

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

1. 2023年6月賞与（案）について

2. 2023年度賞与業績指標について


**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への参加

メンバーズVOICE動画を労働組合HPよりご覧ください。

労働組合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。

【労働組合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ケタ（im）+社員コード8ケタ）

【パスワード】生年月日8ケタ入力 例）19820830




2. アンケートの回答のお願い

・記名式です。質問の回答希望がありましたら担当者より返信いたします。

・ご意見は5月8日（月）までで一度集約をさせていただきます。（動画は引き続きご覧になれます）

【アンケートURL】 <https://forms.office.com/r/FnzUyWA3P8>

※QRコードはこちら 

※スマートフォンにてQRコードを読み取ってもアンケートに回答可能です。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

4月27日（木）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。

○ 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。

<三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- | | |
|----------------------|-------------|
| I. 議長団選出 | 支部書記長 |
| II. 書記任命 | 支部大会議長 |
| III. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| IV. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| V. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| VI. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| VII. 議事開始宣言 | 支部大会議長 |
| VIII. 議事 | 支部書記長 |
| 第一号議案 | |
| 1. 2023年6月賞与（案）について | |
| 2. 2023年度賞与 業績指標について | |
| IX. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| X. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

<日程> 2023年 5月11日（木）

<会場> 新宿H&Iビル1階 共用会議室

（リアル会場・リモート開催の併催）

<出席者> 本部役員・監査委員

IMBS支部執行委員長・IMBS支部書記長

IMBS支部執行委員・IMBS支部評議員

<目次>

項目	ページ
I. 三越伊勢丹グループの動向	P4
1. グループ業績について	P4
II. IMBSの動向	P5
1. IMBS業績	P5
III. 2023年6月賞与（案）について	P6
IV. 2023年度賞与 業績指標について	P18
参考：各雇用形態別12月・6月賞与	P19
労働組合からのお知らせ	
共済会契約福利厚生サービスサイト・サイトリニューアルのお知らせ	P24
自己啓発支援制度の申請方法が変更になりました	P26
介護個別相談会のご案内	P27

I. 三越伊勢丹グループの動向

報告事項

1. グループ業績について

< 1 > 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2022年度 通期予測
売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	287,000
販管費	191,374	12,039	106.7%	261,000
営業利益	24,552	21,545	816.4%	26,000
純利益	19,562	18,638	—	25,500

通期営業利益予測については、第2四半期終了時点の240億円から260億円へ上方修正されています。

< 2 > 三越伊勢丹・国内グループ 業績 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）

	売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	454,693	93,016	17,924	17,585
伊勢丹新宿本店	242,845	56,840		
三越日本橋本店	105,247	18,223		
三越銀座店	56,138	14,504		
伊勢丹立川店	22,526	1,913		
伊勢丹浦和店	27,936	1,533		
(株)札幌丸井三越	40,849	5,678	▲771	803
(株)函館丸井今井	4,560	97	21	33
(株)仙台三越	20,398	846	▲7	347
(株)名古屋三越	42,925	989	▲216	703
(株)静岡伊勢丹	11,962	429	14	57
(株)新潟三越伊勢丹	26,696	614	436	41
(株)広島三越	8,789	129	▲458	73
(株)高松三越	16,319	664	238	146
(株)松山三越	4,074	186	▲302	276
(株)岩田屋三越	82,495	9,661	2,614	1,946
(株)エムアイカード	23,229	3	3,355	▲1,702
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,431	257	26	▲15
(株)三越伊勢丹ヒUMANソリューションズ	2,301	▲419	▲8	48
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	8,533	1,560	▲203	▲142
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	2,531	1,213	▲320	276
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	18,740	▲80	228	▲70

Ⅱ. IMBSの動向

報告事項

1. IMBS業績 (2022年4月～2023年2月まで)

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③)	21,764	95.6%	98.5%	▲341
【売上の内訳】				
店舗業務部	8,502			
センター業務部	11,023			
②百貨店関連	19,525			
ソリューション営業部	2,239			
③外部関連	2,239			
④売上原価	21,434	95.6%	98.7%	▲277
⑤売上総利益 (①-④)	330	95.9%	83.7%	▲64
⑥その他営業収益	490	100.0%	91.0%	▲48
⑦営業総利益 (⑤+⑥)	820	98.3%	87.9%	▲113
⑧販管費	527	93.4%	93.9%	▲34
⑨営業利益 (⑦-⑧)	293	108.5%	78.8%	▲79

Ⅲ. 2023年6月賞与（案）について

1. 2022年度の賞与交渉の背景について

2021年12月より、支給表をベースに半期ごとに要求を組み立てる半期要求に変更しました。

しかしながら、2021年度の賞与交渉（2021年12月支給・2022年6月支給）については、グループの業績が厳しいことを踏まえ、制度上の支給表をベースにして通常の半期要求とは異なる都度要求をおこないました。

2022年度の賞与交渉（2022年12月支給・2023年6月支給）についても百貨店の業績は回復傾向にあったものの、2022年度もグループ全体で収益拡大に向けた再生フェーズにあることからシェアード各社も同様に2021年度よりも低い予算で立てている状況から、2021年度同様の都度要求をおこないます。

※参考：2022年度シェアード会社 賞与交渉の考え方

- ①シェアード会社の賞与交渉は半期要求とせず、シェアード各社の業績とグループ連結業績を踏まえ、昨年度と同様の都度交渉とする。
- ②シェアード各社の業績とグループ連結業績に応じた賞与への反映方法については、各支部労使で検討を行うこととし、全社一律での設定としない。
- ③2022年度の賞与支給水準については、グループ連結業績の前年度水準からの回復を前提に『前年度の水準以上、各社支給表の範囲』とし、加えて自社の業績を踏まえ協議を行う。

2. 2022年度の業績について

< 1 >グループ連結の業績について

2022年度の営業利益は14,000百万円と予測されていましたが、第二四半期決算では営業利益予測が24,000百万円に上方修正され、また、第三四半期決算では26,000百万円に再度上方修正されました。

< 2 >IMBSの業績について

2021年度は販管費の抑制、ソリューション営業部におけるスポット案件や、製造原価の見直しにより、営業利益が過去と比較しても高い水準となり、今年度の営業利益予算は前年の営業利益額より低く設定されました。

2022年度上期までの営業利益については176百万円（予算比：121.9%）、12月までの第三四半期までの営業利益は229百万円（予算比：110.5%）と当初の計画以上に業績は推移している一方で、下期以降は上期までの営業利益の傾向と比較して下がっています。

しかしながら、2023年2月は予算比129.6%と業績は回復し、2023年度通期予算についても達成することが見込まれています。

3. 環境を踏まえた2023年6月賞与の考え方について

2022年度のグループ業績については、営業利益予測を第3四半期決算にて2度目の上方修正しています。

IMBS業績についても、2022年度通期営業利益予算は達成することが見込まれています。

このような回復状況から、2023年6月賞与は都度要求ではありますが、**基本賞与の支給表通りで要求をおこないます。**

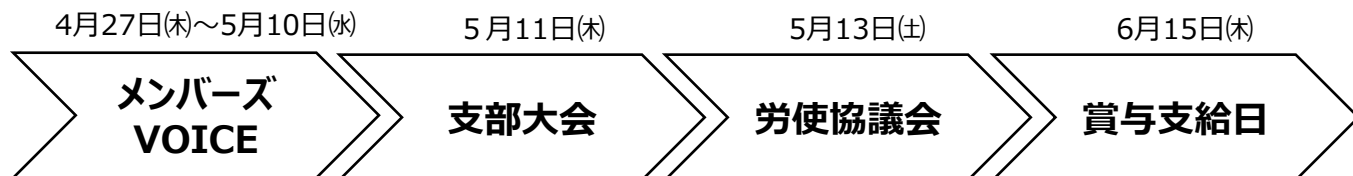
また、【※1】変動賞与については、業績指標を総合的に見て要求を組み立てます。

営業利益予算は達成する予測ではありますが、前年の営業利益と比較すると約80%であること、加えてシェアード会社の一部では引き続き厳しい業績が続いており、減額要求がおこなわれることも想定されることから、今年度の変動賞与は要求いたしません。

【※1】変動賞与について

「財務数値」を中心に「定性評価指標」を組み合わせた複数の項目を総合的に勘案して要求の組立をおこなう加算賞与。

4. スケジュール



5. 具体的な要求内容について

< 1 > 社員ステージC3・C2・C1・Ct

1) 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。

評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

ステージC 6月基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別定額	S	2.60	2.40	2.05
	A	2.50	2.30	1.95
	B	2.40	2.20	1.85
	C	2.30	2.10	1.75
	D	2.20	2.00	1.70

(単位：ヶ月)

ステージC 新卒者 6月基本賞与	
Ct	0.50

(単位：ヶ月)

ステージC転換者 6月基本賞与	
P1転換者	1.20
P2転換者	1.40

< 2 > 社員ステージB

1) 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。

評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

ステージB 6月基本賞与					
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

社員の賞与について支給対象、基準日、支給方法は以下の通り要求します。

○支給対象

2022年10月1日～2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2023年6月支給賞与の本給と資格は2023年3月31日現在とする。

※ただし、2022年10月1日から2023年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給 × (資格別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

MEMO



< 3 > プロスタッフ社員

1) 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。

評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

	プロスタッフ社員賞与	
	P2	P1
S	2.00	1.80
A	1.70	1.50
B	1.40	1.20
C	1.10	0.90
D	0.80	0.60

(単位：ヶ月)

フェロー社員からの転換者 6月賞与	
P1	0.90

○支給対象

2022年10月1日～2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2023年6月支給賞与の本給と資格は2023年3月31日現在とする。

※ただし、2022年10月1日から2023年6月1日までにプロスタッフ社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給 × (資格別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

< 4 >エルダー社員

1) 賞与評価要求

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

絶対評価とする。

2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

	エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ
S	1.40
A	1.20
B	1.00

(単位：ヶ月)

	エルダー社員Ⅵ・Ⅶ
共通	1.00

■エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶの賞与

○支給対象

2022年10月1日～2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2023年6月支給賞与の時間給は2023年6月1日現在とする。

※ただし、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ みなし本給 × 評価別支給ヶ月

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ みなし本給 × 1.0ヶ月

※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 (100円未満四捨五入とする)

b) 期間中欠勤のある者

月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1/6を控除する。

■エルダー社員Ⅲの賞与

○支給対象

2022年10月1日～2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2023年6月支給賞与の時間給は2023年6月1日現在とする。

※ただし、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者は、エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給 × (資格別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

MEMO



IV. 2023年度賞与 業績指標について

審議決定事項

1. 業績指標を決める経緯

支給表をベースに半期ごとに要求を組み立てる「半期要求」に変更しています。

12月賞与は基本賞与のみで、コロナのような大きな環境変化や、リスクシナリオ発動レベルの経営が危機的状況になったような場合を除き、満額で要求します。

6月賞与は基本賞与に加え、変動賞与があり、業績によって加算の見込みがある賞与になります。

しかしながら、グループ業績の悪化などの要因から半期要求ではなく、減額を前提とした都度要求として交渉してきました。

本来半期要求では変動賞与の業績指標を4～5月に決め、変動賞与の要求内容を組み立てます。

そのため、2023年度賞与については半期要求に戻ることを想定し、2024年6月における変動賞与の業績指標を決めていきます。

2. 変動賞与の業績指標

「財務数値」を中心に「定性評価指標」を組み合わせた複数の項目を業績指標とし、総合的に見て要求内容の組み立てをおこないます。

業績指標
財務数値：営業利益（予算比・前年比） 定性評価：アクションプランの達成度合い

3. 賞与の位置付け

12月賞与	
基本賞与	大きな環境変化、リスクシナリオ発動レベルの経営が危機的状況になった場合を除き、満額要求

6月賞与	
基本賞与	大きな環境変化、リスクシナリオ発動レベルの経営が危機的状況になった場合を除き、満額要求
変動賞与	財務数値：営業利益（予算比・前年比） 定性評価：アクションプランの達成度合い 財務数値を中心に定性評価を組み合わせた業績指標を総合的に見て要求内容を組み立てる

参考：各雇用形態別12月・6月賞与

1. ステージC賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別定額	S	2.50	2.40	2.45
	A	2.40	2.30	2.35
	B	2.30	2.20	2.25
	C	2.20	2.10	2.15
	D	2.10	2.00	2.10

6月

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別定額	S	2.60	2.40	2.05
	A	2.50	2.30	1.95
	B	2.40	2.20	1.85
	C	2.30	2.10	1.75
	D	2.20	2.00	1.70

(単位：ヶ月)

ステージC転換者 基本賞与	
P1転換者	1.20
P2転換者	1.40

(単位：ヶ月)

ステージC 新卒者 基本賞与	
Ct	0.50

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって
0.2ヶ月を基準として変動

2. ステージB賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与	
B3	2.0
B2	
B1	

6月

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与					
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって
0.2ヶ月を基準として変動

3. プロスタッフ社員賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

	プロスタッフ社員基本賞与	
	P2	P1
S	2.00	1.80
A	1.70	1.50
B	1.40	1.20
C	1.10	0.90
D	0.80	0.60

6月

(単位：ヶ月)

	プロスタッフ社員基本賞与	
	P2	P1
S	2.00	1.80
A	1.70	1.50
B	1.40	1.20
C	1.10	0.90
D	0.80	0.60

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって
0.2ヶ月を基準として変動

(単位：ヶ月)

フェロー社員からの転換者6月賞与	
P1	0.90

4. エルダ－社員賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

	エルダ－社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
S	1.40
A	1.20
B	1.00

(単位：ヶ月)

	エルダ－社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通	1.00

6月

(単位：ヶ月)

	エルダ－社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
S	1.40
A	1.20
B	1.00

(単位：ヶ月)

	エルダ－社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通	1.00

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅰ・Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅱ・Ⅶ	28時間以上35時間以下	20,000円
Ⅲ	月給制フルタイム	30,000円

※区分支給額を上限に、指標の達成度合いが大幅に上回った場合には上限を超える交渉をします。

5. フィロ-社員・エルダーフィロ-賞与支給表

6月

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅶ	28時間以上35時間以下	20,000円

※区分支給額を上限に、指標の達成度合いが大幅に上回った場合には上限を超える交渉をします。

福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」リニューアル ベネアカウムの登録はお済ですか

「ベネフィット・ステーション」ホームページが
2023年5月1日にリニューアルいたします。

これに伴い、新サイトを利用するためには
ご自身で「ベネアカウムの登録が必要となります。

サイトのリニューアル以降は
従来のID（15桁会員番号/メールアドレスID）では
ログインできなくなります。

本資料をご参照いただき、事前に登録をお願いいたします。

※既に「ベネアカウムの登録がお済の方は
今まで通りご使用いただけます。

そもそも、ベネフィット・ステーションって??



共済会が契約している福利厚生サービスサイトです。

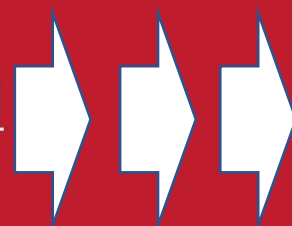
国内外の多彩な宿泊・リゾート施設をはじめ、
スポーツクラブ、レジャー施設、育児・介護施設等のメニューが

会員価格 となります。



お得に活用しましょう！

ベネアカウムの登録方法のご案内



ベネアカウント登録方法のご案内

■ 以下にアクセスし、会員アカウント(ベネアカウント)を登録してください。

URL https://beac.benefit-one.inc/bo/bpf/auth/firstlogin/web/login?bo_service_code=BS
(PCから閲覧頂いている場合、クリックでサイトに遷移いたします。)



ネットで検索

ベネフィット・ステーション

検索

① 下記に記載の団体ID、
認証キー1・2を確認します。

※ベネアカウント登録にはメールアドレスが必須となります。
※ベネアカウントの発行はPC・スマホサイトもしくは
アプリから行ってください。

団体ID : C0000A3CK ※0→ゼロ、半角英数字

認証キー1 : 社員番号 (8桁)

認証キー2 : 生年月日 (西暦8桁)

② 団体ID、認証キー1・2を入力し、
【ログイン】をクリックします

③ ベネアカウント新規登録画面に遷移します。
今後IDとして使用したいメールアドレスIDと
パスワードを入力して【新規登録】をクリック。
規約へ同意し、ベネアカウントの仮登録が完了。

④ ③でログインIDとして登録したメールアドレスに、
アカウント登録メールが届きます。
メールに記載のURLをクリックします。

※件名: [ベネワン・プラットフォーム]アカウント登録案内メール

⑤ 本人確認画面に遷移します。
③で設定したメールアドレス・パスワードを入力し、
【送信】をクリックします。


⑥ 本人確認画面に遷移します。
ご自身の情報をご確認の上、送信をクリック。
登録完了の画面に遷移します。

ベネアカウント
の登録完了

ログイン2回目以降は、ご指定の **メールアドレス** **パスワード**
でログイン可能！会員サイト (<https://bs.benefit-one.inc/>)
ログイン画面からベネアカウントとPWをご入力ください。



自己啓発支援制度の申請方法が変更になりました。

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・三越伊勢丹グループ労働組合を構成する企業における直接雇用従業員 ・育児・介護休業中（または休職中）も対象となります ※ただし、アルバイトと学生は対象外とする 	
補助額	<p>組 合 員：総額に対して1/2 年間利用上限 40,000 円/人 非組合員：総額に対して1/4 年間利用上限 20,000 円/人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「組合員」「非組合員」についての取り扱いは申請時点とし、年度中に変更があった場合は組合員上限を適用 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・受験・受講ともに領収書をもって申請を受け付け（可否・受講修了したかは問わず） ・申請受付累計期間は毎年4月1日～翌年3月31日（年間利用上限に達するまで何回でも申請可能） ・厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要のため申請前に組合に要連絡 ・自己啓発支援制度申請【フォームズ申請した日】より遡って1年以内の本人名義【フルネーム】の領収書 ※クレジットカード支払い（紙）の領収書の場合は、但し書きに必ず「クレジットカード利用」と記載が必要 	
補助対象	<p style="text-align: center;">補助の対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ○資格・講座の受験料・受講料 ※IMGU で団体の存在が確認できるもの （国家資格、公的資格、民間資格、講座、ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等、自己啓発セミナー 厚生労働省教育訓練給付制度対象の資格、） ○資格登録料（受験料と一緒に申請が条件） ○テキスト代（購入しないと受験・受講出来ない場合のみ） ○教材費（受講料）と一緒に申請が条件 	<p style="text-align: center;">補助の対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> ×IMGU で団体の存在が確認できないもの ×入社前および組合加入前の受講や資格取得 ×資格の更新料（運転免許等） ×取得した資格の更新のための受講 ×定期購読代 ×参考書代、問題集代 ×受講の際の交通費
申請方法	<p style="background-color: yellow;">【2023 年度 4 月 1 日より申請方法が変わりました】</p> <p>【申請手順】</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 10px; border: 1px solid #c3e6cb; margin-bottom: 10px; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">①必要書類を揃える</p> </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 10px; border: 1px solid #c3e6cb; margin-bottom: 10px; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">②フォームズで申請</p> </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 10px; border: 1px solid #c3e6cb; margin-bottom: 10px; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">③申請書類を送る</p> </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 10px; border: 1px solid #c3e6cb; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">④給付金を受け取る</p> </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・領収書（○本人名義フルネーム）（×企業名・苗字のみ不可） ・資格・講座名と金額が掲載されている資料（領収書の金額を証明できるもの） </div> <div style="margin-top: 10px; border: 1px solid #c3e6cb; padding: 10px;"> <p>自己啓発支援制度申請 forms QR コード及び URL URL: https://forms.office.com/r/XiZNQHXYiC</p>  </div> <div style="margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・『領収書（原本）』と『資格・講座名と金額が掲載されている資料』を送る ・送達⇒新宿H&ビル 1F 組合事務所 自己啓発担当 ・郵送⇒〒160-0022 東京都新宿区新宿 5 丁目 17 番 18 号 H&I ビル 1F 三越伊勢丹グループ労働組合本部 自己啓発担当 </div> <div style="margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・フォームズで申請し、月末までに『領収書』と『金額を証明する書類』が組合事務所に届き、不備がなければ翌月 20 日に本人名義口座へ振込ます。 ・領収書・書類に不備がある場合は振込月がずれることがあります </div>	
問合せ先	<p>三越伊勢丹グループ労働組合本部 自己啓発担当</p> <p>〈メール〉toiawase_jikokeihatsu@imgu.or.jp 〈電話〉内線：801-23-911 外線：03-5273-5165</p>	

介護個別相談会のご案内

IMGUでは、メンバーの介護に対する理解を深めるとともに、現在介護に携わっているかに関わらず、介護に対するお悩み解決や不安の払しょくなど「介護と仕事の両立」を目的とした支援活動を行っています。

これまでご好評ある「介護専門員」による「介護個別相談会」を以下の日程で開催いたします。介護をされている方、今後に備えたい方どなたでもご参加いただけます。



■開催日時（業務時間外になります）

2023年6月2日(金)・8日(木)		2023年5月25日(木)・6月3日(土)	
10:00～10:50	14:40～15:30	13:30～14:20	17:40～18:30
11:00～11:50	15:50～16:40	14:30～15:20	18:50～19:40
12:40～13:30	16:50～17:40	15:30～16:20	19:50～20:40
13:40～14:30	—	16:40～17:30	—

■対象者および募集人数

・三越伊勢丹グループ企業従業員・先着28名

■相談料

・無料

■相談方法および場所

（地域組合が提供する場所、相談方法に関しては各支部へご相談ください）

相談方法	相談場所
1) 対面相談	・新宿 H&Iビル1階組合事務所内
2) オンライン (Teams) ※ (原則ご自身のデバイスを使用)	・各支部組合が提供する場所
3) 電話相談 (通話無料)	・職場 ・自宅

■相談員の紹介

(株)パソナライフケア 継枝 綾子 氏

介護支援専門員（ケアマネジャー）など介護に関わる多くの資格と実績をもとに豊富な現場経験や個別相談経験をもつ



■参加申し込みについて

【受付期間】

・2023年4月28日(金)～2023年5月15日(月)

【受付方法】

- ・受付フォームへ登録または三越伊勢丹労働組合へ電話
- ・URLまたはQRコードよりFormsに入り受付



<https://forms.office.com/r/u5r9Pdown9M>

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