動方針の考え方を中心に、教わった内容をイングちゃんが解説するうさね🐰👏

◆ 第9期運動方針の考え方 ◆ ※議案書より抜粋

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。

- ・ 組合活動は組合役員だけではありません。基本的には全員が組合員であり、全員で取り組むものです。
- ・ 企業業績を踏まえた賞与交渉など、厳しい状況であることは確かですが、スタンスはみんなで前向きに楽しく！やっていきたいですね！そもそも組合活動って楽しいですよ！
- ・ 職場でみんなが困っていることを改善する！危険な場所・不衛生な場所を無くす！なども組合活動であり、目に見える関わりやすい部分から全員で改善・向上する活動に全員で取り組んでいけるようにしていきます。
- ・ 人事制度、経営方針など日常的には意識しないことですが、無関心であっても自分自身と無関係ではられないのです。全員で参加して、組合活動を盛り上げていきましょう！



メンバー

トイレが古いし汚ないし、イヤうさよ



役員

それ、安全衛生委員会と職場懇話会で言ってみよ〜うさ



メンバー

また評価についての説明がなくて納得できないうさよ〜これも伝えてみるうさかな〜

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**反応的労使協議**から、各支部のあるべき姿を基にした**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**」の向上を図ります。

- ・ 各支部(各社)ごとに状況もメンバーのニーズも異なります。なので、自分たちが目指すところを明確にしてみんなで一丸となって取り組んでいくことが重要です。
- ・ 2010年のIMGU結成時から、本部発信をもとに各支部の取り組みを標準化することを目指してきました。その取り組みにより、各支部で労使通年協議が行われ、メンバーズVOICEが行われることも普通のこととなりました。
- ・ これからは、本部やHDSからの方針に基づいて横並び…ではなく、各支部のメンバー全員が主体的に取り組んでいくことがとても重要になってきます。みんなで「あるべき姿」を描き、そのためにはどんな優先順位で、どのようなスケジュール感で、何に取り組んでいくか？をみんなで考えられるようにしていきましょう！



反応的

う〜ん、急に意見って言われても…なんか違うな〜そつじやないな〜とは思うんだけどさ



主体的

それは組合の言ってることも分かるけど、この着眼点が欠けてるかもうさね



主体的って、ガツガツ発言する！みたいな積極的とはまた違ううさね考えるための情報が重要うさ！

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持って目指します。**

- ・ 現場の組合役員でも、専従執行部でも、組合役員みんな同じことを言っていたら、「これが組合の考えか！」というのは今まで以上に分かるようになると思いますし、自分の意見も伝えられて納得度も高まりますよね？
- ・ 全員参加！主体的に！と上の方に書かれていますが、そのためには「組合執行部はこう考えている！なぜならこうだから！」という情報がないと個々人で考えることは難しいので、組合の発信力を高めていきます！
- ・ 直接接点がない人が言っていることよりも、身近にいる知っている人が言っていることのほうが影響力が大きいです。なので、今まで以上に、現場にいる組合役員が様々な情報・考えを発信できるようにしていきます！



専従役員

うちの支部では所定労働時間を短縮したいうさよ



兼任役員

今のままでは苦しいかもだけど、でも所定労働時間を短縮したいうさよ



メンバー

そつか！削減はうれしいけど、業務改善どう考えるのか聞いてみよ〜うさ！

◆ 第9期運動方針における重点政策 ◆

※議案書よりポイントを抜粋

<p>① 労働福祉活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社内外の背景や要請を踏まえた、グループ労使協議取り組みの方向性を示していきます。 ・注力する協議項目は、第一に今年度の業績を踏まえた「賞与交渉」です。今年度の賞与交渉は非常に大きな意味を持ちます。 ・各支部がより主体的に支部労使協議を推進する体制の構築およびサポート体制の実現を目指します。具体的には本部として労働条件のグループ指針を示し、各支部が自社の労働条件における中長期のあるべき姿を描き、実現するための「労働条件ロードマップ」を策定することで、納得性ある労使協議を目指します。
<p>② 経営対策活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・好循環のサイクルを生み出せる経営のチェック機能・パイプ機能の更なる強化が必要です。 ・具体的には、前期までおこなってきた経営懇話会のあるべき姿の明確化や言語化を踏まえ、その実現や定着に向けた各支部への継続的なチェックとサポートをおこないます。 ・また、「現場活動と連携した経営対策活動」の実現に向けて重要となる、各支部における職場懇話会について、あるべき姿・目指すべき姿を明確化するとともにその定着に向けたチェックとサポートをおこないます。
<p>③ 現場活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバーは日々の疑問や改善などの課題感を組合役員につなぐこと、また執行部に対し意見を伝えることが求められます。 ・そのためには、メンバーが身近な組合役員から日常的に組合の考えや活動を聞き、考える環境があることが必要です。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(発信する)ことが重要です。 ・結果として、一人ひとりが自分の立場や役割で、自分たちの労働条件や労働環境について考え、行動することに繋がります。 ・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していきます。

労働条件なんてイ方がいいに決まってるし、すぐにも実現したいけど、会社の業績とか将来を考えると何も言えなくなってしまううさね…
だから、どうなったらいいの？ その優先順位は？ いつからやる？ みたいなことをよく考えて交渉するために「労働条件ロードマップ」が必要になるうさね👉



第9期における本部分野別活動計画

重点政策を含む分野別の活動計画は定期本部大会議案書に掲載されているうさよ👉 各支部の方針もあるうさよ👉



◆ 第9期における分野別活動計画 ◆

※議案書より重点政策①～③を除くポイントを抜粋

<p>④ 広報活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組合HPの抜本的見直しを実施。対外向け・内部向け共に見やすく、内容を拡充する。Twitter含め対外広報は更に強化。 ・LINE、デジタルサイネージはHPへの流入ツールと位置づけ、興味がわく内容を簡潔に発信。 ・HPへのアクセスよりも垣根が低いYammerへの投稿をカジュアル×高頻度で実施、組合の発信力を強化。
<p>⑤ ダイバーシティ推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幅広くダイバーシティ推進の考え方や行動基準を策定、広くメンバーに発信することで職場風土の改善に繋げる。 ・介護や疾病など顕在化しづらい課題を抱えるメンバーのため、相談会や相談窓口の明確化、組合役員の「スキルアップ」に取り組む。 ・人事制度との連携や性別・障がい・国籍など新たな分野の研究に着手するため、意識調査等メンバーの課題の把握に取り組む。
<p>⑥ 社会貢献活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的支援や人的・物的支援について、対処すべき課題と定め、支援団体や活動を検討、SDGsを切り口に発信。 ・東北支援の取組みは、経済的復興や現地との交流を通じた防災意識の醸成、社会貢献活動参加のきっかけとして取り組む。 ・愛の募金活動はキャッシュレス募金を参加手段の選択肢の一つとし、メンバーに参画する機会の拡充に取り組む。
<p>⑦ 教育サポート活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアプランは前期をふまえ40歳・50歳、55歳以上の移行対象者に実施し、世代や雇用形態など対象の拡大にも取り組む。 ・ライフプランは初年度①マネー、②デジタルコミュニケーション、③SDGsの3つの切り口でカリキュラムを導入する。 ・自己啓発支援制度はより利用者の拡大につながる制度や告知の方法、効率的な申請・受付方法へと見直しに取り組む。
<p>⑧ 政策・政治活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労使で解決できない国や地域に関わる職場課題に対し、政策政治活動を通じて解決に取り組む。 ・2022年に改選となる「かわいたかのり」議員の支援活動を主体的に推進する。 ・政治政策活動の必要性を自然に感じられる取り組みを行ない、メンバーの理解促進、定着を進める。
<p>⑨ 組織政策・人材育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・体系化した教育の継続化と更なるブラッシュアップ、IMGUの人材像やあるべき姿を見据えたプログラムの企画立案を実施。 ・専従を中心とした教育カリキュラムの実施に加え、現場兼任役員を含めた各支部内の人材育成のOJTサポート、フォローアップ、入り込みなど、現状の課題を踏まえた上で担当としての関わり方・取り組みを議論、検討する。

第8期(2020年度)活動報告



本部定期大会では、第8期(2020年10月～2021年9月)の活動の振り返りが報告されました。イングちゃんと一緒に第8期に立てた活動の計画と、取組みの結果(良かった点・課題の残ったポイント)について振り返るうさよ🐰

第8期は新型コロナウイルスの影響により、私たちの生活や仕事を取巻く環境にも大きな変化が生じたことから、全員参加で「労働組合の活動のあり方」や「私たちの働き方」の変革を成し遂げ、難局を乗り越えることをテーマにスタートしましたうさ🐰

テーマ

大きな環境変化を機に、私たち全員で変革を成し遂げよう!

～直接対話を通じて企業の変革を全員で成し遂げ、難局に挑戦する1年～

◆ 第8期の全体振り返り ◆

- ・グループの置かれた状況は依然厳しく、更には活動が制限される中で、前期より深化したデジタル活用、メンバー接点のあり方の見直しに対応し、スピードを持った取組みを進めることができました。
- ・また、本部として各種取組みガイドラインや指針・モデルプランの提示など、発信を行いました。
- ・一方で、発信内容の具現化に向けたサポート体制や、各支部が主体性を持てる体制には課題が残りました。

◆ 第8期の重点ポイントの振り返り ◆

経営対策活動・労働福祉活動・現場活動・広報活動・役員人財の育成を重点に活動しました。

重点ポイント

重点ポイントの振り返り



① 経営対策活動 ～私たちの労働条件に基となる企業の経営のチェックとサポートの取組み～

- ・グループや各社の生残りのための取組みに対して、VOICEを通じたチェックとサポートの取組み
- ・企業や事業の構造改革に対する本・支部連携のもと「守るべき労働条件」をふまえた意思決定

- ・構造改革や事業存続について、経営判断の経緯、進捗等を確認し会社への具体的な要望・提言、支部との連携ができた。
- ・各支部に対して経営情報の共有など、チェック機能に関する本部サポートを始めたが支部によるばらつきが残る。

② 労働福祉活動 ～賃金や人事制度、働く環境の整備など、私たちの労働条件を整備する活動～

- ・未曾有の環境変化を受けて企業の存続と雇用を最大限確保するためのリスクシナリオの検討と対応
- ・やりがい・働きがいの向上にむけたグループ労使協議(人事・賃金制度、働き方改革)の取組み

- ・社内外で関心の高い事項(短時間社員・出戻り再雇用・在宅勤務)についてグループとしてのガイドラインを策定した。
- ・ガイドライン策定済みの部分についても、各支部への落とし込みなどはこれからであり、具体的なサポートが必要。

③ 現場活動 ～メンバーから日頃寄せられる職場の課題を解決する活動～

- ・兼任役員を軸に職場の環境改善や課題解決する体制の確立
- ・労使協議上の対象者の意見の吸い上げと労使協議への反映
- ・メンバーへの情報発信を増やし、意見を集約する機会の充実

- ・メンバーの声をタイムリーに集めることはできてきているが、改善のサイクル化までには至っていない。
- ・動画での情報発信、formsでの意見集約が軌道に乗ってきている。一方で、動画発信ができていない支部もある。

④ 広報活動 ～私たちの活動を広くメンバーに知ってもらうための活動～

- ・HPを内容と運用の両面で見直し、メンバーが欲しい情報を入手することのできる環境整備
- ・LINE 公式アカウントの本・支部が連携した活用によるタイムリーな情報発信と友だち数拡大にむけた取組み

- ・メンバーの分かる部分でのHPの改修には至っていない。
- ・HPの機能(内部向け・外部向け)をもとに改修計画中。
- ・LINEでは支部発信も増え、タイムリーな情報発信はできている。一方で発信内容への課題は残っている。

⑤ 組合役員人財の育成 ～日頃の組合活動を中心として推進する人財育成の取組み～

- ・組合役員に求められる人財像や行動規範に基づいた、人財育成体系の整備の継続
- ・役員の実験や職務に応じた教育カリキュラムの稼働

- ・第7期で構築した教育カリキュラムを実施することができた。ピギナー編のほか、書記長想定のアドバンス編も実施。
- ・スキルチェックシートを活用してキャリア構築に繋げた。
- ・役員人財像に基づく育成プログラムの策定は継続事項。

◆ 第8期運動方針における分野別活動の振り返り ◆

第8期におけるそれぞれの分野別活動を「良かった」「課題の残る」それぞれのポイントで振り返りました。



○ 良かったポイント



△ 課題の残るポイント

労働福祉活動

- ・社員ステージA制度の成案化、短時間勤務制度、出戻り再雇用制度、在宅勤務のグループガイドラインを策定した。
- ・各支部通年協議の進捗確認、サポートする場を新たに設けた。
- ・コロナ禍の対応(休業・ワクチン接種時の取扱い)を協議。

- ・関心の高い60歳以降雇用の方向性を示せていない。
- ・支部が主体的に取り組める様なサポート体制が取れていない。
- ・労働時間管理(総実含む)について各支部でバラつきがある。
- ・職場風土改革に関する取り組みの進捗が遅れている。

具体的な活動紹介

労使共催『STOPセクハラ』防止ポスターのリニューアル



『目標管理制度の適正運用に向けて part1』動画配信



『目標管理制度の適正運用に向けて part2』動画配信



経営対策活動

- ・コロナ関連(経営面・営業面)の確認を適宜密に実施。また、決算報告などと併せて、役員やメンバーへ情報共有を実施した。
- ・経営懇話会活性化に繋がる具体的なフレームなどを提供した。
- ・構造改革ではメンバーの安心の為に具体的な要望・提言を実施。

- ・中期経営計画の発表延期に伴い、詳細の確認は今後となる。
- ・特に職場懇話会における各支部ルーティン化には課題が残る。
- ・構造改革について、チェック機能を強化し、各メンバーが最大限やりきれる体制を改めて構築する必要がある。

具体的な活動紹介

2020年11月
従業員意識調査実施
(回答:12,618人・61.5%)

HDS経営懇話会
定期開催



広報活動

- ・各支部からのLINE発信を強化、情報発信頻度が高まった。
- ・本部広報誌を組合活動や組合役員の周知と位置づけ発刊した。
- ・各ツール(LINE・サイネージ…)の位置づけを明確化した。
- ・広報活性化のためにキャラクター「イングちゃん」の活動を開始。

- ・HPについて改修対応に止まり抜本的見直しまでできていない。
- ・支部LINE・Yammer発信の頻度・内容など標準化が必要。
- ・サイネージの各拠点への設置と動画コンテンツ化による関心度向上。
- ・動画広報は社会貢献活動、委員長挨拶に止まった。

具体的な活動紹介

IMGUメッセージ
2021年度版発刊



LINE@

いつでもどこでも
情報を確認できる!
組合LINEの登録も
お願いします!!



組合 Twitter



ダイバーシティ推進

- ・介護サポート百科の仕事と両立にフォーカスした更新・発刊に加え、研修むけ動画の作成など、情報提供の土台を構築した。
- ・オンラインでグループ全社対象の介護個別相談会を実施した。
- ・支部サポートとして各支部育児VOICEの実施状況を把握した。

- ・情報提供ツールを整備したものの、その周知には課題が残る。
- ・ダイバーシティ推進や職場風土改善にむけ、ダイバーシティの考え方の策定に着手したものの、完成や情報発信には至っていない。
- ・人事制度との連携、新たな領域の研究には至っていない。

具体的な活動紹介

介護サポート百科 (2021年度版)発刊



『介護と仕事の両立に向けて』 動画配信



『介護の個別相談会』 オンライン・リアル開催実施



『疾病と仕事の両立』 動画配信



『育児と仕事の両立に向けて (妊娠～産休・育休編)』動画配信



『育児と仕事の両立に向けて (復職後編)』動画配信



社会貢献活動

- ・20年冬の愛の募金活動からキャッシュレスの募金活動を開始した。
- ・コロナ禍を受けて日本財団のコロナ対策の基金へ寄付や、首都圏支部対象でフードバンクへの支援品回収・寄付を実施。
- ・東北復興支援では、石巻とのオンラインイベントに初挑戦した。

- ・SDGsの視点で活動領域を定めたが、SDGsを切り口とした発信や絞り込んだ一部の分野での支援活動ができなかった。
- ・キャッシュレス募金は多くのメンバーの参画という点に課題が残った。
- ・取組み内容に関する周知・広報が不足し、浸透していない。

具体的な活動紹介

キャッシュレス募金の概要は →



愛の募金寄贈先

災害支援等	東京都	守ろう東京・新型コロナ対策医療支援寄付金	600,000
	宮城県	新型コロナウイルス感染症対策寄付金	200,000
	新潟県	にいがた結プロジェクト～新型コロナウイルス感染症対策応援基金	200,000
	愛知県	あいち医療応援基金	200,000
	広島県	新型コロナウイルス感染症対策寄付金	200,000
	日本赤十字社	令和2年7月豪雨災害義援金	300,000
	北海道	エールを北の医療へ	200,000
	静岡県	新型コロナウイルスに打ち勝つ静岡県民支え合い基金寄付金	200,000
	愛媛県	新型コロナウイルス感染症対策応援寄付金	200,000
	香川県	新型コロナウイルス医療対策支援「カンパレさぬき応援寄付」	200,000
	福岡県	新型コロナウイルス感染症に関する対策・支援「ふくおかふるさと寄付金」	200,000
		令和2年7月豪雨 災害見舞金給付	370,000
		日本赤十字社・令和3年2月福島県沖地震災害義援金	300,000
		令和3年2月福島県沖地震 災害見舞金給付	800,000
		UAゼンセン ボランティア活動	200,000
		令和元年台風15・19号 災害見舞金給付	50,000
		合計	4,420,000
本部支援団体	日本盲導犬協会		100,000
	日本ユニセフ協会		100,000
	日本財団		100,000
	合計		300,000

「2021年 IMGUメッセージ
3.11 特別号」配信



「2020年度寄付・寄贈報告」
動画配信



東北復興支援
オンラインイベント
(エントリー21名)



現場活動

- ・メンバーの声をタイムリーに集約できる仕組みをつくれた。
- ・職場委員会での課題集約はNEWで取り組めた支部も多い。
- ・デジタルツールでのVOICEなど新しい形式が定着しつつある。
- ・VOICEに代わる動画での情報発信が行われ始めた。

- ・兼任役員が「起点・主体」とまではなっていない。
- ・「職場懇話会」でのコンスタントな問題解決に至っていない。
- ・月1報告動画の発信がコンスタントに行われていないケースもある。
- ・動画視聴の負担(組合・メンバー双方)を解決する必要がある。

教育サポート
活動

- ・誰でも・いつでも・どこでも参加できる教育を目指しユニオンプランを①入社時②キャリア③ライフ④自己啓発へ再編の方向性を示した。
- ・①統一カリキュラムを導入、40・50歳キャリア教育はオンラインで開催した。
- ・ライフ教育をマネーを皮切りに導入に着手し、9月中旬開始予定。

- ・オンライン教育では、ハードや通信の面での課題が多く生じた。
- ・55歳以上のキャリア教育移行対象者や雇用形態や年齢を問わずに参加できる教育カリキュラム開発には課題が残った。
- ・自己啓発支援の申請は増えたが、利用者は一部に限られる。

具体的な
活動紹介

キャリアライフプラン
セミナーⅠ
(40才時研修)
75名参加



キャリアライフプラン
セミナーⅡ
(50才時研修)
90名参加



政策・政治
活動

- ・機関会議や各議案書等を通じて、政策や政治に関する積極的な情報発信を行い、執行部における活動への理解が進んだ。
- ・特にコロナ禍でのカスハラや緊急事態時の営業継続要請など、百貨店に関連する組織内議員の活動により関心が高まった。

- ・メンバー向けに、各種広報ツールを利用した情報発信を随時実施したものの、全体への周知、理解向上は不十分な状況。
- ・かわいたかのかり組織内参院議員の支援活動を行いながら、「政治の生活への影響」など肌身での理解促進が必要。

「かわいたかのかり支援号」発刊



具体的な
活動紹介

組織政策・
人財育成

- ・組合役員のベース知識となるビギナー編教育を月1回程度、主に書記長を想定としたアドバンス編を8期で1回実施した。
- ・教育プログラムの体系化・可視化(チェックリスト作成)に取り組み、チェックリストに基づいた育成を仕組み化した。

- ・面談・OJTなどの仕組み化に止まり、各支部の現状に応じた課題に対する踏み込みや、フォロー体制には至らなかった。
- ・組合人財像に対して、組織のあるべき育成プログラムの深掘りや、方向性を踏まえた検討は未着手。

具体的な
活動紹介

ユニオンスクール
開催



議案に寄せられた質問と意見

政治政策 について



岩田屋三越支部 松山 尚平

- ・政治活動について力を入れていきたいと思っているが、まわりのメンバーの反応を見ても、政治に対して関心度が高い方と低い方との差があると感じている。
- ・本部のかわい議員の支援等、政治活動の発信について動画配信以外の施策を共有して頂き、今後の参考にさせてほしい。



北海道統括 書記次長 木村 正男

- ・カスタマーハラスメントの対応について、支部でも進めていきたいと思っています。
- ・今後対応をおこなっていく上で、グループの具体的な取り組み方針を共有してほしい。
- ・また、メンバーへの知識向上のためにはどのように啓発活動等をおこなっていけばよいのかアドバイスがほしい。

労働福祉 について



名古屋三越支部 書記次長 小川 紗也加

- ・雇用の確保や、企業の存続は大前提ではあるが、現状の厳しい業績の中でも、総実労働時間や賞与等、様々な交渉して行く事をメンバーからも求められていると感じている。
- ・各企業の業績や環境が違う中で、組合本部として、賃金や働く環境など、何を重要視しながら交渉していくのか考えがあれば共有してほしい。

分野別活動 について



高松三越支部 書記長 竹本 夏輝

- ・第8期は新型コロナの影響等があり、制約が多い中での活動をしてきたが、今後、新型コロナが終息したとしても、以前のようなライフスタイルや活動のスタイルに戻らずに、分野別活動に関しても変化していくと感じている。
- ・第8期は本支部各々が模索しながらデジタルの活用を試みてきたが、IMGU全体としてのデジタル活用の感触と、第9期においてのデジタル活用の考え方を教えてほしい。

経営対策活動 について



新潟三越伊勢丹支部 書記長 大野 夏希

- ・第8期の反省で『チェック機能に関する本部サポートを始めたが、支部によりばらつきが残ること、職場懇話会における各支部ルーティン化に課題が残る』とあり、それを受けて第9期の方針では『経営懇話会・職場懇話会について継続的なチェックとサポート』と掲げている。
- ・この継続的なチェックとサポートの内容を具体的に教えてほしい。
- ・また、各支部で状況も違うことから、より活性化させていくための参考として、各支部の職場懇話会・経営懇話会がどのように行われているかを共有する機会を作してほしい。

人材育成 について



三越伊勢丹支部 執行委員 森園 能久

- ・第9期運動方針の『オールメンバーに発信力に基づく兼任役員を巻き込んだ現場活動』の実現に向けて、兼任役員と現場活動を体現して行くためには、メンバーからの意見の吸い上げや、意見に基づいて課題の抽出、解決策の立案など役員全員がレベルアップしなければならないと考えている。
- ・支部の中でも教育の機会を設けているが、ノウハウの蓄積というところは課題があると考えていることから、兼任役員に対しての支援をしてほしい。

退任本部役員紹介

第8期をもって
小菅元生さん(本部副執行委員長)、
宮本真一さん(本部執行委員)の
2名が本部役員を退任しました。

長きにわたり組合活動にご尽力いただき
ありがとうございました。



本部副執行委員長
小菅 元生さん



本部執行委員
宮本 真一さん

菊池本部執行委員長あいさつ



本日は、各事務所・会議室とリモートでのハイブリットでの開催となりましたが、皆さん、お忙しい中ご出席を頂きましてありがとうございます。大会開催の準備・運営にあたって頂きました本部書記局・各支部書記局・スタッフの皆さん、感謝申し上げます。

そして、第8期をもってご退任された本部役員、各支部の全ての組合役員の皆さん、8期の途中で退任された皆さんのこれまでのご貢献に対してこの場を借りて感謝申し上げたいと思います。

この第8期を振り返ってみると、企業内においても様々な変化がありました。

コロナウィルス感染拡大による影響は言うまでもありませんが、当社グループ内でも、三越伊勢丹不動産の株式譲渡、三越恵比寿店の営業終了、ソシエ・ワールドの株式譲渡、その他の中小型店の営業終了・事業終了等が生じています。また、今年の4月には経営体制の変更、それに伴う新たな経営計画の発信などがされています。

また、企業業績に関して、最終利益で2期赤字連続の状態であり、今年度は営業利益ベースでも厳しい状況にあり、まだまだ先行き不透明な環境下にあると言えます。

このような中で、新たな経営体制の下での経営計画が発信されていますが、企業業績を回復し、当社の新たな成長軌道に乗せていくには、これらの経営計画をスピーディに実現していくことが必要です。

一方で、こうした変化が大きく、かつそのスピードが速い状況下において、成果を着実に挙げていく為には、特に「考え方の理解や浸透を図り納得性の高い状態を作ること」「課題が生じた場合に改善するべく健全な議論ができること」が重要と考えます。現在、経営としても従業員との対話を進めてはいますが、本質的な課題は会社のラインではなかなか経営に上がりにくいものです。

従って、このような変革期こそ、健全かつ透明性の高い企業経営の実践や従業員の納得性の向上の観点から労働組合の役割は非常に重要となります。その為に「会社が健全な企業経営の状態にあるかをチェックしていくこと」「メンバーと会社の方向性を共有しつつ、現場の課題について議論を行っていくこと」「会社との議論において、課題解決に向けて現場実態を踏まえた議論を深めていくこと」といった活動を従来以上に「ALLメンバー」で進めていきたいと思えます。この「ALLメンバー」の考え方は、メンバーの納得性向上と組合の組織力強化という点で非常に重要な取組みになります。これまでは、組合の中でも専従役員が中心となって推進してきましたが、メンバー起点での活動、メンバーの納得性、といった観点からすれば、より身近な役員の皆さんの参画が必要になります。そして、より多くの役員の皆さんが参画することで、組合の組織力向上、つまり現場の力となり、変革の推進に向けた力にも繋がるものと思えます。

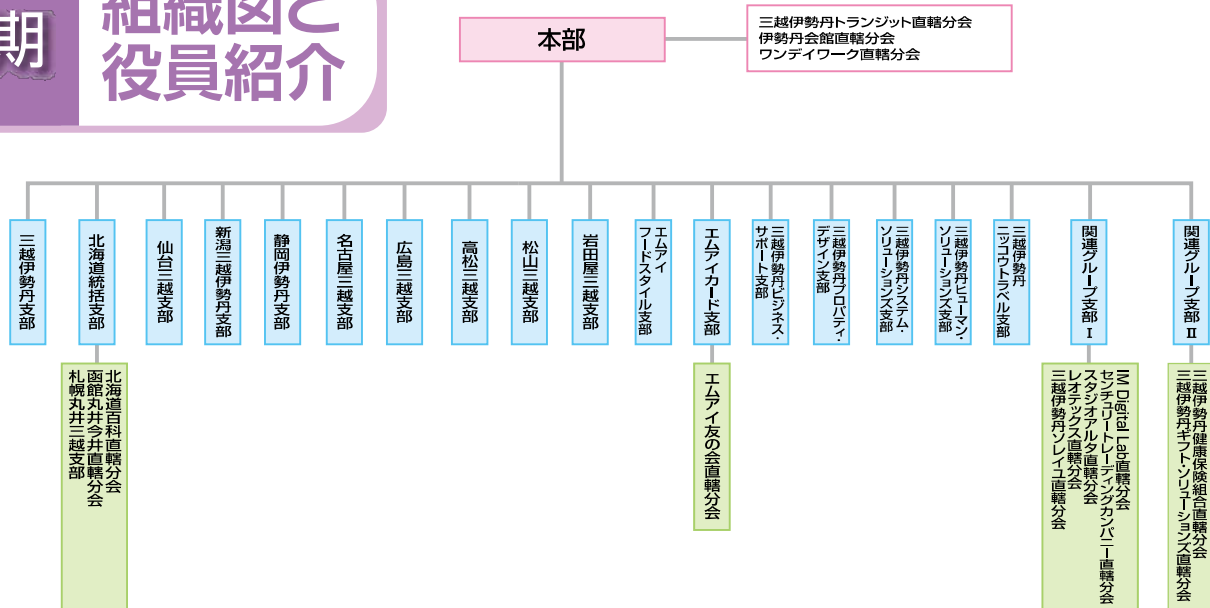
それ以外にも、今期も様々な活動に取り組んでいきますが、これらの現場起点での経営対策活動の確立を最重要課題として注力していきたいと思えます。各支部の役員の皆さんには、これまでも様々な活動に参画頂いておりますが、これまでより0.5歩でも1歩でも、進めて頂くことがよりよい職場づくり、よりよい会社作りに繋がります。各支部での具体的な取組みに関してはそれぞれの機関会議等で互いに議論を深め、本支部一丸となって実践していきましょう。

活動を進めていくにあたっては、推進役である組合役員が、組合活動へ楽しんで参画して頂き、少しでも活動の輪を広げて頂きたいと思えます。そして、「組合活動に参加して良かった」「会社に組合があって良かったな」「この会社で働いて良かったな」と感じてもらえるメンバーを一人でも増やしていく、そんな一年にしていきたいと思えます。一年間どうぞよろしく申し上げます。本日はありがとうございました。



第9期

組織図と役員紹介



本部役員

本部四役



本部執行委員長
菊池 史和
三越伊勢丹支部
副執行委員長



本部副執行委員長
堀之内 和文



本部副執行委員長
村石 正宏



本部副執行委員長
内田 高史
三越伊勢丹支部
執行委員長



本部副執行委員長
濱野 洋一郎
三越伊勢丹支部
副執行委員長



本部副執行委員長
本田 英治
岩田屋三越支部
執行委員長



本部書記長
津田 陽介



本部書記次長
川原林 尚子
三越伊勢丹支部
書記長



本部書記次長
玉谷 謙一郎
北海道統括支部
執行委員長



本部書記次長
小山 満代
エムアイフードスタイル支部
副執行委員長
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部
副執行委員長

本部執行委員



田中 昭宏
共済会事務局長



石井 高広
仙台三越支部
執行委員長



星田 竜介
新潟三越伊勢丹支部
執行委員長



大木 芸子
静岡伊勢丹支部
執行委員長



林 佳弘
名古屋三越支部
執行委員長



沼 雄大
広島三越支部
執行委員長



廣瀬 亜沙子
高松三越支部
執行委員長



小原 健
松山三越支部
執行委員長



白井 慶祐
エムアイフードスタイル支部
執行委員長



磯原 由紀夫
エムアイカード支部
執行委員長
関連グループ支部I
執行委員長



山口 善崇
三越伊勢丹ビジネス・サポート支部
執行委員長
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部
執行委員長



田中 剛
三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部
執行委員長
三越伊勢丹ニコトラベル支部
執行委員長
関連グループ支部II
執行委員長



濱 周平
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部
執行委員長



中村 毅史
三越伊勢丹支部
副執行委員長



国岡 真哉
三越伊勢丹支部
執行委員長



池上 芽
三越伊勢丹支部
執行委員



五味淵 晴枝
関連グループ支部I
書記次長