

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

2021 年度 通年協議中間報告

労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

皆さん必ず動画を視聴いただき、
視聴後は全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。

1. VOICE 動画を労働組合 HP にてご覧ください

組合 HP 内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合 HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QR コードはこちら

ログイン ID : 各人の個人コード 10 桁 (企業コード 2 桁 (im) + 社員コード 8 桁)

パスワード : im (ともに半角英数)

組合 HP



2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・ **記名式**ですので、質問等ありましたら返信します

・ 回答期間は **10月31日(日)**を予定

動画ページに添付してある下記の URL をクリックし回答してください↓)

<https://forms.office.com/r/V6DmFhTgt7>

視聴確認
アンケート



スマートフォンで QR コードを読み取ってもアンケート回答可能です

10月9日に VOICE 動画を労働組合 HP にて
公開します。就業時間外にご確認下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

○ 配布対象者 : IMBS 組合員・非組合員 (出向者除く)

○ 組合員は、VOICE 動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

<目次>

第1章.....	3
労働組合 第8期活動報告・第9期運動方針・会計.....	3
第2章.....	22
2021年度 労使通年協議中間報告.....	22
Ⅰ. 私たちを取り巻く環境について.....	23
1. 2021年度第1四半期グループ業績.....	23
(1) グループの業績の状況について.....	23
2. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの環境.....	25
(1) 三越伊勢丹ビジネス・サポートの業績.....	25
(2) 三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向.....	25
3. 環境を踏まえた組合の考え方.....	27
Ⅱ. 人に関わる諸制度について.....	28
1. 評価制度の見直し 【対象 社員・プロスタッフ社員】.....	28
2. プロスタッフ社員人事制度の整備 【対象 プロスタッフ社員】.....	31
3. 地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定について.....	32
4. グループ共通の取り組み.....	33
(1) 短時間正社員制度について.....	33
(2) カムバック再雇用制度の導入.....	34
(3) リスクシナリオについて.....	35
(4) 社員ステージBにおける専門性の高い人材への処遇について.....	35
(5) 高齢者雇用安定法（70歳雇用努力義務）への対応.....	35
5. その他の協議事項.....	36
(1) 賞与と給与配分の見直しについて.....	36
(2) 転勤規程（規制交通費）の整備.....	36
(3) 教育体系の整備.....	36
Ⅲ. 働く環境の整備.....	37
1. 職場風土改革について.....	38
2. 業務改革について.....	39
3. 総実労働時間短縮について.....	40
4. 適正な労働時間管理について.....	41
5. ハラスメント撲滅に向けた取り組み.....	43

第1章

労働組合 第8期活動報告・第9期運動方針・会計

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 全体反省>

- ・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り組みを進めることができました。
- ・また、本部として各種取り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期の主なトピックス>

- ・新型コロナウイルス感染症：収束せず時短営業などが継続、営業上・活動上の制限あり
- ・株式譲渡：三越伊勢丹不動産（労務対応・独立経別金）、ソシエ・ワールド（独立支援金、新労組結成支援）
- ・構造改革に伴う労務対応：恵比寿三越、サテライト複数店舗、レオテックスオーダーメイド事業
- ・2020年12月、2021年6月賞与要求：一部の支部で業績を踏まえ再要求（減額）や、年間要求を臨時的に半期要求へ
- ・算出式によるペースアップ要求の見送り ・災害への義援金・災害見舞金対応：福島県沖地震、大雨災害

重点ポイントの振り返り（期初計画）

重点ポイント全体反省

①経営対策活動

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・グループや各社の生き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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・各支部労使間における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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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策定ができた。 ・すでに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

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーの声をタイムリーに集められる体制をつくることできてきているが、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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。ビギナー編のほか、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の策定、稼働でキャリア構築に繋がった。 ・組合人財像に基づく育成プログラムの策定などは継続事項。 |
|---|--|

⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応（コロナ禍での組合運営のあり方）

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・機関会議の開催など組合役員間の接点、VOICE、分野別活動におけるメンバーとの接点において、デジタルツールの活用によるリモートでの開催や、各社の感染拡大防止ガイドラインをふまえた活動に取り組む | <ul style="list-style-type: none"> ・機関会議およびVOICE活動でもリモートを実現、定着した。 ・店舗等リモートができない場合、感染対策徹底で実施できた。 ・レクイエション、店舗でのテーマ別VOICEなどリモート対応ができない活動が一部停滞しており、今後の取り組みを要検討。 |
|---|--|

< 第8期における分野別活動の振り返り >

○：良かったポイント	△：課題の残るポイント
①労働福祉活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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、在宅勤務関連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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高関心度の60歳以降雇用について、方向性を出せていない。 ・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。
②経営対策活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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ぬ体制を改めて構築する必要がある。
③現場活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
④広報活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
⑤ダイバーシティ推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・介護パ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。 ・支部が1つとして各支部育児VOICEの実施状況を把握した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
⑥社会貢献活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
⑦教育サポート活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・ライフ教育をマネを皮切りに導入に着手し、9月中旬開始予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
⑧政策・政治活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
⑨組織政策・人財育成	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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しての踏み込みや、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。

テーマ

メンバーとのあらたな「つながり」で、さらなる「働きやすい」環境への一歩を！

<第8期 全体反省>

- ・コロナ禍で、全国のメンバーに対して、直接の現場活動が出来ない中で、デジタルツールを使用した機関会議や動画VOICEを行い、メンバーとの接点を増やしなが課題の本質を聞き取る活動をスタートさせました。
- ・一方で、メンバー一人ひとりに対しての情報共有や、フィードバックの発信手段には課題が残りました。

<第8期の主なトピックス>

- ・デジタルツールの活用：会社はコロナ禍においても事業を継続する中、組合活動としては緊急事態宣言により現場への訪問が制限される等の制約に対しデジタルツールを活かした現場活動に変更した
- ・新IMBS行動指針の発表：組合役員に対して行動指針を共有した
- ・2021年6月賞与要求：IMBSではシェアード会社として、グループ全体の業績状況を鑑み再要求（減額）

重点ポイントの振り返り（期初計画）

重点ポイント全体反省

①経営対策活動

- ・経営懇話会については、事業の現状や方向性について、メンバーの求めている議題を設定し、内容を適宜共有する
- ・組合活動によって集約された声を必要に応じて経営側に伝えることで、働きやすい職場環境の維持向上につなげる

- ・経営懇話会の内容については、評議委員会で報告をおこなったが、メンバーへの共有ができなかった
- ・コロナ禍での労働環境やメンバーの声を、経営側に伝え職場環境の改善につながった

②労働福祉活動

- ・ステージBの賃金制度改定に向け、議論・検討を重ね、メンバーにとって納得性の高い制度構築の実現につなげる
- ・時間外勤務の状況や有給休暇の取得状況を適宜確認し、意見、提言を行い、好事例などをメンバーに共有する

- ・ステージB賃金制度改定や、賞与の半期交渉に伴うベースとなる賞与支給表について成案化できた
- ・時間外勤務・有給休暇の状況確認は安全衛生委員会で適宜できているが、好事例などの吸上げ、メンバー共有ができなかった

③現場活動

- ・全国の拠点に在籍するメンバーとの接点強化のため、デジタルツールを使用した現場活動の構築をする
- ・VOICEにおいては、主に動画をベースにし、やり取りもデジタルツールを使用した直接対話を含め、活動の効率化を図る

- ・デジタルツールを使用したVOICEを実施することにより、メンバーの状況に応じて出席しやすい体制を構築できた
- ・一方で、デジタルツールに馴染めていないメンバーについては閲覧環境やフォロー体制で一部課題を残した

④広報活動

- ・広報活動の中心をHPとし、接点拡大ややり取りを促進する目的で、定期更新や活動の進捗をその都度発信し、相互対話のきっかけをつくる
- ・HPの閲覧数が増えるようLINEの友達登録を進める

- ・HP上でユニオンレターの定期更新をして活動の報告をしたが、閲覧数が伸び悩み相互対話までは繋がらなかった
- ・HPの閲覧数やLINEの友達登録数が増加していない為、引き続き周知に向けた活動を行う必要がある

⑤組合役員人材の育成

- ・執行委員会・評議員会内で、勉強会を実施し、兼任役員への参加、知識向上を図る

- ・勉強会は、通年協議に必要な制度や法律の講義や教育動画の視聴を執行委員会・評議員会内で実施し、組合役員として必要な現場活動の知識を得ることにつながった

⑥新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた対応（コロナ禍での組合運営のあり方）

- ・感染防止の観点から、労使会議・機関会議・VOICEなど、デジタルツールを使用して行える会議体等は、極力リモート会議にて行う
- ・毎月の安全衛生委員会において感染拡大防止状況を確認

- ・労使会議・機関会議はリモート開催が定着した
- ・春の交渉のVOICEについては、対面開催の要望はあるものの動画とFormsでの対応を行い約60%の参加率となった
- ・本社・所沢Cのコロナの感染状況及び防止状況を毎月確認した

<第8期における分野別活動の振り返り>

○：良かったポイント	△：課題の残るポイント
①労働福祉活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・ステージBの人事賃金制度改定については、役割成果主義の考え方は残し、個人の成果横上げが維持する制度に改定できた。 ・半期要求の「ベースとなる賞与支給表」は変動幅が少ない安定した制度に改定できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務・有給休暇の取得促進や課題対応に関する労使協議をおこなうまでに至らなかった。 ・議案書はダイジェスト版を作成し、全員に印刷・配布していたが、メンバーからデータ配布等の要望があった。
②経営対策活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・VOICEで聞いたコロナ渦における職場の課題をはじめとするメンバーの声を経営懇話会などで経営に伝え、働く環境の改善（本社の飛沫防止パテーションの運用体制など）につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場で上がっている声を基に経営懇話会の議題を設定し、経営に確認してきたが、メンバーへの共有まで至らなかった。 ・経営懇話会では、声の共有に留まり、そこから繋がった改善などのフィードバックを行えていない。
③現場活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・8期で実施した5回のVOICEを動画にて行うことができた。 ・メンバーの声を吸上げる為、VOICEの度にFormsにて意見集約し、回答についてはユニオンレターへの掲載や直接フィードバックにて実施できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・VOICEの出席率は平均は60%ほどであったが、内容により出席率に差があった。 ・通年協議進捗の動画は、協議内容や進捗状況により発信できない月もあった。
④広報活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・ユニオンレターについては、組合活動や世の中の流れなど、メンバーが興味がある内容を、HPにて毎月の定期発信ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・広報として会社の動きや業績の内容を発信することが出来なかった。 ・LINEの友達登録については推進ができなかった ・HP閲覧数はHPの更新頻度も少なかったこともあり伸び悩んだ
⑤ダイバーシティ推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・ユニオンレターにて各種サポート百科の概要を掲載し、メンバーへの周知を図れた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護、疾病に対するVOICEやアンケートなどの具体的な活動までに至らなかった。
⑥社会貢献活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・広報紙にてSDGsの説明をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・SDGsについては、全体の説明は実施したものの、支部としての具体的な活動の議論までには至らなかった。
⑦教育サポート活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・フレッシュプラン・セカンドプランの開催ができた。 ・地域のフェロー社員向けフレッシュプランについてはリモートでおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレッシュプラン・セカンドプランの実施時期が当初想定との4・5月から感染拡大の影響により後ろ倒しの実施となった。 ・デジタルを活用した組合活動を推進する中、メンバーにデジタルツールの使い方を学ぶ機会の提供までには至らなかった。
⑧政策・政治活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・機関会議で執行委員、評議員に、政策・政治活動を周知することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場委員、メンバーへの周知は議案書の発信だけに留まった。
⑨組織政策・人財育成	
<ul style="list-style-type: none"> ・執行委員会・評議員会の中で知識向上のための勉強会をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・機関会議の資料が会議直前になってしまい、理解を深めるまでに至らなかった。 ・職場委員会については、デジタル環境の確認が遅れてしまったことから定期開催に至らなかった。

第8期（2020年度）決算報告および剰余金処分（案）に関する件

1. 第8期（2020年度）決算の概要

- ・ IMGUの会計および財政運営については、予算主義^{※1}の考え方にもとづき、監査委員による毎月の（内部）会計監査と監査法人による半期ごとの（外部）会計士監査による確認を踏まえ、「組合同約」や「組合同計基準および会計処理ルール」に則った効率的・効果的な費用の活用と、「資産運用ガイドライン」にもとづく適切な資産運用・管理の2点に注力した運営をおこなっています。
- ・ IMGUの財政は、2016年度から収支マイナス（赤字）の状況が続いていることから、2018年度に「財政健全化計画（中期計画）」を策定し2019年度から取り組みを始めましたが、2019年度はグループ内事業構造改革や新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の影響が想定以上に大きく、特に収入面に影響を与えました。
- ・ 2020年度も新型コロナが終息することはなく、グループ各社の業績悪化にともなう賞与の減額を主とする組合費収入の減少や、本支部のさまざまな活動に大きな変化をもたらしました。
- ・ その結果、財政収支について、組合同計全体（愛の募金特別会計を除く）の収入では約8億2,500万円（前年比：94.5%）と2019年度から減収になる一方、支出は約8億8,000万円（予算比：93.9%、前年比：89.0%）となり、約5,400万円の収支マイナス（赤字）となりました。
- ・ 収入は減収だったものの、コロナ禍でさまざまな活動が制限された一方で、そのあり方も見直され一部の活動費用を効率化できたことで、収支は2019年度より改善されました^{※2}。

※1. 予算主義について

組合同計<予算主義>	企業会計<決算・結果主義>
期初に決めた予算にもとづき、目的を設定・計画した活動を進めることを重視する考え方	「利益を出すこと」や「結果実績」に重きを置く一般的な企業の会計の考え方

※2. 【参考】第7期（2019年度）収支：1億1,400万円マイナス

【第8期（2020年度）決算数値（全体）】 ※ 金額は各会計の繰越金、繰入金、剰余金を除いた額

単位：千円

	一般会計		闘争特別会計	
	予算	実績	予算	実績
収入	792,000	824,662	150	180
支出	935,500	878,579	10	1
収支	-143,500	-53,917	140	179

単位：千円

	全会計合計（愛の募金特別会計除く）			
	予算	実績	予算差	予算比
収入	792,150	824,842	32,692	104.1%
支出	935,510	878,580	-56,930	93.9%
収支	-143,360	-53,738	89,622	-

単位：千円

	愛の募金特別会計合計			
	予算	実績	予算差	予算比
収入	1,010	866	-144	85.8%
支出	5,400	4,737	-663	87.7%
収支	-4,390	-3,871	519	-

2. 第8期（2020年度）決算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

① 組合費

- ・ 2019年度に引き続きグループ各社の採用抑制や構造改革による組合員数の逓減、また、新型コロナの影響により(株)三越伊勢丹をはじめとしたグループ各社の業績が悪化し賞与支給額の減額を余儀なくされたことをうけ、本給・賞与ともに2019年度より減収となりました。

② 施設利用料収入

- ・ 新型コロナの影響により、メンバー利用・ハワイ現地利用ともにおこなわれないことを想定していましたが、2021年4月以降、アメリカのワクチン接種が進行し行動制限が緩和されたことから現地利用での収入がありました。

③ 受取利息・受取配当金

- ・ 受取利息は、低金利の影響や保有している一部商品の売却による分配金の減額は一定程度あったものの、ポートフォリオの組み替えのなかで新規に購入をおこなっている私募リート商品の分配金が特に堅調に推移したこともあり、ほぼ予算どおりの約3,800万円（予算比98.4%・前年比84.9%）という結果となりました。
- ・ 受取配当金は、保有している三越伊勢丹HDS株の配当が、厳しい企業業績の状況を踏まえ減配(12円→9円)となった結果、約3,300万円（予算比101.2%・前年比79.1%）となりました。

【支出の部】

① 事業費

- ・ 前述のとおり、コロナ禍でさまざまな活動のあり方も見直され一部の活動費用を効率化できました。
- ・ 具体的には、各支部のVOICE活動をはじめ、教育、機関会議といったこれまで集合を前提としていた活動をリモート開催へと切り替えたことにより、会議費や出張旅費の削減につながり、支部活動費の執行率は低位となりました。
- ・ 本部執行委員会や本部評議員会、本部大会といった本部の機関会議も年間をつうじてリモート開催をおこなってきたことから、本部会議交通費の削減にもつながりました。
- ・ 事業費で予備費を流用した主な科目と理由は以下のとおりです。

科目	超過額	理由
書記局費	約310万円	・ 従業員意識調査の各支部独自質問にかかる費用を本部書記局費として計上したため（以前は支部活動費）
能力開発費	約650万円	・ 自己啓発支援制度の利用者が想定以上に多かったため

② 事務費

- ・ 地域事務所の設備見直し（一部リモデル）や、首都圏事務所を含めた新型コロナ対策用の備品購入などにより、消耗品費や建物及び建物付随設備購入費が予算を超過しましたが、事務費全体としては予算内の支出となりました。
- ・ 事務費で予備費を流用した主な科目と理由は以下のとおりです。

科目	超過額	理由
消耗品費	約40万円	・ 消耗品費については、地域事務所の設備見直しや新型コロナ対策用の備品購入をおこなったため
建物及び建物付随設備購入費	約55万円	・ 建物及び建物付随設備購入費については、札幌丸井三越支部のリモデル工事にともない資産計上が発生したため
修繕営繕費	約40万円	・ 修繕営繕費については、地域事務所設備見直しにともなう簡易工事や金庫・備品の廃却などをおこなったため

③ その他支出

- ・ 三越伊勢丹不動産株式譲渡にともない、転籍するメンバーそれぞれに対してこれまでの組合加入月数におうじた独立費別金を支給したため、独立支援金を約850万円計上しています。
- ・ 現在の金融市場等を踏まえ保有する金融資産の見直しや入替に着手するため、過去購入した投資信託を売却した結果、有価証券売却損を約4,200万円計上しました。なお、この投資信託の総合的な投資結果は以下のとおりとなります。

商品名	DWSグローバル公益債券Aコース (為替ヘッジあり)	DWSグローバル公益債券Bコース (為替ヘッジなし)
購入先	楽天証券	
購入日	2013年2月18日～12月24日 (3回に分けて購入)	2013年4月16日～2015年6月1日 (7回に分けて購入)
① 簿価	150,000,000円	180,000,000円
② 時価*	131,570,791円	156,741,979円
③ 受取配当金*	40,795,548円	51,361,409円
④ 総合損益 (②-①+③)	22,366,339円	28,103,388円

※ 時価・配当は2020年11月30日時点

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

- ・ 現在約7億円の資産規模を維持しながら保有している資産を運用しており、2020年度については運用している金銭信託の受取利息は想定を上回る水準で推移しました（予算比：119.9%）

② 愛の募金特別会計

- ・ 収入の面では、コロナ禍での募金のあり方を見直すなかで、キャッシュレス募金を推進し募金窓口も複数設けるなどの対応をおこないましたが、愛の募金収入は想定を下回りました（予算比：84.6%、前年比：27.7%）。
- ・ 支出の面では、国内外の自然災害の発生にともない、日本赤十字社および上部団体へ義援金・救援金などの支援や、被災したグループ内従業員へ直接的に災害見舞金支給をおこないました。
- ・ くわえて、東京をはじめ全国10ヵ所のグループ各社の所在地（都道府県）における新型コロナ支援窓口に対して、寄付金を寄付しました。

3. 労働組合保有資産について

- ・ 2020年度決算時点の総資産額は約49億6,400万円となり、前年に対して約5,700万円減少しました。
- ・ 主な内訳としては、預金が+約1億5,600万円、自社株が+約5,100万円、有価証券が-約2億6,400万円となっています。なお、2019年度に続き資産運用ポートフォリオの見直しを順次進めており、2020年度は前述した債券型投資信託の売却と、上場型の指数連動型の投資信託（ETF）や国内株式を対象とした私募投資信託（インパクト投信）などの購入を資産運用コンサルタントの助言のもとにおこなっています。
- ・ 闘争特別会計の資産額は約7億2,000万円となっており、全組合員の給与に換算すると（補償日数）約4.5日となっています。

4. 監査報告について

- ・ 各会計について、監査委員による定例の内部監査を毎月実施しました。
- ・ また、中間および期末決算時において、「EY新日本有限責任監査法人」による監査をうけ、決算資料は正当に表示されており、適正な会計処理がおこなわれていることが確認されました。

独立監査人の監査報告書

2021年8月27日

三越伊勢丹グループ労働組合

本部執行委員長 菊池 史和 殿

EY新日本有限責任監査法人

東京事務所

指定有限責任社員 公認会計士
業務執行社員

鹿島 寿郎 

監査意見

当監査法人は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に基づき、三越伊勢丹グループ労働組合の2020年度（2020年7月1日から2021年6月30日まで）の一般会計及び特別会計（闘争特別会計及び愛の募金特別会計）に関する計算書類、すなわち、収支決算表、貸借対照表、財産目録並びに総合貸借対照表、総合財産目録、計算書類の注記及び附属明細表（剰余金の内訳、固定資産等見返勘定の内訳、減価償却明細表）について監査を行った。

当監査法人は、上記の計算書類が、全ての重要な点において、労働組合法会計基準に準拠して作成されているものと認める。

監査意見の根拠

当監査法人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行った。監査の基準における当監査法人の責任は、「計算書類の監査における監査人の責任」に記載されている。当監査法人は、我が国における職業倫理に関する規定に従って、組合から独立しており、また、監査人としてのその他の倫理上の責任を果たしている。当監査法人は、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手したと判断している。

強調事項-計算書類作成の基礎

注記に記載されているとおり、計算書類は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に従い、組合が組合員に対して会計報告を行うため、労働組合法会計基準に準拠して作成されており、したがって、それ以外の目的には適合しないことがある。当該事項は、当監査法人の意見に影響を及ぼすものではない。

計算書類に対する代表者の責任

代表者の責任は、労働組合法会計基準に準拠して計算書類を作成することにある。これには、不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない計算書類を作成するために代表者が必要と判断した内部統制を整備及び運用することが含まれる。

計算書類を作成するに当たり、代表者は、継続組合の前提に基づき計算書類を作成することが適切であるかどうかを評価し、継続組合に関する事項を開示する必要がある場合には当該事項を開示する責任がある。

計算書類の監査における監査人の責任

監査人の責任は、監査人が実施した監査に基づいて、全体としての計算書類に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて合理的な保証を得て、監査報告書において独立の立場から計算書類に対する意見を表明することにある。虚偽表示は、不正又は誤謬により発生する可能性があり、個別に又は集計すると、計算書類の利用者の意思決定に影響を与えると合理的に見込まれる場合に、重要性があると判断される。

監査人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に従って、監査の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行い、職業的懐疑心を保持して以下を実施する。

- ・ 不正又は誤謬による重要な虚偽表示リスクを識別し、評価する。また、重要な虚偽表示リスクに対応した監査手続を立案し、実施する。監査手続の選択及び適用は監査人の判断による。さらに、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手する。
- ・ 計算書類の監査の目的は、内部統制の有効性について意見表明するためのものではないが、監査人は、リスク評価の実施に際して、状況に応じた適切な監査手続を立案するために、監査に関連する内部統制を検討する。
- ・ 代表者が採用した会計方針及びその適用方法の適切性、並びに代表者によって行われた会計上の見積りの合理性及び関連する注記事項の妥当性を評価する。
- ・ 代表者が継続組合を前提として計算書類を作成することが適切であるかどうか、また、入手した監査証拠に基づき、継続組合の前提に重要な疑義を生じさせるような事象又は状況に関して重要な不確実性が認められるかどうか結論付ける。継続組合の前提に関する重要な不確実性が認められる場合は、監査報告書において計算書類の注記事項に注意を喚起すること、又は重要な不確実性に関する計算書類の注記事項が適切でない場合は、計算書類に対して除外事項付意見を表明することが求められている。監査人の結論は、監査報告書日までに入手した監査証拠に基づいているが、将来の事象や状況により、組合は継続組合として存続できなくなる可能性がある。
- ・ 計算書類の表示及び注記事項が労働組合会計基準に準拠しているかどうかを評価する。

監査人は、代表者に対して、計画した監査の範囲とその実施時期、監査の実施過程で識別した内部統制の重要な不備を含む監査上の重要な発見事項、及び監査の基準で求められているその他の事項について報告を行う。

利害関係

組合と当監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はない。

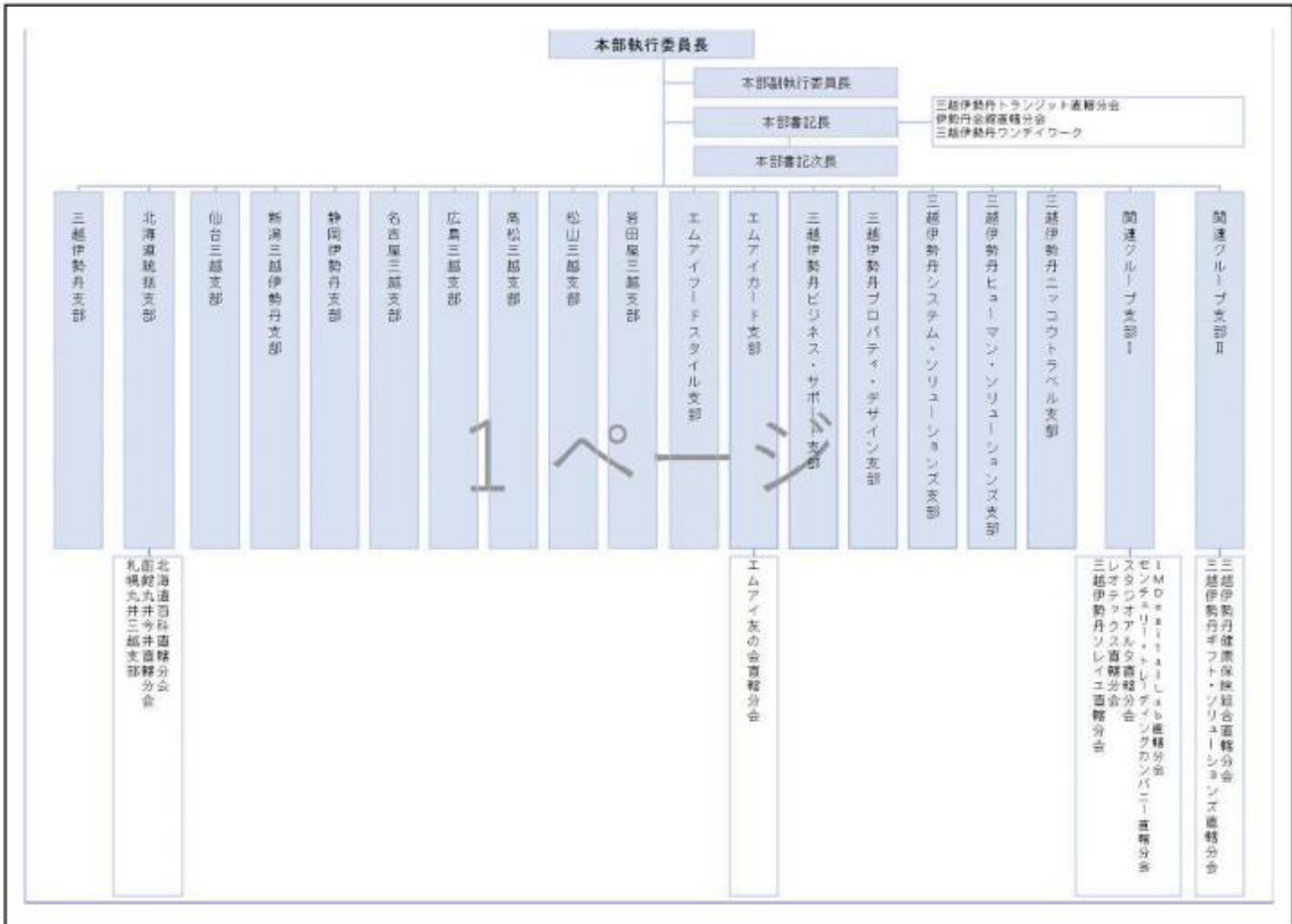
以 上

5. 剰余金処分(案) ※ 審議決定事項

- ・ 2020年度における下記剰余金を各々2021年度へ繰り越します。

一般会計	闘争特別会計	愛の募金特別会計
42億2,324万4,489円	7億2,088万7,928円	186万5,468円

<第9期組織図>



関連グループ 構成企業

- 関連グループ支部Ⅰ 構成企業
 - ・三越伊勢丹ソレイユ：グループ企業の支援業務
 - ・レオテックス：紳士服などの製造・販売・衣料品の補整加工業務
 - ・スタジオアルタ：CMや番組の制作、イベント・キャンペーンの企画・運営、アルタビジョンの運営
 - ・センチュリートレーディングカンパニー：ワインを中心とした洋酒、食材、雑貨などの輸入業
 - ・I M Digital Lab：グループにおけるデジタルトランスフォーメーションの推進
- 関連グループ支部Ⅱ 構成企業
 - ・三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ：ギフト商材、システムの企画開発と販売
 - ・三越伊勢丹健康保険組合：三越伊勢丹グループの従業員が独自に設立した健康保険組合
- 本部書記長直轄 構成企業
 - ・三越伊勢丹トランジット：カフェ・レストラン運営など飲食事業
 - ・伊勢丹会館：伊勢丹新宿本店におけるレストラン事業
 - ・ワンデーターク：百貨店・アパレルの「単日・短時間」の仕事のプラットフォーム

<第9期に向けた環境認識>

コロナ禍が継続する中で、企業業績はこれまでになく厳しく今後も予断を許さない状況であると言えます。また、社会や消費者の価値観・ニーズが大きく変化する中で、アフターコロナでの業績水準は見込みが難しい状況です。そのような状況下で、各企業の今後を見据えながらの労使協議が求められます。また、経営体制が変わり、方針にも変化が見られる中で、場合によっては昨年までの議論と方向性が変わる可能性もあります。各支部において納得性ある労使協議を如何に行えるかがポイントとなります。

更には今までの中期経営計画と異なり、今まで以上に各事業会社・各部門との対話を重視するものであり、背景には主体性の向上が求められています。組合としてメンバーとの対話を更に強化し、経営対策のスピードを上げることが求められます。

<第9期運動方針の考え方>

【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！

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。

【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。

【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り！

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。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

- ・三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバーの安心・やりがい・夢に向けた取組みを引き続き進めていきます。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。昨年度からの業績回復はあるものの、今後の賞与交渉を踏まえると、今年度の賞与交渉は非常に大きな意味を持ちます。その他、中長期を見据えた項目の議論をおこないます。
- ・本部・HDSからの方針は踏まえながらも、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。

②経営対策活動

- ・企業環境を踏まえ、経営対策の精度およびスピードを高め、グループのスピードある変革をサポートすることが必要です。そのためには、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。
- ・これらを両輪でまわすことで、働きやすい環境を実現しつつ、経営・営業両面での変革をバックアップします。

③現場活動

- ・組合役員はもちろんですが、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活動を進めます。
※主体的とは：率先して行動するだけでなく、状況に流されず自らの価値観に基づいて意思設定し、その責任を引き受けること
- ・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。

<第9期組織の考え方>

【本部の組織について】 各支部の推進力向上、重点政策への実効性を高めるために、百貨店支部・関連支部を統括する担当本部副執行委員長を配置します。特定の分野別活動にとどまらず、総合的に運動方針の完遂を目指します。

【支部の組織について】 三越伊勢丹ニコウトラベル直轄分会は、独自性ある活動の推進、おかれた企業環境に対する経営対策のスピードアップなどを旨とし、関連グループ支部IIから独立させて支部化します。

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

- ・グループ労使協議では、前期より検討をおこなってきた各種グループガイドライン、継続協議となっている社員ステージBの人事賃金制度の方向性の議論を実施。働く環境の整備については、総実労働時間短縮、業務改革・風土改革の推進、ハラスメント対策など、グループ部会を通じた取組みの確認を実施。
- ・特に法改正を見据えた高齢者雇用の対応の方向性策定、風通しの良い職場環境に向けた風土改革の実現に向けて取り組む。

②経営対策活動

- ・中期経営計画における各事業の目指すべき方向性について、メンバーへの浸透や定着に向けた提言や発信をおこなう。
- ・コロナの経営への影響を確認し、役員・メンバーへ情報共有を適切に実施、健全な危機感・経営マインドの醸成につなげる。
- ・構造改革について、本支部の連携を強化し各社の状況を慎重に見極めながら、職場への情報共有や従業員の雇用への対応など具体的な取組みを協議する。併せて、職場懇話会・経営懇話会両輪でのチェック機能・パイプ機能の強化に引き続き取り組む。

③現場活動

- ・「兼任・専従」という殻を取り払い、各々の立場で主体的に取り組む、メンバーへの発信力を高める体制を作る。実現可能なステップ感を設定し、サポートする。【イメージ】①会議への参加から運営へ⇒②職場区での役員間対話強化⇒③問題解決実施
- ・メンバーとの対話における重要なツールである月1動画について、課題感に基づきルーティンで発信できるように、支部サポートを実施する。また、執行部が発信しやすくメンバーにとっては見やすい頻度、時間などを踏まえて、修正を検討。

④広報活動

- ・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していく。デジタルサイネージは原則として動きのある動画コンテンツとする他、現状未設置の拠点への露出を高める（新規設置・Streamへの誘導）。
- ・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していく。

⑤ダイバーシティ推進

- ・幅広くダイバーシティ推進の考え方や行動基準を策定し、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。
- ・動画やサポート百科など情報ツールのメンバーへの周知にむけて、VOICEや教育活動と連携した発信方法を検討する。
- ・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、組合役員の対峙に取り組む。
- ・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。

⑥社会貢献活動

- ・愛の募金による経済的支援や人的・物的支援について、社会福祉・資源環境保護・アフターコロナ 社会的課題と定め、IMGUとして対処すべき課題とそれに取り組む支援団体やその活動をふまえて検討し、SDGsを切り口に発信する。
- ・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。

⑦教育サポート活動

- ・フレッシュプランは今まで以上に組合組織や活動に対する親しみやすさを意識し、統一したカリキュラムを深化させる。
- ・キャリアプランは前期をふまえて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。

⑧政策・政治活動

- ・IMGUは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。活動の推進のためにメンバーの理解を促進しつつ、政策実現の有力な手段であるUAゼンセン組織内議員の支援を継続する。
- ・第9期は2022年に改選となるかわいたかのり議員の支援活動をIMGUとして主体的に推進する。特に政策の必要性を肌身で感じられる動画発信を通じて、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。

⑨組織政策・人材育成

- ・引き続き8期で体系化したビギナー・アドバンス教育の継続化と更なるブラッシュアップを行い、IMGUの人材像やあるべき姿を見据えた教育プログラムの企画立案を実施する。
- ・9期は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9期に向けた環境認識>

昨年度は、グループにおけるシェアード会社の一員として、グループEC需要の拡大やソリューション営業部におけるクライアントの受託領域拡大により営業利益黒字となりました。本年度も新たな領域に向けたビジネスの拡大とグループの物流を円滑に運営する私たちは重要な役割を担うことになります。組合はこの環境の変化をチャンスと捉え、現状の業務による成果が安心とやりがいにつながる取り組みを進めます。併せてメンバーの将来ありたい処遇や働く環境について具体的に描き、実現するための指針を示していきます。第9期ではデジタル化と共に、各拠点の組合役員を軸にしたメンバーとの直接対話を強化し、目の前で抱える課題の解決とありたい姿の実現につながる労使協議に取り組みます。また活動の進捗状況などは、随時メンバーに共有していきます。

<第9期運動方針の考え方>

ありたい姿をメンバーと共に考え、実現に向けて取り組みます**【メンバーと組合役員とのつながり】** ありたい姿を創造する為にメンバーの声を集めます

あらゆるツールと機会を使い現場活動の推進をおこなうと共に、積極的な組合役員のヒアリングを通じてメンバーの声を集めます。

【課題解決とありたい姿を実現する労使協議】 自分たちの処遇は自らが目指すことで実現していきます

メンバーの声からありたい姿を考え、課題となる処遇や働く環境を明確にするとともに、実現するための協議をおこないます。

【活動の進捗や結果の共有】 活動の進捗状況はスピード感をもってメンバーに共有します

タイムリーに組合活動の進捗や情報をメンバーに周知するため、広報ツールを工夫し、フィードバックのサイクルを確立します。

<第9期運動方針における重点政策>

①労働福祉活動

- ・IMBS中期計画や行動指針など発信されている中で、労働条件についても中長期的な視点をもって実現していくためのありたい姿を設定し、方向性や進め方などを労働条件ロードマップとして策定し、納得性ある労使協議を目指します。
- ・シェアード会社のIMBSとしての事業構造も考慮しつつも、メンバーが安心・やりがい・夢を持って今後を見据えた制度の実現を目指し、労使協議をおこなっていきます。
- ・賞与交渉については、本年度より半期交渉となり、春の交渉で決めたベースとなる賞与支給表と指標に基づき交渉していきます。
- ・時間外勤務・有給休暇の取得促進などの時間管理について、課題の解決に向けた協議は専門協議会、実態把握は時間管理確認会にておこないます。

②経営対策活動

- ・グループ百貨店やIMBSの環境状況も踏まえつつ、スピード感を持って経営対策を進めて行くことで、会社の方向性をメンバーに浸透させるとともに、現場の意見を経営につたえていきます。
- ・そのために経営のチェック機能・パイプ機能を見直していきます。
 - チェック機能：経営懇話会・職場懇話会を通じてメンバーの課題を解決することで、現場と経営との理解を深める話し合いにつながっていきます。
 - パイプ機能：会社の方向性や考え方を兼任役員、メンバーに発信・浸透させ、日々の業務に反映させることにより、会社へ現場活動で集約したメンバーの声を積極的に伝えることで相互の信頼関係を醸成します。

③現場活動

- ・メンバーが活動に関わりを持てるようデジタルツールを活用し、メンバーとの対話を重視した活動を進めます。
- ・メンバーの声を収集する取り組みを強化するため、テーマ別VOICEの実施や身近な役員・職場委員を通じた意見集約をおこない、現場の声を機関会議で共有します。またその声を労使で共有し、労働条件や職場環境の改善につなげます。
- ・メンバーズVOICEについては、デジタル環境が整っていないメンバーには、直接的なフォローを通して、相互に情報共有できる環境にしていきます。
- ・兼任役員とメンバー相互に関われるよう、吸上げた内容を組合機関会議内で共有すると共に、メンバーへ内容を伝える活動をおこなうことでありたい姿の理解促進につながっていきます。

<第9期組織の考え方>

【支部の組織について】

- ・メンバーと組合との接点強化を図るため、各拠点で組合役員を職場委員も含め選出します。
- ・組合活動をメンバーに身近に感じてもらう取り組みの一環として、各活動の担当者を兼任役員から選出します。

<第9期における分野別活動計画>

①労働福祉活動

- ・毎月、通年協議に関する動画を発信し、進捗と制度の理解促進につなげる共にアンケートからメンバーの声を吸上げます。
- ・働きやすい職場環境の実現に向け職場委員会やテーマ別VOICEを通じ時間外勤務・有給休暇の取得など課題抽出をおこないます。
- ・現場から吸上げた課題や声を労使協議に反映し、協議の進捗を動画で共有しつつ納得性ある制度につなげます。
- ・議案書は冊子配布を縮小させデータ配布を増やしていきます。

②経営対策活動

- ・経営懇話会の議題については、メンバーに伝えるべき会社の方向性や状況を執行委員会で事前に議論します。
- ・経営懇話会開催後、必要に応じて広報誌などでメンバーに共有します。
- ・職場委員やVOICEを通じて意見の吸上げを行い、経営懇話会・職場委員会で伝えます。
- ・中長期経営計画や行動指針の理解、浸透を会社と一緒に進めます。

③現場活動

- ・メンバーと直接対話をおこなう体制として、Teams会議の環境整備と現場の役員体制を強化していきます。
- ・VOICEについては、動画とFormsアンケートの活用をするとともに、年1回の直接対面でおこないます。
- ・VOICEの出席数（閲覧数）は、当該メンバーの周知徹底に向け、兼任役員と連携し各回70%以上の閲覧率を目指します。
- ・メンバーの意見⇒労使協議⇒メンバーへのフィードバックをサイクル化し、意見の言いやすい活動につなげます。

④広報活動

- ・メンバーがHPを活用して必要な情報を得るため、関心の高い内容の掲載と更新頻度を高めていきます。
- ・ユニオンレターについては、執行委員が中心となり会社情報や組合活動を掲載し定期発刊をおこないます。
- ・写真付き名簿については、各拠点の職場委員が中心に、異動の際のメンテナンスと、拠点情報の更新をおこないます。
- ・HPの閲覧数を増やしていくために、役員全員でLINEアカウント（友達登録）の拡大キャンペーンをおこないます。

⑤ダイバーシティ推進

- ・メンバーが育児、介護、疾病等の情報が得られるよう、HPの各サポート百科の認知度を高めていきます。
- ・各拠点の役員がサポート百科を保管し、閲覧が難しいメンバーにご案内ができる体制を作ります。
- ・育児、介護、疾病のアンケートを全従業員におこない、実態調査をおこないます。
- ・育児、介護、疾病の対象にVOICE活動をおこない、意見をもとに環境整備をおこないます。

⑥社会貢献活動

- ・本支部合同で企画した社会貢献活動（ボランティアサポート等）の周知と参加者拡大に向け取り組みます。
- ・他支部が支援する団体への参加を促進します。
- ・SDGsの理解と浸透に向けて、サステナブル（持続可能な）活動について考える機会を作ります。

⑦教育サポート活動

- ・フレッシュプラン・セカンドプランについては、計画的にスケジュール・教育内容を検討します。
- ・新入社員に対しては、フォロー教育を実施します。
- ・メンバーに対しては、デジタルツールの使い方を学ぶ動画やマニュアルの提供をおこなっていきます。

⑧政策・政治活動

- ・組合役員の政治、政策に関する理解を深めるための勉強会を機関会議でおこないます。
- ・メンバーが組合の政治活動への理解浸透するための取り組みとして、政治活動をおこなう理由や組織内議員の活動報告を実例を交えながら組合HPや広報を通じて共有します。

⑨組織政策・人材育成

- ・現場活動の活性化に向けて、全拠点から職場委員の選出をおこない、現場の課題抽出や相談窓口機能の強化をします。
- ・職場委員会を毎月定例開催し、各職場の環境実態の把握とメンバーの声を吸上げをおこないます。
- ・人材育成として、役員が知識の取得が出来るよう勉強会を定期開催します。
- ・機関会議の活性化に向けて、資料等の共有や議論ポイントを工夫し、効率の良い会議運営に繋がります。

第9期（2021年度）予算（案）に関する件

1. 2021年度予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

- ・ 労働組合の会計は、利益を追求する企業会計（決算・結果主義）とは異なり、支出を抑えて剰余金を増やすことを目的にしていません。
- ・ 限られた組合費収入を効率的に活用しながら活動計画にもとづいた予算を策定し、その着実な執行をつうじて組合員に対する最大の効果をあげることを目的としています。これを予算主義と呼んでいます。
- ・ 2021年度の会計予算も、これまでと同様に予算主義の会計を前提とし、本支部の運動方針を完遂するために必要かつ適切な予算策定をおこないます。

2) 財政中期計画について

- ・ 組合財政は2016年度～2019年度まで4期連続で収支マイナスの状況が続いており、中長期的な視点で鑑みると、今後の組織運営に影響を与える可能性があります。
- ・ よって、組合では2018年度に「財政プロジェクト」を立ち上げ、中長期的な収支均衡・財政健全化に向けた計画を策定し、2019年度は「事業のあり方・財政健全化プロジェクト」にてさらに具体的な対応策を検討してきました。
- ・ 2020年度は上記の対応策を進める一方で、新型コロナの影響により事業費を中心とした支出が大幅に減額となっているため、2020年度の特種与件(有価証券売却損、独立支援金の支出など)を除くと、実質的には収支均衡がはかられる状況になっています。
- ・ 今後は新型コロナによる影響や、効率性という観点からも活動のあり方(リアルとリモートのバランス)に関する検討をおこない、第10期（2022年度）を目途に収支均衡がなされるよう着実に財政健全化を推し進めていきます。

【 IMGU財政健全化計画（中期計画・2018年度策定）の抜粋 】

① 基本的な考え方

- ・ 収支マイナスの状況が今後も続く場合、「資産縮小に伴う運用収益の減少によるさらなる収支の悪化」「闘争資金減少など労働組合としての影響力低下」「長期的な組織の存続」等に影響が懸念されるため、財政健全化に向けた取り組みは必須である
- ・ ただし、短期的な収支健全に向けた取り組みの推進は、組合員への影響や組織力低下に繋がる可能性もあることから、4～5年程度の中期的なスパンでの取り組みとしていく
- ・ 計画を策定するにあたっては、組織発足後の予算・実績推移や今後の収支の見込みなどを踏まえ、以下を基本的な考え方として財政健全化に向けた計画を策定する

② 計画達成までの期間

- ・ 第10期（2022年度）の実績ベースで収支均衡を目指す中期的な計画とする

③ 目指す収支の方向性

- ・ 予算策定時の収支が▲5,000万円程度（2018年度予算+約7,000万円）を目指す
- ・ 今後の収支見込みを鑑みると、収入は減少見込み、支出は組織状況等によるものの現状の水準程度はかかる見込みであることから、極力現行水準程度に収入を維持すること、支出を着実に7,000万円程度削減するための様々な打ち手を検討する

現在の環境に合わせて再度財政健全化計画（中期計画）の見直しをはかっていく

3) 第9期（2021年度）予算の考え方

- ・ この先も賞与の減額や組合員数の通減による組合費収入の減少が見込まれていることや、2021年7月に独立したソニー・ワールド労働組合への独立支援金の執行などにより、第9期（2021年度）の組合財政は、単年度では大きなマイナス収支となることが想定されます。
- ・ また、第9期（2021年度）は引き続き新型コロナの影響を考慮し、VOICE活動や機関会議のリモート開催を継続し会議費や出張旅費の効率化をはかる一方で、リモートレクへのトライアルや、社会環境や会社の動向にも注視しながら集合教育や出張の緩和を検討するなど、リアルとリモートのハイブリッドな活動推進を前提とした予算策定をおこないます。
- ・ 現在の厳しい環境下でも、限られた貴重な組合費を活用し、組合員に対して最大の効果をあげられるよう、メリハリをつけた予算策定と組合費執行をおこないます。

2. 第9期（2021年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

- ・ 施設利用料収入や配当金はわずかに回復することが見込まれますが、依然として組合費収入は減少が想定されることから、収入全体では2020年度予算に対して-5,230万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
組合費収入 (-6,000万円)	採用抑制の影響により組合員数がさらに減少することやグループ各社の業績悪化による賞与の減額が想定されることから、組合費収入は2020年度予算からの減額を見込み予算設定
施設利用料収入 (+700万円)	2021年4月以降ハワイ現地利用が回復しており、今後も堅調に推移することを見込み、2020年度予算から増額で予算設定
受取利息・配当金 (+70万円)	三越伊勢丹HDS株の配当は増配が想定される一方で、2020年度中に保有していた株式の一部が償還済みとなったため、2020年度予算からは微増で予算設定

【支出の部】

① 事業費

- ・ 上述のとおり、本支部活動ともに新型コロナの影響を考慮し2020年度の実績と反省をもとに、効率化をはかる科目と、より活動を推進する科目とのメリハリをつけ、事業費全体では2020年度予算に対して-2,310万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
本部活動費 (+830万円)	首都圏中心のIMキッズをはじめとした各種活動は、2020年度実績をもとに減額する一方、従業員意識調査やホームページ改修にかかる費用の増額を見込み予算設定
本部教育費 (+800万円)	2020年度未実施のシニア対象教育の実施や、自己啓発支援制度の利用者拡大を見込み、2020年度予算から増額で予算設定
本部渉外費 (-20万円)	2020年度の予算水準をもとに、各支部の関係団体の会費などは支部活動費に移管するため、微減で予算設定
本部会議交通費 (-350万円)	本部機関会議はリモート開催を前提とするため2020年度実績を考慮するものの、出張の緩和も想定し2020年度予算比60%程度で予算設定
支部活動費 (-3,570万円)	各支部の2020年度の実績と反省や、組合員数、第9期運動方針などを総合的に考慮し、支部ごとに設定した予算の積み上げ

② 事務費

- 2020年度に顕在化した課題解決にむけた環境整備にかかる費用を見込む一方で、役員・専従者数が減少したことによる人件費の減額を見込み、事務費全体では2020年度予算に対して-2,140万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
人件費 (-2,945万円)	2020年度から役員・(書記スタッフを含む)専従者数が減少していることから、減額して予算設定
物件費 (+805万円)	地域事務所設備の見直しは2020年度で一定程度終えたものの、首都圏事務所設備の見直しや、あらたに組織全体のシステム保守費用を見込むことから、増額して予算設定

③ その他の支出

項目・前年予算差	予算策定のポイント
リゾート施設関連費 (-300万円)	2020年度実績水準で予算設定
上部団体費 (-1,350万円)	組合員数の逓減とソシエ・ワールド支部の独立による影響を見込み、2020年度予算より減額して予算設定
共済会費 (-1,550万円)	組合員数の逓減とソシエ・ワールド支部の独立による影響を見込み、2020年度予算より減額して予算設定
特別会計繰入金 (+300万円)	愛の募金特別会計への繰り入れを想定し予算設定
独立組織関連費 (+1億2,000万円)	ソシエ・ワールド労働組合への独立支援金として予算設定

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

- 2021年度中に資産運用を見直す可能性はあるものの不透明であることから、収支ともに2020年度実績水準で予算設定します。

② 愛の募金特別会計

- 収入について、キャッシュレス募金の推進やコロナ禍の募金といった影響を考慮し、経常収入は2020年度実績水準で予算設定します。
- くわえて、事業が滞らないよう、愛の募金特別会計を補完する位置づけで、一般会計からの繰入金収入を予算設定します。
- 事業費について、本部支援団体への寄付は2020年度実績水準で予算設定します。
- また、上部団体(UAゼンセン)への寄付や、国内外の自然災害発生時の義援金・救援金窓口への寄付、被災した従業員への災害見舞金などを想定し、これまでの支給実績をもとに予算設定します。

3. 第9期（2021年度）予算の収支について

- 第9期（2021年度）の組合会計全体の収支予算は、原則募金収入により運営される愛の募金特別会計を除き、**収入は約7億4,050万円、支出は約9億8,200万円**とします。

【 組合財政 単年度収支額の推移 】

① 一般会計+闘争特別会計

単位：千円

	第7期（2019年度）		第8期（2020年度）		第9期（2021年度）		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年度予算比	前年度実績比
収入	921,200	873,350	792,150	824,842	740,470	93.5%	89.8%
支出	1,003,510	986,927	935,510	878,580	982,010	105.0%	111.8%
収支	-82,310	-113,577	-143,360	-53,738	-241,540	-	-

※ 金額は愛の募金特別会計および各会計の繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

② 愛の募金特別会計

単位：千円

	第7期（2019年度）		第8期（2020年度）		第9期（2021年度）		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年度予算比	前年度実績比
収入	3,010	3,226	1,010	866	810	80.2%	93.5%
支出	3,010	4,319	5,400	4,737	3,350	62.0%	70.7%
収支	0	-1,092	-4,390	-3,871	-2,540	-	-

※ 金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

4. 今後の組合財政について

- 前述のとおり、第9期（2021年度）の予算（愛の募金を除いた単年度収支）は、大幅な収支マイナス予算となります。ただし、2021年度限りの特殊要因(ソシエの独立支援金など)を除くと、その実質的なマイナス額は1億2,000万円程度となります。
- また、2020年度は新型コロナの影響により大幅な活動の縮小を余儀なくされたこともあり、実質的な収支均衡を実現している状況です。今後の財政健全化にむけては、新型コロナによる組合活動への中長期的な影響を見きわめながら、効率性と実効性のバランスという観点から組合員数の減少傾向を前提とした様々な対応策を着実に実行していく必要があります。
- 一方で、現在の非常に厳しいグループ環境のなかでは、IMGUが果たす役割がますます重要になっていきます。短期的に組合財政上の課題解決を優先するがあまり、IMGUの活動全体が停滞してしまうことは、IMGUの基本理念である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を達成するうえでは最良の選択肢ではないと考えます。
- IMGU本部としては、「組合活動の水準維持・さらなる向上」と「組合財政の収支均衡の達成」のバランスをはかりながら、あるべき組織運営と財政面での対応を引き続き着実に進めていきます。

第2章
2021年度 労使通年協議中間報告

I. 私たちを取り巻く環境について

1. 2021年度第1四半期グループ業績

※三越伊勢丹グループ 2021年度第1四半期業績発表数値より抜粋

(1) グループの業績の状況について

①三越伊勢丹グループ業績

(単位：百万円)

	実績	前年差	前年比	2021年度 通期予測	2021年度通期営業 利益計画 30億円に 対して、第1四半期 は▲60億円で厳しい 状況となっています。
売上高	88,566	▲43,132	67.2%	447,000	
売上総利益	50,111	10,844	127.6%	258,000	
販管費	56,138	7,881	116.3%	255,000	
営業利益	▲6,027	2,962	-	3,000	

※収益認識会計基準等の適用により、当第1四半期連結累計期間の売上高は107,750百万円減少し、営業利益も2,950百万円減少しています。

②三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 総額売上高

(単位：百万円)

	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
三越伊勢丹	100,398	178.1%	新潟三越伊勢丹	7,812	149.4%
札幌丸井三越	9,370	153.3%	広島三越	2,515	131.7%
函館丸井今井	1,312	120.7%	高松三越	4,369	156.2%
仙台三越	5,738	136.4%	松山三越	942	70.0%
名古屋三越	12,779	135.7%	岩田屋三越	20,404	156.7%
静岡伊勢丹	3,699	150.3%			

※総額売上高は、消化仕入取引を総額で算出する等、収益認識会計基準等の適用前の従来基準で算出しております。

③三越伊勢丹店舗別 総額売上高

(単位：百万円)

	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
新宿本店	51,872	174.0%	立川店	5,824	160.4%
日本橋本店	23,681	168.2%	浦和店	8,274	206.9%
銀座店	10,747	221.3%	三越伊勢丹計	100,398	178.1%

※総額売上高は、消化仕入取引を総額で算出する等、収益認識会計基準等の適用前の従来基準で算出しております。

④グループセグメント別業績

(単位：百万円)

	百貨店業	クレジット・金融・ 友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
売上高	77,266	4,515	3,791	2,992
営業利益	▲8,239	1,632	1,319	▲779

※収益認識会計基準等の適用により、当第1四半期連結累計期間の「百貨店業」の売上高は105,747百万円減少、営業利益は2,283百万円減少、「クレジット・金融・友の会業」の売上は1,191百万円減少、営業利益は666百万円減少し、「不動産業」に与える影響は軽微であり、「その他」の売上高が811百万円減少し、営業利益に与える影響は軽微でした。

※収益認識会計基準：2021年4月1日以降開始事業年度から、収益認識に関する会計基準（収益認識会計基準）が適用開始となりました。これは、売上に関して「どのように認識し、財務諸表上にどのように反映するのか」を定める新しい基準となり、この基準から、消化仕入（売仕）商品を売上高に計上しないこととなりました。

- ・**百貨店業**：百貨店業につきましては、4月末の緊急事態宣言発出前までの売上は順調に推移し、回復傾向にありましたが、宣言発出後は部分営業や時短営業、コロナ禍にあっても比較的堅調であった高額品領域の営業自粛も相まって、来店客数は再び減少に転じ、売上は低迷しました。通常営業再開後は、伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店を中心に回復の兆しが見られていますが、依然として先行きが見通しづらい状況が続いています。
- ・**クレジット・金融・友の会業**：株式会社エムアイカードは、コロナ禍の状況が継続し、グループ百貨店内でのカード会員獲得拡大が依然として見通しづらい中、営業拡大の施策として Apple Pay・Google Pay 導入による会員利便性の向上と外部利用促進や、新しい顧客層獲得のためのグループ外企業との提携カード発行などに取り組みしました。
- ・**不動産業**：不動産業においては、グループの保有する国内外の優良不動産を活用した収益性のある事業機会の創出に向けた検討を進めています。
株式会社三越伊勢丹プロパティ・デザインは、建装事業や環境創造事業において、大型物件受注の減少や、コンストラクションマネジメントや企画開発案件の受注減少にともない、売上高は減少しています。
- ・**その他**：その他事業におきましては、グループ各社間の連携を活用した、お客さまのニーズにお応えする新たな価値提供を目指しております。
株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートは、店舗の部分営業や時短営業によるグループ百貨店からの荷役業務・館内搬送業務等が減少するなど厳しい状況が続いておりますが、グループ外向け事業について、クライアントの新規獲得や製造原価等の見直しによる売上総利益の改善効果が奏功し、営業利益は堅調に推移しました。また、ビジネスモデルの変革を進める中で、美容事業を取り巻く環境の変化や今後の事業方向性を勘案した結果、連結子会社の SNP ホールディングス株式会社及び株式会社ソシエ・ワールドの全株式を7月1日付で譲渡いたしました。

2. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの環境

(1) 三越伊勢丹ビジネス・サポートの業績

■ 2021年4月～7月全社業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
売上高	7,996	① 95.5%	108.0%	593
売上原価	7,876	95.3%	107.4%	542
営業総利益	318	② 103.8%	114.4%	40
販管費	201	90.0%	89.1%	▲24
営業利益	117	③ 140.8%	221.7%	64

- ① 売上高は、緊急事態宣言によりグループ百貨店における部分営業や時短営業の影響を受け、荷役業務・館内搬送業務等が減少したことで予算を下回りました。
- ② 営業総利益は、グループ外向けのソリューション事業については、クライアントの新規獲得や製造原価等の見直しにより前年・予算共に上回りました。
- ③ 販管費については、各項目において設定した当初予算より抑えられたことで前年・予算を下回りました。これにより営業利益は、予算・前年共に上回りました。

(2) 三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向

1) 三越伊勢丹ビジネス・サポート 『行動指針』の浸透について

本年度より三越伊勢丹ビジネス・サポートとしての行動指針が発信されました。

行動指針については、昨年度より従業員へのアンケートや意見、その思いをプロジェクトメンバーが議論し、まとめたもので、『私たちの役割や使命を明確にして、迷ったときには判断の根拠となる基本的な価値観を共有するため』の、新たな指針となります。

この行動指針の浸透に向けて、会社では以下のような取り組みをおこなっています。

- ① 全国マネージャー会議での説明（ステージB向け）
- ② 齊藤社長への行動指針インタビュー動画、行動指針の説明動画、アンケート（全従業員向け）。
- ③ 行動指針についての全国リモートディスカッション（ステージC、プロスタッフ社員）
- ④ 行動指針ハンドブックの配布※1（全従業員向け）

※ 1 参考資料（行動指針ハンドブック）

 <h2 style="text-align: center;">行動指針</h2> <div style="text-align: center;"> <p>Vision 私たちの未来</p> <p>物流の進化が、生活を進化させていく世界へ。 時代が変化のスピードを上げる中で、 物流の価値も変わりつつあります。 確の下の方持ちとしての存在から、 さまざまなライフスタイルを変え、 さまざまなビジネスモデルを変え、 よりよい社会と未来を創り出す存在へ。 私たち三越伊勢丹ビジネス・サポートは、 毎日の暮らしを支えるだけでなく、 「物流の進化が、生活そのものを 進化させていく世界」を目指します。</p> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>Mission 私たちの意志</p> <p>つなぐ、物流のプロフェッショナルとして。 物流という仕事は、 運ぶだけでなく、届けるだけでなく、 「つなぐ」ことなのだ。 三越伊勢丹ビジネス・サポートは考えます。 商品に込められたお客様の気持ちをつなぎ、 情報をつなぎ、人と時代をつなぎ、 今と未来をつなぐ。 その間に私たちがいること。 強くても柔らかな人の力を活かしながら、 イノベーションを続けていきます。</p> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>Value 私たちの基本</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 物流のプロフェッショナルとして、 アイデアとプライドを持ちつづけます。 2. お客様の目標と自分の信念を 大事にして、向上と挑戦を続けます。 3. 一人ひとりの個の強さの上に成り立つ チームとして、仲間を大切にします。 4. 自分の行動が何につながるのかを 考えながら、常に先を見て動きます。 </div>
---	---	--

2) ソリューション営業の拡大について

昨年度もコロナ禍でしたが、EC 通販関連の発送業務等を新規受託し、売上を拡大しました。

本年度も引き続き、通販フルフィルメント事業を中心とした物流提案営業の拡大を念頭に置き、収益性の高いビジネスに特化したビジネスモデルの確立や安定したパートナー企業との協力体制による大規模案件の獲得による売上拡大を目指しています。

3) 物流センター再編について

収支構造改革の取り組みの一環としておこなった三光町センターの EC 中心のハイブリット型センター化や、高松・松山のセンター統合をおこない、高松の朝日町センターへ機能を集約してきました。

このようなセンター再編をもとにして、業務の効率化を進めていき、グループが苦しい状況の中でも物流を円滑に運営していきます。

3. 環境を踏まえた組合の考え方

コロナ渦における百貨店をはじめグループ全体の業績は、4月以降は回復傾向にありましたが、緊急事態宣言後の短縮営業や部分営業等により、売上げが厳しい状況になっています。その中で、今期は3年連続の営業赤字を出さないよう、グループ総出で取り組んでいます。厳しい状況に直面しています。

そのような中で、IMBSについては本年度もソリューション営業ビジネスの拡大と、グループの物流を円滑に運営する等、私たちは重要な役割を担うこととなります。

また、『私たちの役割や使命を明確にして、迷ったときには判断の根拠となる基本的な価値観を共有するため』の、新たなIMBS行動指針の発信がされました。

組合はこのような環境をチャンスと捉え、現状の業務による成果が安心とやりがいにつながる取り組みを進めます。併せて、この行動指針やメンバーの声等々を含め、メンバーの将来ありたい処遇や働く環境について具体的に描き、実現するための道筋を示していきます。

組合としては、こうした環境下においても、デジタル化と共に、各拠点の組合役員を軸にしたメンバーとの直接対話を強化し、目の前で抱える課題の解決とありたい姿の実現につながる労使協議に取り組めます。また活動の進捗状況などは、随時メンバーに共有していきます。

Ⅱ. 人に関わる諸制度について

1. 評価制度の見直し 【対象 社員・プロスタッフ社員】

POINT

■ 2022年4月改定に向けて検討をしていきます。

- 目標の設定や意識付けを制度改定の主旨を踏まえ見直します。
- 成果評価シートを変更し、本給評価と賞与評価を分離し、区別して管理します。
- あるべき評価期間については、2023年以降を目途に検討を進めます。

1) 現状の課題と検討の方向性

- ・ 本給目標と賞与目標を区別して管理していないため、評価制度における目標設定のあり方についても見直す必要がある状況になっていると言えます。
- ・ 2020年度におこなった労使各々の従業員調査でも、目標管理に関わる面談実施が徹底されていないことが分かりました。

【現状の課題】

- ・ 本来の本給と賞与の位置づけの違いが、評価目標を区別していないために不明確になっている。
本給目標（＝雇用形態・ステージに求める期待役割に応じた行動を反映）
賞与目標（＝職務（役割）を通じた事業計画への貢献を反映）
- ・ 計数目標のない部門においては、成果行動目標に対する結果から本給と賞与の評価を行っているため、本来位置づけの異なる「本給評価」と「賞与評価」について明確なフィードバックがづらい。
- ・ 一部において評価者・被評価者で行う面談の未実施が見られ、目標管理に関わる面談実施が徹底されていない。（2020年度従業員満足度調査（会社）、従業員意識調査（組合）の結果より）

<現状の課題>

個別目標設定のばらつき

本給評価・賞与評価に
おける違いが不明確

<今後の検討の方向性>

個別目標のベースを
共通化

資格・等級に応じた
領域やカテゴリーの設定

本給評価・賞与評価の
目標の分離

【検討の方向性】

- ・課題への対応を検討するうえでは、以下の点を重視していきます。
 - ⇒個人の設定した目標や業績の達成が、組織目標達成の実現につながる仕組みを作る。
 - ⇒目標達成が継続的に行われるように、評価業務（目標設定～評価・フィードバックまでの一連の流れ）を再徹底し、意識付けをおこなっていき、**人材育成に繋がる仕組み**にしていく。
- ・個別目標設定における課題を踏まえ、**目標設定における共通化や、資格に応じた共通設定等の対応**をおこなっていきます。

現在の仕組みでは、本給評価と賞与評価で共通の目標を使用して評価をおこなっているため、本来位置づけの異なる評価(本給評価と賞与評価) について、画一的なフィードバックがされてしまうという課題があります。そのため、今後は本給評価と賞与評価で目標の区別をおこなっていきます。

【本給目標は『期待行動目標』を設定する。】

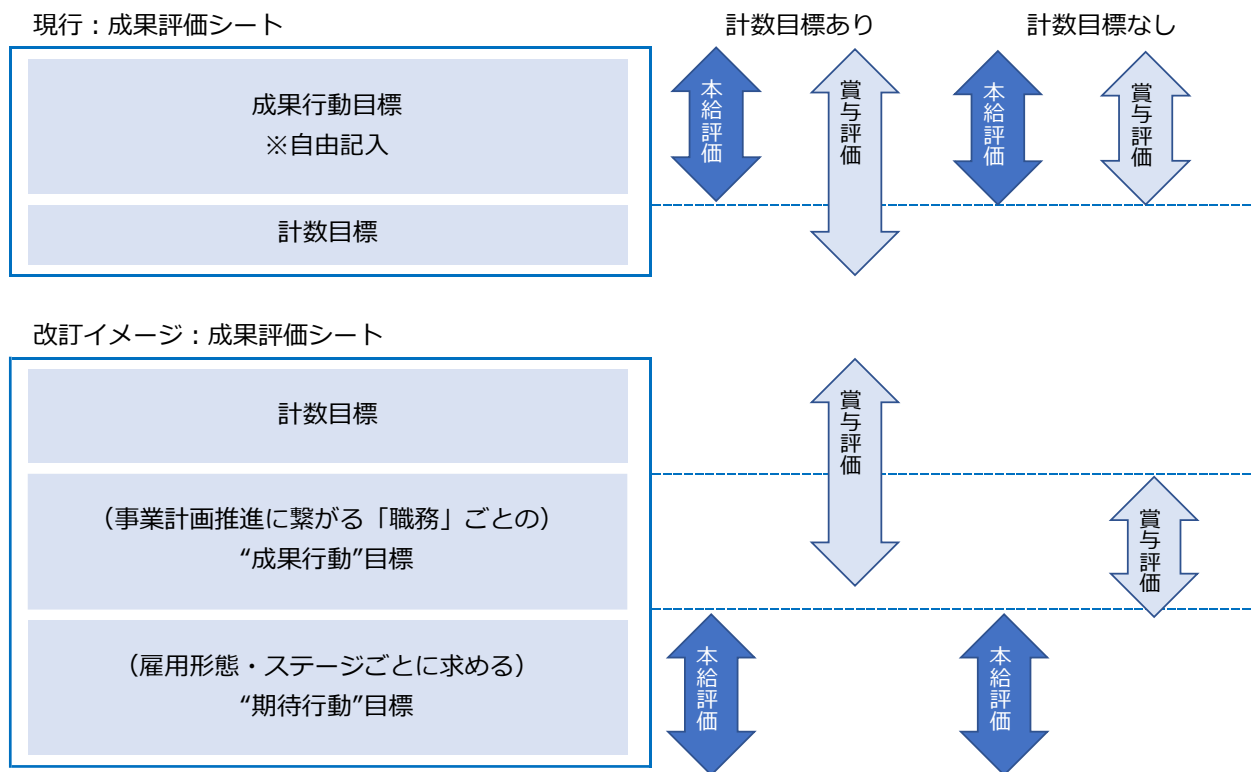
雇用区分・ステージ別にあらかじめ設定された、基準から『期待行動プロセス』『行動要素』を選択し、その選択内容に沿って『今期取り組むこと』を設定する仕組みとします。

【賞与目標は『成果行動目標』と『計数目標』を設定する。】

成果行動目標と計数目標のウェイトについては、所属・担当・ステージごとにあらかじめ設定する。

※計数目標のうち、特に I M B S の全社業績に結び付く外部営業については、メリハリのある評価設定とする。

＜評価シート見直しのイメージ＞



2) 今後の検討項目

- ・2022年度から新たな評価制度がスタートできるよう、詳細を検討します。

①本給目標ガイドラインの作成

- ・個人ごとの自由設定ではなく、共通の期待行動目標として設定する。
- ・雇用形態・ステージ（ステージA・B・C・プロスタッフ社員）ごとの『期待行動プロセス』『行動要素』『ステージ別の期待レベル』を設定する。
- ・設定にあたっては、社員の行動目標として具体化するため、「IMBS 行動指針」を意識できるものとする。

②賞与目標ガイドラインについて

- ・成果行動目標と計数目標のウェイトについては、所属・担当・ステージごとに再検討する。

③評価シートの改訂

- ・「本給目標」と「賞与目標」を分離し、職務（役割）を通じた事業計画への貢献（単年度の視点）と一人ひとりの成長課題（中長期的な視点）に応じた目標設定を行うことができるようにする

期待（能力）行動	職務遂行能力として、企画力、実行力、問題把握力など、その人自身が保有している力がどれだけ発揮できたかを見る。業務知識なども含まれる。	本給目標
成果行動	何をどれだけやったか。結果とプロセスの両面から目標に対する達成度を見る。	賞与目標

④評価ガイドの作成

- ・評価業務（目標設定から評価・フィードバックまでの一連の流れ）を再徹底し、より公平で納得感のある評価を行うことができるようにする

⑤評価者教育

- ・全国マネージャー会議及び、EラーニングやFormsでのアンケートも使って実施していく

3) 賞与評価の期間について

- ・2021年度より賞与交渉が半期交渉に切り替わった中、社員ステージによって評価期間（評価が賞与支給に反映する時期）が異なり、賞与交渉と期間に違いが生じています。
- ・現在の賞与は、12月・6月で支給ヶ月が違うことから、賞与のバランスについては、2023年度スタートを目途に検討をおこないます。

2. プロスタッフ社員人事制度の整備 【対象 プロスタッフ社員】

POINT

■ 2022年4月改定に向けて検討をしていきます。

○ プロスタッフ社員の本給水準を見直します。

○ プロスタッフ社員としてのキャリアを、社員転換をしない場合でも、中長期に渡って自身での成長を実感ができる仕組みにしていきます。

○ 大学卒以外の新卒者の採用賃金等を整備します。

1) 現状の課題と検討の方向性

プロスタッフ社員人事制度について、以下の課題を捉えており、解決に向けて検討していきます。

【現状の課題】

- ・ プロスタッフ社員の期待役割は、社員ステージC1と同程度としてきたが、本給水準に差が生じている。
- ・ これまでのプロスタッフ社員制度の改定では、社員転換をすることによるキャリアステップを中心に整備してきたため、転換を選択しない場合のキャリアに閉塞感がある。
- ・ 今後の人材不足等の社会環境に備え、多様な人材確保が見込まれる中、大学卒以外の新卒者（高卒、専門卒、短大卒等）の採用賃金の整備する必要性がある。

【検討の方向性】

- ・ 本給水準については、ステージC1の水準を視野に入れ検討していきます。
- ・ プロスタッフ社員内で個人成果の積み上げを実感しやすく、自身の成長が実感できるようキャリアステップを検討します。
- ・ 高卒、専門卒、短大卒等の採用賃金については、大学卒とのバランスや、市場を踏まえ検討します。

3. 地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定について

【対象 社員、プロスタッフ社員、エルダー社員】

- ・ 10月1日施行の地域別最低賃金改定に伴い、エルダー社員Ⅰ、Ⅱ、Ⅵ、Ⅶの時間給の時給を制度改定します。
- ・ 対象者に対する限定メンバーズVOICEおよび審議決定は10月20日以降となりますが、時給の改定は10月1日に遡っておこないます。

1) エルダー社員Ⅰ、Ⅱ、Ⅵ、Ⅶの時間給の対応について

- ・ 時間給については、春の交渉時にA～D地域ごとに設定している最低賃金以上の金額を要求し労使合意しています。
- ・ 今回2021年度地域別最低賃金の改定が行われますが、エルダー社員Ⅰ、Ⅱ、Ⅵ、Ⅶにおける時間給がこの改定によって東京都の地域別最低賃金(1,041円)、大阪の地域別最低賃金(992円)より下回ることになるため、その対応として時間給の水準を引き上げます。

2) 改定額について

- ・ 地域別最低賃金の改定に伴い、エルダー社員Ⅰ、Ⅱ、Ⅵ、Ⅶの時間給水準をA地域で1,045円、B地域995円に引き上げます。

エリア	地域	時間給	改定時間給
A地域	首都圏	1030円	1045円
B地域	名古屋・京都・大阪	980円	995円
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	930円	改定なし
D地域	新潟・高松・松山	930円	改定なし

3) 改定の時期について

- ・ 改定時期は10月下旬を想定し協議を進めていきますが、地域別最低賃金の発行年月日は2021年10月1日とし、改定時期も同日に遡り改訂します。
- ・ 今回の地域別最低賃金改定によって対応が必要となる実在籍者は、A地域で3名となります。

4) 地域別最低賃金改定に伴う対応の課題認識について

- ・ 地域別最低賃金の改定時に水準引き上げが必要となる現状については課題と認識しています。
- ・ 今後は、エルダー社員の処遇の在り方や他の雇用形態の賃金水準も含めた整理を検討していきます。

4. グループ共通の取り組み

グループ共通で導入される制度は以下の通りです

- (1) 短時間正社員制度について
- (2) カムバック再雇用制度の導入
- (3) リスクシナリオについて
- (4) 社員ステージ B における専門性の高い人材への処遇について
- (5) 高齢者雇用安定法（70 歳雇用努力義務）への対応

(1) 短時間正社員制度について

1) 現状の課題と検討の方向性

個人の生活上の様々な事情からフルタイム勤務が困難になった場合においても、両立して勤務を継続できるための仕組みとして、短時間勤務制度について検討を進めていきます。

【現状の課題】

- ・『副業・兼業』⇒スキルアップや異なる就業体験につなげたい場合でも、労働者の健康管理、時間外労働の上限規制、割増賃金における「労働時間の通算」などが発生する。
- ・『育児、介護』⇒短時間制度の期間上限に達した際に選択肢がない。（延長ニーズ）
- ・『体調不良・私傷病治療』⇒持病や私傷病明けなど体調に事情を抱えフルタイム勤務が困難な人に配慮する仕組みがない。
- ・『勉強・就学』⇒自己啓発のための時間の確保ができない。

【検討の方向性】

- ・対象事由は「副業・兼業」「育児」「介護」「体調不良・私傷病治療」「勉強・就学」を検討していきます。
- ・短縮勤務制度（育児・介護）や要保護など既存制度とは別の位置づけとし、既存制度は法改正等への対応を確認する対象として明確に残していきます。
- ・取得方法については「1日あたり労働時間の短縮」と「週あたり勤務日数の削減」を設定し、どちらか1つを選択できる仕組みとしていきます。

2) 今後の検討項目

- ・2022 年度から新たな制度がスタートできるよう、詳細を検討します。

- ・対象事由ごとの取得ルールの設定
- ・取得期間の検討

(2) カムバック再雇用制度の導入

1) 現状の課題と検討の方向性

人材の確保の一手段として新たな再雇用制度を検討します。

【現状の課題】

- ・現在の再雇用制度について、申請することができる資格要件は、ライフイベントによる退職が要件となっているが、人材確保の一手段として、企業の状況や業務に精通している以前雇用していた方の中途採用（カムバック）は有効であり、特に雇用流動性の高い業界や人材派遣業等においては1つの有効な採用ルートとなり得る。
- ・退職後、キャリアアップをした自分が元の会社で働きたいと思いついても、戻れるのかどうかの手掛かりやルートが分からない。企業は随時中途採用を行っていると言っても、募集時期や募集有無が分からない中で、一旦退職してしまうと、戻りたい場合のアプローチへの精神的ハードルが高い。

【検討の方向性】

- ・今ある再雇用制度（ライフイベント型）とは切り離し、別の新たな制度（カムバック型）として設定する。
- ・制度導入する場合は原則として希望者全員を登録する制度とする。（登録段階での選別はしない）
- ・再雇用を確約した制度とはしない。再雇用の審査をパスした者のみの採用とする。
- ・原則、再雇用の審査を実施する。今後は、社内での勤務経験がある人材を再雇用しやすくすることにより、一度退職し知見を広げた人材が復職しやすくすること、即戦力として活躍できる人材の確保につなげることを目的に、事由の拡充に向けて検討を進めていきます。

制度イメージ

項目	現在（ライフイベント型）
資格	勤続2年以上
離職期間	12年
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・介護・配偶者の転勤による退職
対象となる雇用形態	社員・プロスタッフ
再雇用時の雇用形態	社員⇒社員ステージC1又はプロスタッフ社員
	社員(退職後5年未満)⇒在籍中の雇用形態を選択可
	プロスタッフ⇒プロスタッフ
勤続年数	通算しない
再雇用時の賃金	在籍中の前歴、能力等を勘案の上決定
採用時期	毎年4月、10月

改定（カムバック型）
変更なし
変更なし
変更なし
退職事由は不問（円満退社が前提）
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし

雇用に際しての採用審査	採用審査あり。希望者全員採用ではない 在職時の評価（仕事ぶり）も加味して判断
本人離職期間中のアプローチ	会社からのアプローチは行わない

採用審査あり。希望者全員採用ではない 在職時の評価（仕事ぶり）も加味して判断 ※退職（登録）時の明記や説明は必須 会社からのアプローチは行うことがある。 ※「離職期間中の本人のキャリアの状況の把握」 「会社情報の共有等による関係性の維持」など の観点からアプローチは可（登録者一律対応を原則）
--

(3) リスクシナリオについて

- ・これまでグループ各社は、2017年に業績低迷時、赤字、企業存続危機のレベルに併せた対応としてリスクシナリオを労使で確認してきました。
- ・リスクシナリオは、企業の業績が不透明な状況の中、対応が必要になった時に労使で事前に意識合わせをしておくことで有事の際に、迅速に対応していくことを目的に作成されました。
- ・今回は、前回の考え方を踏襲しつつも、総実労働時間の短縮による働く環境の整備をはじめ、取り組む方向性の変化なども踏まえた見直しをおこないます。
- ・組合としての前提となる「企業の存続と雇用の確保」の視点にたち、項目ごとの優先順位について検討していきます。

(4) 社員ステージ B における専門性の高い人材への処遇について

- ・「S コースの特別な高処遇制度」については、2021 年度中に導入し、2022 年度より認定を行っていく予定ですが、グループ各社が制度の導入を検討するにあたって「認定する人材の『レベル感』が想定しづらい」「認定者の『人数規模』や『認定可能な事業領域』が見通せない」といった課題が提起されていることから、グループとして各社が制度の導入・運用を行えるよう「認定レベル」の目線合わせや、各社が対象者を認定する際の「チェックシート」等を検討しています。

(5) 高齢者雇用安定法（70 歳雇用努力義務）への対応

- ・2021 年 4 月 1 日施行の「高年齢者雇用安定法改正」により、65 歳までの雇用確保（義務）に加え、65 歳から 70 歳までの就業機会確保のための「高年齢者就業確保措置」を講ずる「努力義務」が生じることから、グループ労使における本年度のテーマとして設定し、対応を検討しています。
- ・国の公的年金制度改正（支給開始年齢引き上げ）の先行きが不透明な中で、先行して 70 歳雇用の努力義務が課される形となっており、今後も国の年金改正の議論を注視しつつ、対応策を検討していく必要があります。
- ・「70 歳雇用の努力義務対応」についてはグループ状況をもとに、グループ労使での議論・確認しつつ、検討を進めていきます。

5. その他の協議事項

(1) 賞与と給与配分の見直しについて

- ・近年、社員の賞与と給与配分の見直しはおこなってきていますが、下記課題から、賞与と給与の更なる配分（賞与から給与へ）の見直しを図る為、労使で研究をスタートさせました。

【現状の課題】

- ・新卒採用時、本給水準が採用要件の要素として大きい
 - ・中途入社者採用の際、年収条件は一致しても本給条件があわないケースあり
 - ・本給と賞与の割合について、賞与にウェイトが大きいことから、業績による処遇の変動幅が大きい
- ・今後については、2021 年度中は研究をおこない、2022 年度に制度構築をおこなって、上記の課題を基に同業他社の制度内容などの情報収集・研究をおこない、2023 年度以降の改定を目指し、労使協議を進めていきます。

(2) 転勤規程（規制交通費）の整備

- ・IMBSでは、転勤者の帰省交通費の支給実態が、『本拠地に自宅や実家など帰省先がある場合はその最寄り駅まで』『帰省先がない場合は、東京駅や、羽田まで』となっており、グループのルールと異なっています。
- ・今後の方向性としては、現行制度を継続しつつ、労働協約などで運用ルールを明確することなどを検討します。

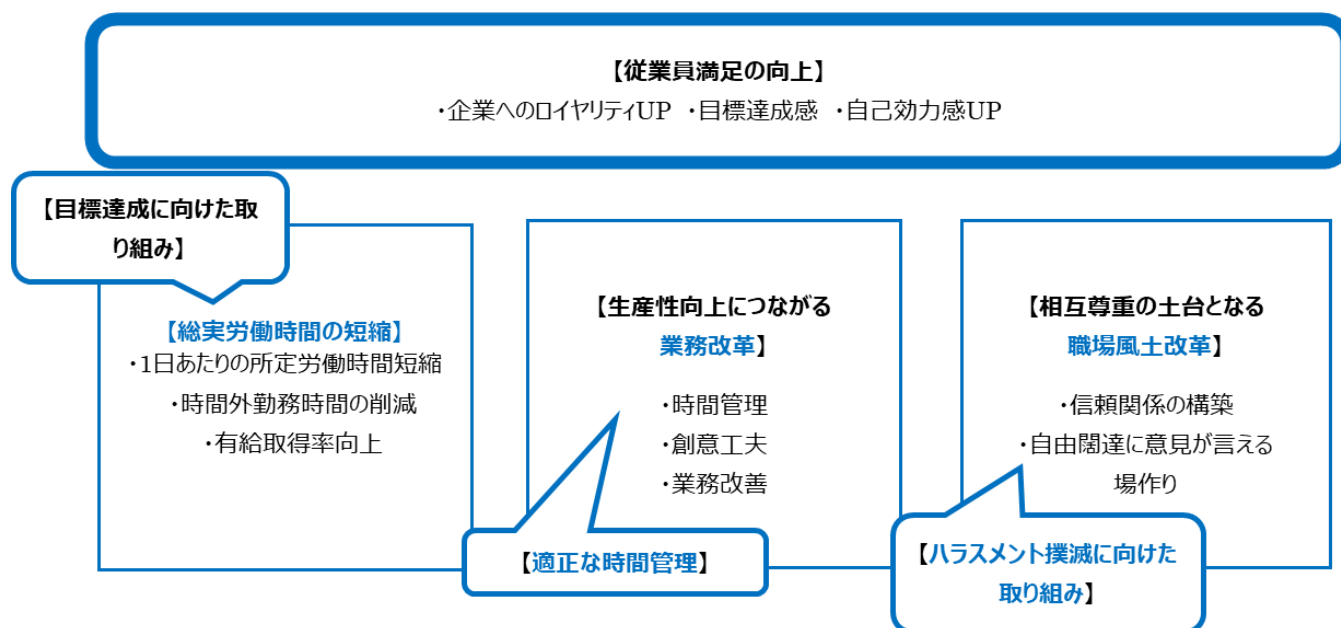
(3) 教育体系の整備

- ・教育制度については、現在、社員を中心とした教育や選択制の講座受講など、拡充されてきています。
- ・従業員の育成は重要であり、社員以外の雇用形態からの声や制度の理解が出来ていない等の声もあることから、現行の教育関連の取り組みについて「雇用区分で受けられる教育の実施状況」「将来の要員体制やキャリアイメージなどを考慮した雇用形態に併せた教育体系」等を確認・整理をし、メンバーに提示していきます。

Ⅲ. 働く環境の整備

- ・ I M B Sでは、これまでも日本一働きやすい企業を目指し、グループ全体の共通課題である「職場風土改革」「業務改革」「総実労働時間の短縮」「適正な労働時間管理」「ハラスメント撲滅」に関する取り組みを進めてきました。
- ・今年度は、I M B Sにおける中期経営計画を実現するための行動指針として、ビジョン、ミッション、バリューが発信され、目指すべき方向がより明確化されました。組合は、このビジョンに進むためには、メンバー同士が認め合う相互尊重を土台とした一人ひとりが持つ本来の力を発揮できる働く環境をつくるのが大前提と捉えています。
- ・本年度も引き続き、働く環境の整備に向け、現場活動を通じ実態を把握すると共に課題解決につなげるため労使で取り組みを進めていきます。

<取り組みのイメージ>



1. 職場風土改革について

- ・相互に理解しあう場として重要な面談の実施状況については、これまでの組合実施の意識調査などを通じ課題と認識しており、本年度については定期的な面談の実施状況や、その内容について職場委員会を通して確認や共有をおこなっていきます。
- ・また、人材育成を意識したマネジメントができるための知識を身につけるための教育を会社主体で実施することを予定しており、内容や実施後の所属内での反応などについて現場活動で確認していきます。

2021年度の課題認識

- ・労使各々でおこなった調査結果において、上司の目標管理運用、理念の理解浸透、期待役割の伝達に課題あり。また面談も未実施の所属があり、実施の徹底に向けた促しが必要
- ・行動指針に基づきイノベーションを常態化する職場風土の醸成を会社として目指す中、人材育成につながるマネジメント力強化に繋がる教育が必要

取り組み項目	施策内容
定期面談の実施	・上司と部下との間で定期面談を実施し、日常的なコミュニケーションを通じての信頼関係の構築をすると共に、その中で当期目標の共有、役割の明確化、フィードバック等をおこなう
情報発信の活性化	・オンラインでの全国会議開催による事業方針の共有 ・デジタルツールの活用による経営と部門との相互における情報伝達
教育体制の整備	・「7つの習慣プログラム」の更なる社内浸透 ・「次世代経営者候補育成プログラム」の定着 ・営業力強化に向けた研修施策の検討

2. 業務改革について

- ・社内 PJT を通じ業務改革につながる成果として、社内での決済を電子化するなどデジタルツールを活用した効率は図れているものの、一部ではデジタルツールの環境や教育が不十分なため活用しきれていない所属があることも確認しています。
- ・本年度は、会社が実施する業務の効率化に向けた取り組みを確認すると共に、各拠点のデジタルインフラの整備状況について、確認し必要に応じて会社に共有していきます。

2021 年度の課題認識

- ・昨年よりワークスタイル変革 PJ を発足し、生産性の向上、コミュニケーションの活性化、イノベーションの促進をテーマに新しい働き方の定常化に向け取り組んだ結果、一定の成果がでており本年度も継続
- ・業務のデジタル化に向けた施策により、考え方は浸透しつつあるものの、一部でデジタルツールの運用が完遂できない、環境が整備しきれていない所属あり

取り組み項目	施策内容
業務そのものの見直し	<ul style="list-style-type: none">・申請手続きフローのデジタル化推進（電子申請）・帳票類のデジタル化推進（ペーパーレス）
業務制度の向上	<ul style="list-style-type: none">・Teams やチャットを活用した拠点間の接点拡大・ポータルへの掲示を通じて、好事例の水平展開
その他	<ul style="list-style-type: none">・デジタル活用に関する教育機会の提供推進・デジタルツール（モバイル PC、スマホ）の貸与拡大・業務運営時間の見直し検討（日曜日定休等）

3. 総実労働時間短縮について

- ・昨年度は所定労働時間を短縮したことで、グループの目標である年間総実労働時間 1800 時間台を下回る 1798 時間となりました。また有給休暇の取得状況については、社内全体平均では目標の 45%以上を達成したものの、個別の取得状況を確認する中では、未達成の所属や個人がいることがわかりました。
- ・本年度は改めて時間外勤務の予実管理の徹底を行うため、IDLM※などを活用した勤務実態について会社に確認する共に、全国の拠点を対象に時間外勤務が計画通りに推移しているかを確認する時間管理確認会を労使で行います。これにより数値と現状業務の両面で把握しより個々の業務に入り込み改善する取り組みを進めていきます。

※IDLM：PC 使用時間適正化システム

⇒PC 使用時間帯の設定や、設定時間外での使用制限、PC 使用時間の把握等ができるシステム

2021 年度の課題認識	
<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得について、前年度は全体的な目標管理のもと取得促進に取り組んだ結果、平均取得率は目標を大きく上回ったものの特定の所属や個人では未達となり、個々の業務実態を踏まえた対策が必要 ・テレワーク勤務が進んだことなどから、勤務記録と実態に乖離が生じている。今後は乖離をなくするための情報収集とデータを分析した時間管理方法について検討 	
取り組み項目	施策内容
有給休暇取得目標の完全達成	<ul style="list-style-type: none"> ・連休取得計画に対する実績管理の徹底 ・ラインを通じた情報発信と所属単位での進捗確認
時間外勤務削減に向けた目標管理	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外計画に対する実績管理の徹底 ・時間外勤務の意義や必要性についての的確に判断する為にルールの再徹底（上長からの指示または許可の徹底等）
適正な労働時間管理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・月次会議等での経営レベルでの勤務実績の共有 ・IDLM の有効活用による勤務実態の分析

<参考：総実労働時間の中長期的な目標数値>

年度	年間総実労働時間	年間所定労働時間	年間休日	1日の所定労働時間	有給取得率	平均時間外
2020	1,798	1,838	120	7:30	65.0%	5:40
2021 ※目標	1,791	1,838	120	7:30	68.2%	5:30
中期 ※目標	1,778	1,838	120	7:30	72.2%	5:00

4. 適正な労働時間管理について

(1) 労働時間管理の状況について

1) 状況について

- ・本年度（2021年4月～8月）の状況について、時間外は、全体的に計画比を超える所属はなく、順調に推移しているが、一部で単月ではありますが、個人で45時間を超える人が出る所属もあった為、確認していきます。
- ・有給休暇については、本年度の取得目標55%に対して8月までで順調に取得できていますが、下期に向けては、取得できている人と取得できていない人の偏りがないか確認しつつ、取得を促進していきます。
- ・また、昨年度からできた半日有給休暇制度での取得率も多くなってきていて、有給休暇は1日で取るのが原則ではありますが、制度的に普及してきたと考えます。

2) 時間外勤務

時間外勤務実績（2021年4月～8月）

部門	本年実績	本年計画	計画比	計画差
総務統括部	579:03	827:30	70.0%	-248:27
グループ業務部	1034:53	1086:00	95.3%	-51:07
店舗業務部	3055:12	3689:30	82.8%	-634:18
センター業務部	2418:33	3953:00	61.2%	-1534:27
ソリューション営業部	576:57	700:00	82.4%	-123:03

3) 有給休暇取得状況

2021年度 有給休暇取得状況（2021年4月～8月）

【2021年度グループ共通目標】

●全雇用区分対象 新有休の取得率 = 55%達成

※フェロー社員は2021年10月付与の有給から起算

区分	対象 人数	新有休 付与 日数	目標 日数	累計（4月～8月）			
				本年	前年	前年比	目標 取得率
ステージA	9名	22.0	12.0	5.0	3.6	138.9%	41.7%
ステージB	96名	21.6	11.8	5.4	2.3	234.8%	45.8%
ステージC	142名	19.5	10.6	5.9	3.2	184.4%	55.7%
プロスタッフ社員	63名	20.4	11.1	6.6	1.0	660.0%	59.5%
エルダー社員	64名	21.0	11.4	7.8	4.6	168.9%	68.2%
計	374名	20.9	11.4	6.1	2.9	208.6%	53.9%

	対象	新有休	目標	年累計（10/11～9/10）			
フェロー社員	129名	16.7	7.7	13.8	9.9	139.4%	180.1%

半日有休取得回数

区分		ステージB	ステージC	プロスタッフ社員	エルダー社員	フェロー社員	合計
4月～8月取得数	2020年	23	40	2	26	17	108
	2021年	93	139	63	64	66	425

(2) 制服更衣時間について【2021年10月1日から変更】

- ・制服の更衣時間については、グループ共通のルールとして『会社が制服等の着用を指示し、会社の施設内での更衣を義務付けている者の更衣時間及び移動時間については、労働時間として扱うものとする』ことから、2021年5月におこなった職場委員による制服に関するヒアリングでメンバーの声を確認してきました。
- ・これまで IMBS における制服の取り扱いは、原則業務時は着用することを基本ルールとしてきましたが、直近は各拠点の業務に併せた運用をおこなっていたことや、昨年からの緊急事態宣言後の更衣室での密対策をおこなった結果、着用実態はあいまいになっていました。改めて職場委員を通じ全国での着用実態を把握した結果、多くの拠点で制服の着用を義務化せず、業務内容などを踏まえ個人の判断で着用していることがわかりました。

【今後の制服の取り扱いについて】

- ・制服の取り扱いについては、労使で確認し、着用を義務化しないことを会社に確認しました。
- ・これにより、制服は個人の判断で着用するルールへと変更することから、更衣時間の取り扱いについても労働時間に含まないことを弁護士見解も確認しながら整理しました。

※なお、運用ルールなどの詳細については会社からの通達をご確認ください。

社外秘

IMBS 全社通達-第 025 号
2021 年 9 月 22 日

部長・マネージャー殿

IMBS 総務統括部 人事管理

【IMBS】ユニフォームの着用について

表題の件、これまで会社が着用を指示しておりましたが、この度任意着用に変更いたしますので、下記の内容をご確認ください。

- 1. ユニフォーム着用の変更点**
IMBSユニフォーム(ブルゾン・ポロシャツ・エプロン)について、これまで着用を指示していた運用を改め、任意着用に変更、および私服勤務を可といたします。
- ＜変更の背景＞**
社会情勢の変化に伴い、働く環境が大きく変化していく中で、導入当初の考え方や着用ルールが実態に適していない部分も見受けられるようになり、一部では働きやすさを損ねる側面がありました。現状を踏まえて、必要に応じた着用へ変更することにより、さらなる働きやすさの実現に繋げていきたいと考えております。
- 2. 勤務中の服装・身だしなみについて**
IMBSユニフォームの着用は任意とし、私服着用を可といたします。
私服で勤務する場合は、働く上での安全性・効率性を考慮し、清潔感があり、相手に不快感を与えない服装であることを心がけてください。
＜ふさわしくない服装・身だしなみ(例)＞
 - ・安全性や効率性を損なう ……サンダル、踵の高い靴、丈の長い(短い)ボトムス等
 - ・清潔感にかける ……着衣の汚れ、穴の開いたジーンズ、頭髮や爪の長さを整えない等
 - ・相手に不快感・奇異感を与える ……華美な化粧、派手なネイル、香水の付け過ぎ等
 - ・その他、従業員として、職種や職場にふさわしくないと判断されるもの
- 3. 今後のユニフォーム貸与について**
各自に貸与しているユニフォームは、今後も貸与を継続いたします。
入社時(新規出向時)の貸与や破損等の交換対応もこれまでどおりいたします。
- 4. 変更日**
2021年10月1日(金)

5. ハラスメント撲滅に向けた取り組み

- ・昨年、IMBSにおけるハラスメント事案は発生していませんでしたが、理解不足から生じる職場での問題は見受けられます。改めて労使でハラスメント撲滅に向けた取り組みを進め、組合は個別に啓発活動で広報などを通じておこなっていきます。

2021年度の課題認識

- ・昨年度のハラスメントの発生件数はIMBS 0件
- ・一方、ハラスメント認定には至らなかったものの、理解不足や意思疎通の齟齬からのハラスメントに繋がりがねない事案もあり、引き続き正しい理解に向けた職場への啓発が必要

取り組み項目	施策内容
ハラスメントへの正しい理解と定着	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止にむけたポスター掲示による啓発 ・グループによるEラーニング受講【9月】(その他社内教育検討) ・朝礼やMTGを通じた啓発活動の推進
グループ指針に基づくフローの確立	<ul style="list-style-type: none"> ・グループハラ防との連携強化 ・ハラスメント事案への労使による協働対応 ・実効性をもった相談窓口の運用と周知徹底

当社の相談窓口—困ったときの相談窓口

- 何か困ったことがあった際は、一人で抱え込まず、相談窓口を利用しましょう。
- なお、相談窓口では、以下の3原則を守るようにしています。安心してご相談ください。

1. プライバシーの保護

相談者はもちろんのこと、行為者のプライバシーも守られます。

2. 不利益な扱いの禁止

相談したことによって、労働条件や職場環境などで相談者の不利益になるようなことはありません。

3. 本人の意向を尊重

本人の意向を尊重しながら問題解決は進められます。いきなり行為者への事実確認や処分を行うことはありません。

・相談窓口情報

現場、人間関係の相談・アドバイス

ハラスメントホットライン（カウンセリングルーム）

（受付 火・木 13:00～17:00）

【内線】801-22-901

【直通】050-3154-4057

【メール】hotline@imgds.co.jp

職場の違法行為・不正行為・ハラスメント

三越伊勢丹グループホットライン

（受付 土・日・祝日・年末年始除く 10:00～18:00）

【直通】03-5793-3221

【メール】imgds@integrex.jp

相談・通報窓口

各社・各店窓口

各社・各店 総務人事担当

三越伊勢丹グループ労働組合（本部）

専用受付

（受付 月・火・水・金・土 10:00～18:00）

【内線】801-23-950

【直通】03-6302-1218

【メール】soudan@imgu.or.jp

次ページからのポスター・広報をみんなで確認して『働きやすい職場』の実践をしましょう

<ハラスメント防止に向けたポスター>

NO! パワハラ

ハラスメントを「しない」「させない」「みすごさない」

NO! パワハラ 見かけたらすぐ通報

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーA)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーB)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
三協伊丹グループ総務部	三協伊丹グループ総務部	受付: 水 12:00~17:00	内線: 03-5793-3221	直通: 03-5793-3221	メール: k-imnds@intleg.co.jp
本社・本拠地	本社	受付: 水 12:00~18:00	内線: 00-00-0000	直通: 00-00-0000	メール: k-0000@0000.co.jp
伊丹工場	三協伊丹グループ伊丹工場	受付: 水 12:00~18:00	内線: 801-23-950	直通: 03-6302-1218	メール: k-soudar@imgu.co.jp

ハラスメントを「しない」「させない」「みすごさない」

NO! パワハラ 見かけたらすぐ通報

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーA)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーB)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
三協伊丹グループ総務部	三協伊丹グループ総務部	受付: 水 12:00~17:00	内線: 03-5793-3221	直通: 03-5793-3221	メール: k-imnds@intleg.co.jp
本社・本拠地	本社	受付: 水 12:00~18:00	内線: 00-00-0000	直通: 00-00-0000	メール: k-0000@0000.co.jp
伊丹工場	三協伊丹グループ伊丹工場	受付: 水 12:00~18:00	内線: 801-23-950	直通: 03-6302-1218	メール: k-soudar@imgu.co.jp

ホウレンソウのおひたしの実践

何がいけなかったのか!?

何度も同じミスをしているのに、なぜメモを取らないんだ。何が出来ない原因なんだ。

前回見たらわかるんだ! まわりも見てもらう前にやれなかったら...

前はこんなことは当たり前だ。どうして... たから... 何で... なんなんじゃあ...

確かに失敗したけど、そんなに怒らなくても。具体的な指示がないので想像ができなかった...

NO! パワハラ

もっとコミュニケーションをとってあげよう...

お怒らない 上司
おひたし 部下
お助ける
お指導する

ホウレンソウのおひたしの実践

報告
連絡
相談

相互尊重の気持ちと日頃からのコミュニケーションを心がけましょう。

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーA)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
総務部	ハラスメントホットライン(カウンセラーB)	受付: 水 12:00~17:00	内線: 801-22-901	直通: 060-3154-4057	メール: k-hotline@imnds.co.jp
三協伊丹グループ総務部	三協伊丹グループ総務部	受付: 水 12:00~17:00	内線: 03-5793-3221	直通: 03-5793-3221	メール: k-imnds@intleg.co.jp
本社・本拠地	本社	受付: 水 12:00~18:00	内線: 00-00-0000	直通: 00-00-0000	メール: k-0000@0000.co.jp
伊丹工場	三協伊丹グループ伊丹工場	受付: 水 12:00~18:00	内線: 801-23-950	直通: 03-6302-1218	メール: k-soudar@imgu.co.jp

STOP!セクハラ
ひとりで悩まずに、困ったら相談を。

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

相談窓口 ハラスメント相談ホットライン(ワンストップダイヤル) 受付: 火・木 13:00~17:00 内線: 801-22-001 直通: 050-3154-4057 メール: hotline@imhds.co.jp	三井物産グループ労働組合 受付: 火・木 13:00~17:00 内線: 801-22-001 直通: 050-3154-4057 メール: hotline@imhds.co.jp
三井物産グループ労働組合(専用受付) 受付: 火・木 13:00~17:00 内線: 801-22-001 直通: 050-3154-4057 メール: hotline@imhds.co.jp	三井物産グループ労働組合(専用受付) 受付: 火・木 13:00~17:00 内線: 801-22-001 直通: 050-3154-4057 メール: hotline@imhds.co.jp

<カウンセリングルーム通信>

カウンセリングルーム通信 vol. 8

つい感情的に怒ってしまった...

何で俺の言っていることがわからないんだ!
言い訳は聞きたくない!
何度同じことを言わせるんだ
何でそうなったんだ!

怒りを抑えるポイント

- ・まず深呼吸を6秒 数えてみる。(6秒待つとよいと言われている)
- ・相手との価値観の違いを考える。「○○すべき」という自分の価値観を変える。
- ・自分でどうにか出来ることと、出来ないことを分けて考える。

人間誰もイライラすることはありますよね。人間にとって怒りも大切な感情のひとつです。怒りの原因の一つには「理想と現実のギャップ」があります。怒りっぽい人は理想が高く、そこに届かない現実に対しイライラしてしまうのでしょう。反面とてもエネルギーが豊富なのでそれがモチベーションにもなります。しかし職場には多くの同僚部下がいるので、時には自分が思っている以上に大きな影響を及ぼすこともあります。感情的になりやすくと感じている人は思ったことをすぐ口に出さず、深呼吸などをして少し間をとってみましょう。

☐ 受付: 火・木 13時~17時 (年末年始はお休み)
☐ 専用電話: 03-3225-7191
☐ 専用メール: hotline@imhds.co.jp

カウンセリングルーム通信 vol. 11

部下やメンバーからの相談 ~どの「きく」を使っていますか?~

訊く 聴く 聞く

上司として職場の同僚として、職場のメンバーの相談を受ける機会が多いと思います。残念ながら「相談しても話をきいてくれない」という声が多く寄せられています。一方で上司の皆さんは「相談をきいているのに何故?」という感覚でいる方が多いようです。話のきき方にはその場面によっていくつかの種類があります。相談を受ける際は「傾聴の姿勢」を大切に、文字どおり「耳+目+心(聴)を傾けて」相手に向き合うよう心がけて頂きたいと思えます。話を途中で遮らず、最後までしっかり聴いてあげるだけでも、相手には「カタルシス効果(自浄作用)」が生まれ、気持ちやすくなる事が多くあります。日々の業務で忙しいと思いますが、仕事以外でも役に立ちますので是非身につけてみてください。

☐ 受付: 火・木 13時~17時 (年末年始はお休み)
☐ 専用電話: 050-3154-4057 (番号が変わりました)
☐ 専用メール: hotline@imhds.co.jp

M E M O



三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合