

高島屋は労使で社会的責任を果たすことを社会に宣言しています！

11月11日は高島屋が2008年に日本で初めてグローバル枠組み協定を締結した日です。

昨年創業180年の節目を迎えた高島屋が200年を超えて存続していくためには、社会的責任（SR）をしっかりと果たし、お客様や社会から信頼されることが必要不可欠です。

当社は本年を「グローバル経営元年」とし、アジアを中心としたグローバルな事業展開を社会に表明しています。国内外問わず、百貨店の事業活動は社会と深く関わっており、社会のニーズをとらえて事業展開することが社会的責任（SR）の「幹」になります。その中で「利益を追求するだけでなく、社会に必要とされる企業」であり続けることが大切です。

こうした中、当社は社会的責任の基本原則である「環境」「人権」「労働」を柱とする「企業の行動規範に関する労使協定」として「グローバル枠組み協定」を締結しました。締結して丸4年がたちますが、協定の意味合いや目的を忘れることのないよう毎年、再確認し全員で共有を図っています。

「環境を大切にする」「働きやすい職場風土を自らつくる」「児童労働や強制労働によってつくられた商品を販売しない」など、高島屋グループ全職員、ローズスタッフの皆さんと共に、当社で働く全員が社会と約束していることを意識した行動をとりましょう。

協定項目① 環境

持続可能な社会の実現に向け、企業だけではなく、社会人として私たち一人ひとりが環境に対する取り組みを行っていくことが求められています。

■環境問題は、地球の明るい未来を守る上で非常に重要な問題です。とりわけ本年は、東日本大震災に端を発した電力不足に対し国を挙げて節電対策を行っている影響で、一人ひとりの環境意識が非常に高まっています。私達一人ひとりが、「こまめな電源OFF」など、自らの問題としてコツコツと取り組むことが大切です。



協定項目② 人権

当社グループは、様々な雇用形態の職員やローズスタッフの皆さんをはじめ立場の違うメンバーで構成されています。働く仲間を互いに尊重しあう風土づくりが重要です。

■職場の中で立場の違う様々な個人と接していく上で、考え方や価値観、感じ方の違いを認め、常に相手の立場に立って接することが大切です。ローズスタッフの方々を含めた全員が仕事をする上での大切なパートナーであることを当社社員が理解し、率先垂範することが大切です。

■働く仲間を互いに尊重しあう風土づくりにおいて、ハラスメントはあってはならない問題です。ハラスメントはコンプライアンスに反する行為であることを理解し、自らの言動を改めて見つめてみましょう。

ハラスメント相談窓口

- 社内窓口：各店総務・各TARO事務所
- 社外窓口：ハラスメントホットライン

TEL: 0120-76-0606

※携帯電話・PHSからは 03-3234-2712（通話料は相談者負担）
受付（平日）9:00～21:00（土曜）10:00～18:00

協定項目③ 労働

当社グループは様々な商品を取り扱い且つ多くのお取引先関係者の方々と密接に関わることで成り立っています。適正な商品を取り扱うことや当社グループに関わる方々が働きやすい職場環境をつくっていく事が重要です。

■百貨店として価値ある商品を、よりお求めやすい価格でお客様に提供することは大切ですが、その商品が「児童労働」や「強制労働」により製造されているものだとしたら、商品を提供した企業も、私たちも社会やお客様からの信用を失ってしまいます。当社は、そういった労働のもとで製造・流通した商品は取り扱わないことを取引指針として策定し、お取引先にも理解を頂き取り組みを推進しています。

■また、職場の全員が立場や雇用形態に関わらず働きやすい職場環境の整備に向けて安全衛生活動や適切な労使協議の推進にも取り組んでいます。

グローバル枠組み協定(GFA)ってなんだろう？

私たち一人ひとりの行動は、常に社会から注目されています

グローバル枠組み協定とは…

- Global Framework Agreement 略して「GFA」 グローバル企業と国際産業別労働組合との間で締結する協定です。当社の「GFA」は、「環境」「人権」「労働」という3つの領域について、下図の4者間で協定を締結しています。
- 労使でこの協定に対し責任を果たすことを、社会に対して宣言しています。そのため、毎年の取り組み状況を労使で検証し、できなかったことを確認して、次年度の取り組みに反映し実践しています。当社以外に、H&M、カルフルー、ZARA、フォルクスワーゲン、ダイムラー等、皆さんもよくご存知のグローバル企業が締結しています。日本においては、2011年11月15日に当社に続き、ミズノ株式会社がGFAの締結を行いました。

GFAを通じて世界に社会的責任を果たすことを約束しています



UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)とは…

- 世界150カ国、900の加盟組織、2000万人の組合員が集まる国際産業別組合でサービス、商業、金融、印刷、メディア、郵便・物流といった国の枠を超えた産業の働く仲間の集まりです。

GFAはJSDから新産別であるUAZ(UAゼンセン)に継承されます

UAZ(UAゼンセン)とは…

- 高島屋労働組合が全高島屋労働組合連合会を通じて加盟していたJSD(日本サービス・流通労働組合連合会)が、流通サービスや繊維・アパレルなどの労組の集まりであるUIゼンセン同盟とひとつになって、11月6日に新たに『UAゼンセン』を結成しました。『UAゼンセン』は組合員総数140万人超を擁する日本最大の民間産別です。(※詳しくはTARO Press Vol.15をご覧ください。)

GFAに基づいて、企業や労組、労使で様々な取り組みをしています！

環境を守るために…

企業(高島屋)	労使	労働組合(TARO)
●全店でLED照明の導入を積極的に進めています。 ●クリーンローズ商品展開や「Love the Earth」など「地球にやさしい」をテーマとした営業活動を行っています。	●一粒のぶどう基金『森林の里親「花と緑の並木道」づくり』を通じて、植林など一人ひとりが参加できる環境保全活動を行っています。	●ペットボトルキャップやアルミ缶プルトップの回収など、一人ひとりが参加しやすい活動を行っています。 ●マイバック・マイカップ・マイ箸など一人でもできる取り組みの紹介を行っています。

働きやすい職場づくりを目指して…

企業(高島屋)	労使	労働組合(TARO)
●GFA締結以降、11月をハラスメント防止強化月間として、ハラスメントをなくそうと取り組んでいます。 ●安心して働ける環境づくりに向けて従業員のメンタルチェックを行っています。今年は11月に実施します。	●ローズスタッフの方々も含めて全員が働きやすい職場を作るため、みんなが自分の意見を言いやすい全員参加のSA Y活動を進めています。	●ハラスメントがどんなときに起こるのか、気をつけることは何かなど、ハラスメントに関する注意喚起を含めた情報提供を行っています。 ●ハラスメントやメンタルヘルスに関する相談に対応できるよう労働組合役員の教育や資格取得を行っています。

働きがい・やりがいを高めていくために…

企業(高島屋)	労使	労働組合(TARO)
●児童労働や強制労働で作られた商品を取り扱わないようお取引先にも協力をお願いしています。 ●安全で、安心して働ける職場環境を目指して、定期的な職場チェックなどに取り組んでいます。	●仕入に直接関わる方も関わらない方も双方が出来る取り組みとして、児童労働の問題解決に向けた社会貢献機会の提供や意識啓発に向けた取り組みを労使の活動として行うための検討を進めています。 ●企業や私達の未来を見つめ、働きがい・やりがいの観点から「働き方」や「人事福祉」に関する検討を進めています。	●ワークライフバランスの視点から、残業を前提としない仕事の仕方を目指して、仕事の割り振りの変更や業務の改善に取り組んでいます。 ●従業員を代表して職場巡回などを実施し、安全・安心な職場づくりに取り組んでいます。