

## 2023年6月賞与について(案) ～メンバーズVOICE 議案書～

- I. 2023年6月支給賞与要求 (案)
- II. 2023年度春の交渉 メンバーズVOICE報告

### メンバーズVOICE

方法：議案書データ・動画配信・FORMSアンケート  
期間：2023年4月28日（金）～5月8日（月）11日間



## 1. エムアイカードを取り巻く環境

## 1) 2022年度三越伊勢丹HDSの業績について

第3四半期決算においては、期中コロナ感染の再拡大があったものの、大幅な増収と経費構造改革の推進により営業利益は前年から200億円を超える増益になりました。

2022年度通期予測（第3四半期決算発表時点）では総額売上高はインバウンドを除く百貨店業の好調なトレンドを踏まえ、第2四半期決算発表から+50億円の上方修正をしており、売上の増収に加え収支構造改革の深耕を前提に、営業利益・当期純利益共に11月計画値を上回る予測となっていました。

2023年3月の売上速報においても単月・累計（4月-3月）においても前年を上回り、第3四半期決算時の予測と大きな乖離は生じない見込みです。

\* 23年3月期決算は5月9日発表予定

## ① 連結実績と通期予測（HDS第3四半期決算資料より）

単位：億円	第3四半期累計		通期予測		
	実績	前年差	通期	前年差	11月計画差
総額売上高	8,196	+1,331	10,800	+1,678	+50
売上純利益	2,159	+335	2,870	+433	-
販管費	1,913	+120	2,610	+232	▲20
営業利益	245	+215	260	+200	+20
当期純利益	195	+186	255	+131	+15

## ② 国内百貨店事業 3月売上速報（4月3日HDSより発信）

国内百貨店事業 売上					
株三越伊勢丹 店舗	前年比	4-3月累計			
伊勢丹新宿本店 店頭	124.8%	133.2%			
三越日本橋本店 店頭	118.3%	122.4%			
三越銀座店	139.7%	136.7%			
伊勢丹立川店	107.6%	110.4%			
伊勢丹浦和店	105.5%	106.9%			
			株三越伊勢丹 計 ①	122.9%	127.5%
グループ百貨店事業会社	前年比	4-3月累計			
札幌丸井三越	115.0%	117.9%			
函館丸井今井	109.6%	103.7%			
仙台三越	109.6%	105.9%			
新潟三越伊勢丹	100.0%	103.5%			
静岡伊勢丹	110.4%	104.7%			
名古屋三越	105.9%	103.7%			
広島三越	99.0%	102.3%			
高松三越	104.1%	105.4%			
松山三越	89.1%	103.9%			
岩田屋三越	109.8%	114.2%			
			国内グループ百貨店 計 ②	107.8%	109.3%
			国内百貨店 計 (①+②)	116.5%	119.8%

## 2) 2022年度エムアイカードの業績について

2月終了時点の営業利益は40.1億円となり、修正予算（営業利益:46.0億円）の2月ラップ値（41.5億円）に対して未達の状況、3月の利益増減与件をふまえた年度着地見通しは43.0億円としていましたが速報値においては41.0億円の見通しです。  
 （修正予算比▲5.0億円 期初予算比▲2.4億円）

### ■ 主要計数

項目	実績	前年比
正常口座数（2月末時点）	2,128千口座	97.5%
入会口座数（4～2月累計）	145千口座	138.2%
退会口座数（4～2月累計）	190千口座	86.5%
取扱高合計（4～2月累計）	8,614億円	100.3%
百貨店取扱高合計（同）	3,702億円	88.7%
外部取扱高合計（同）	4,912億円	111.3%

### ■ 損益実績（単位:百万円）

	2月					年度累計(4-2月)				
	実績	修正予算	修正予算差	修正予算比	前年比	実績	修正予算(※)	修正予算差	修正予算比	前年比
全社営業収入	2,409	2,341	+69	102.9%	111.6%	28,073	27,902	+171	100.6%	100.6%
カード事業	2,059	2,041	+18	100.9%	109.2%	24,006	24,141	▲135	99.4%	98.2%
年会費	528	527	+0	100.1%	95.6%	5,829	5,817	+12	100.2%	94.2%
合計	367	385	▲18	95.3%	100.5%	5,860	5,857	+4	100.1%	96.8%
一般	190	184	+6	103.0%	94.6%	3,074	3,030	+45	101.5%	93.8%
ゴールド	174	196	▲22	88.9%	107.8%	2,727	2,765	▲38	98.6%	100.4%
プラチナ	4	5	▲2	65.3%	100.8%	59	63	▲3	95.0%	101.8%
収益認識基準調整額	160	142	+18	112.9%	86.0%	▲31	▲40	+9	78.5%	-23.0%
加盟店手数料	1,189	1,172	+17	101.4%	120.3%	14,339	14,621	▲282	98.1%	99.3%
百貨店	525	493	+32	106.6%	124.8%	6,276	6,438	▲162	97.5%	88.6%
外部加盟店	663	679	▲16	97.7%	117.0%	8,063	8,183	▲120	98.5%	109.5%
割賦手数料	237	244	▲7	97.1%	101.3%	2,560	2,503	+56	102.3%	99.3%
融資利息	15	12	+3	128.1%	91.2%	168	157	+11	107.2%	90.0%
その他	41	28	+13	145.4%	121.2%	490	409	+81	119.9%	129.0%
友の会	49	57	▲8	85.6%	80.2%	619	634	▲14	97.7%	93.3%
保険事業	73	78	▲4	94.5%	100.3%	987	1,012	▲25	97.5%	100.0%
アクワイアリング事業	169	114	+55	148.1%	154.8%	1,820	1,556	+264	117.0%	127.2%
ポイント事業	52	56	▲4	92.7%	127.0%	618	610	+8	101.3%	119.8%
マーケティング事業	6	10	▲4	57.4%	60.9%	102	89	+13	115.0%	172.4%
その他カード事業	51	40	+11	128.6%	125.1%	541	492	+50	110.1%	115.7%
金融・データビジネス事業	0	3	▲3	0.0%	-	0	4	▲4	0.0%	-

全社営業費用	2,042	1,948	+94	104.8%	112.1%	24,013	23,757	+256	101.1%	109.7%
カード事業	1,700	1,798	▲97	94.6%	106.5%	20,323	21,016	▲693	96.7%	109.2%
人件費	330	330	▲0	100.0%	102.3%	3,828	3,642	+186	105.1%	107.4%
システム設備費	317	314	+3	101.0%	109.3%	3,443	3,482	▲40	98.9%	107.5%
運営費	406	425	▲20	95.4%	104.1%	4,753	4,867	▲114	97.7%	106.0%
施策費	195	279	▲84	69.9%	101.2%	2,389	3,068	▲679	77.9%	109.7%
百貨店獲得キックバック	0	0	-	-	-	376	375	+1	100.3%	77.3%
ゴールドサービス費	71	77	▲6	91.6%	152.3%	1,076	1,196	▲120	89.9%	108.8%
自社施策費	124	202	▲77	61.6%	85.0%	937	1,497	▲560	62.6%	133.5%
うち 営業施策費	117	201	▲84	58.4%	80.3%	901	1,444	▲543	62.4%	132.7%
ポイント・ブランド費	415	412	+3	100.7%	119.2%	5,153	5,137	+16	100.3%	117.2%
ポイント費	337	340	▲3	99.1%	118.2%	3,882	3,842	+40	101.1%	117.0%
ブランド費	78	72	+6	108.3%	123.6%	1,270	1,295	▲25	98.1%	117.7%
リスク費	12	12	+0	102.3%	68.7%	479	539	▲61	88.8%	105.0%
全社戦略費	0	0	-	-	0.0%	0	0	-	-	0.0%
経営指導料	25	25	-	100.0%	102.5%	278	280	▲2	99.2%	101.8%
保険事業	48	53	▲5	90.8%	103.8%	534	561	▲27	95.1%	104.1%
アクワイアリング	170	101	+69	168.1%	166.4%	1,792	1,450	+342	123.6%	134.8%
ポイント事業	63	63	+0	100.1%	218.4%	683	676	+7	101.1%	91.6%
マーケティング事業	1	2	▲1	66.1%	256.1%	38	20	+18	189.3%	355.1%
その他カード事業	53	38	+15	139.1%	123.4%	575	544	+31	105.7%	94.6%
金融・データビジネス事業	6	17	▲11	36.1%	109.8%	68	109	▲41	62.1%	103.8%
追加施策実施によるコスト削減予算	-	▲124	-	-	-	-	▲619	-	-	-
営業利益	367	393	▲25	93.5%	109.1%	4,060	4,145	▲85	98.0%	67.5%
全社人件費	400	401	▲0	99.9%	102.3%	4,592	4,442	+150	103.4%	106.4%
自社施策費	140	131	+9	107.1%	87.0%	1,095	1,242	▲146	88.2%	128.1%
うち 営業施策費	133	120	+13	110.5%	82.7%	1,058	1,156	▲97	91.6%	127.9%

## ■ 2022年度 MIC業績速報（4月17日時点）

単位:百万円

	期初予算	修正予算	業績速報	期初予算比	修正予算比
営業収入	31,240	30,750	30,949	99.1%	100.6%
営業費用	26,894	26,149	26,847	99.8%	102.7%
営業利益	4,346	4,601	4,102	94.4%	89.2%

## 2. エムアイカード2カ年計画について（23～24年度）

### 1) 長期の基本戦略について

30年度営業利益100億を念頭に高額利用動向・利用機会をベースとしたお客さまのライフタイム・バリュー向上による収益拡大を目指します。

①分割・リボ手数料 ②金融サービス が拡大領域となります。

戦略を実現するためにはシステム投資（商品再設計・サービス・UI/UX改善など）が必要であり、23～24年度については足元の取組強化を行いつつ、必要な戦略投資を展開する方針です。\*UI…ユーザーインターフェース（接点）⇒見た目や使いやすさのこと

\*UX…ユーザーエクスペリエンス⇒お客さまがサービスを通して得られた体験のこと

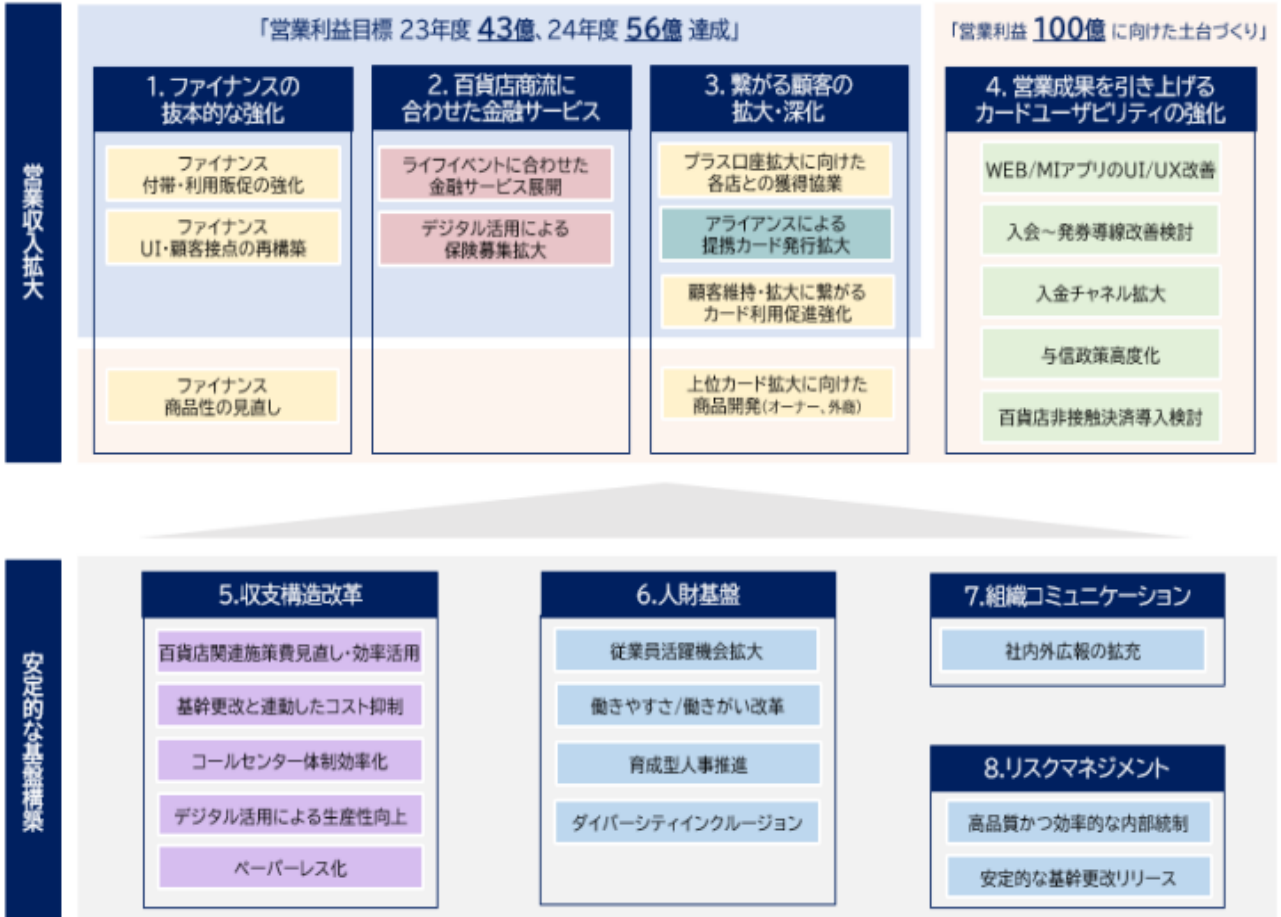
### エムアイカード 23・24年度全社計画の全体像

「営業利益 100億 達成に向けた土台づくり」

+

「営業利益目標 23年度 43億、24年度 56億 達成」

“メリハリ”と“足元と将来のバランス” → 将来のための“仕組みづくり”と“足元の数字”を両立



※各取組重点戦略区分 個客とつながる 高感度上質 連邦戦略 グループ基盤 中長期戦略 経営基盤

## 2) 利益計画・目指す事業ポートフォリオ・重要KPIについて

### ■ 利益計画

	営業総利益	営業収入	営業費用	営業利益率
22年度着地見込み	43億	304億	261億	14.1%
23年度目標	43億	323億	280億	13.3%
24年度目標	56億	339億	283億	16.5%

### ■ 目指す事業ポートフォリオ

\* 事業ポートフォリオ…利益につながっている事業を一覧化したものです  
長期的なスパンでファイナンス・金融サービスの収入シェアを拡大。

22年度予算ローリング		2024年度予算		2030年目標（再設計プラン）	
加盟店手数料	58%	加盟店手数料	57%	加盟店手数料	49%
年会費	23%	年会費	23%	年会費	22%
割賦手数料	10%	割賦手数料	10%	割賦手数料	13%
融資金利	1%	融資金利	1%	融資金利	6%
金融サービス	9%	金融サービス	10%	金融サービス	10%

### ■ 重要KPI

\* KPI…重要業績評価指標のこと（Key Performance Indicatorsの略です）  
正常口座数は30年250万口座を目指す姿として23・24年度のKPIを組成。

	23年度 KPI	24年度 KPI
○ "顧客とつながる"CRM戦略		
(1) カード高額利用を軸とした与信・ファイナンス戦略	・割賦・リボ残高 308億円	・割賦・リボ残高 332億円
(2) 百貨店内における繋がる顧客の拡大・深化	・プラス新規入会口座数 19.9万口座	・プラス新規入会口座数 20.8万口座
(3) カード継続利用を取組基軸とした顧客退会抑止	・プラス正常口座数 204.9万口座 ・カード取扱高 1.02兆円	・プラス正常口座数 204.6万口座 ・カード取扱高 1.04兆円
○ "高感度上質"戦略		
(1) ライフイベントに寄り添う金融サービスの展開	・金融サービス事業利益 (年度累計) 5.7億円	・金融サービス事業利益 (年度累計) 7.0億円
(2) デジタル活用による保険募集拡大		
○ "連邦"戦略		
(1) 連邦戦略を軸とした外部口座拡大	・提携・プロパーカード口座数 7.5万口座	・提携・プロパーカード口座数 8.4万口座
○ 事業(収支)構造戦略		
(1) 百貨店関連施策費の収入設計改善と活用用途の効率性向上	・24年度収入設計変更	・設計変更による施策費活用効率化
(2) 中長期戦略投資に向けたシステム基盤の構造適正化	・システム費予算内着地	・システム費予算内着地
(3) デジタル活用による施策効果拡大と経費効率・生産性向上の両立	・開発着手	・明細書有料化システムリリース
○ 中長期視点の戦略項目		
(1) WEB/MICアプリにおけるUI/UX改善検討	・方針確定	・開発リリース
(2) 入会～発券導線改善検討	・開発着手	・百貨店外機能リリース
(3) 入金チャネル拡大検討	—	・機能リリース
○ 人材基盤・サステナビリティ		
(1) 人材基盤 ※ダイバーシティインクルージョン・働きやすさ改革	・男性育休取得100% ・有休取得55%達成従業員100% ・eラーニング受講率100%	・男性育休取得100% ・有休取得55%達成従業員100% ・eラーニング受講率100%
(2) エンゲージメント向上を見据えた重要案件に対する参画メンバーの拡大	・社内PJステージC比率 30%	・社内PJステージC比率 30%

### 3. 2023年6月支給賞与要求にあたっての組合の考え方

#### (1) 賞与協議のスタイルと前回（22年12月賞与）の要求と考え方について

新型コロナウイルス感染症拡大という予測を超えた環境変化の中で、直近3年間（20～22年度）の賞与協議は制度合意している交渉方法や賞与支給表をベースとしない『都度協議』としてきました。

22年度についても引き続き再生フェーズであり、自社だけではなくグループ全体の要因によって変動する可能性を鑑み22年度賞与交渉（22年12月支給・23年6月支給）についても継続して都度協議とすることにいたしました。

22年12月賞与については、都度協議ではあったものの10月の時点でほぼ予算通り業績が推移している状況をふまえて（賞与交渉の基準となる営業利益は期初予算の43億円）制度合意している賞与支給表通りの要求を行い、会社より満額の回答をいただきました。

尚、下期以降に業績が大幅に変動した場合の賞与水準の増減対応については23年6月賞与交渉時に判断するものと議案書に記載し審議をいただきました。

#### 【直近賞与振り返り】

2020年度	
冬(2020年12月)	夏(2021年6月)
減額せず(支給表通り)	減額ヶ月数 St-B:1.0 St-Cs・Ct:0.15
2021年度	
冬(2021年12月)	夏(2022年6月)
減額ヶ月数 St-B:0.5 St-Cs・Ct:0.075	減額ヶ月数 St-B:0.3 St-Cs・Ct:0.045
2022年度	
冬(2022年12月)	夏(2023年6月)
減額せず(支給表通り)	今回審議

#### (2) 23年6月賞与（今回）について

23年6月賞与については以下の考え方での要求とします。

- HDS連結は前年より大幅に伸びており複数回の上方修正も行われていること
- エムアイカードの営業利益も修正予算には達しなかったものの、期初予算を若干下回る利益水準であること
- 22年度アクションプランの進捗評価及び23～24年度「2カ年計画」において「足元」と「将来」の2軸を進めていくうえで、メンバーのやりがいや働きがいの向上に繋がるような要求を行うこと

グループの業績は回復している一方で会社の将来に繋がる正常口座数の推移や新たな収益となる事業の準備・進捗状況も十分に鑑みる必要があります。

上記をふまえ、**「支給表通り」**の要求とします。

### (3) 賞与指標について

23年度の賞与交渉をする上での業績指標は営業利益予算を基本とするが、営業収入や営業費用などに大幅な変動があった場合はこれらも判断材料とします。

## 4. 2023年6月 賞与要求

### (1) 評価要求について

ステージBは平均B評価以上の分布となることを要求します  
 ステージCsは（Ct含む）は平均B評価以上の分布となることを要求します  
 ステージCaは平均B評価以上の分布となることを要求します

#### ●ステージB

【2023年6月 賞与支給表】

単位:ヶ月

評価/PV	B-1 (IV)	B-2 (V)	B-3 (VI)	B-4 (VII)	B-5 (VIII)	B-6 (IX)
S	5.15	5.10	5.05	5.00	4.95	4.90
A	4.15	4.10	4.05	4.00	3.95	3.90
B+	3.65	3.60	3.55	3.50	3.45	3.40
B	3.15	3.10	3.05	3.00	2.95	2.90
B-	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
C	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
D	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10

#### ●ステージCs・Ct

【2023年6月 賞与支給表】

単位:ヶ月

評価/PV	①	②	③	④	⑤/Ct
S	3.60	3.25	2.90	2.65	2.60
A	3.20	2.95	2.70	2.55	2.50
B+	2.90	2.75	2.60	2.50	2.45
B	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
B-	2.30	2.35	2.40	2.40	2.35
C	2.00	2.15	2.30	2.35	2.30
D	1.60	1.85	2.10	2.25	2.20

#### ●ステージCa

【2023年6月 賞与支給表】

単位:ヶ月

評価/PV	②	③	④	⑤
S	2.50	2.15	1.95	1.90
A	2.20	1.95	1.85	1.80
B+	2.00	1.85	1.80	1.75
B	1.80	1.75	1.75	1.70
B-	1.60	1.65	1.70	1.65
C	1.40	1.55	1.65	1.60
D	1.10	1.35	1.55	1.50

## ●社員基本賞与支給細則（2023年6月）

### ①支給対象

- ・2023年6月賞与  
2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者

### ②基準日

- ・2023年6月賞与  
本給及び資格は、2023年3月31日現在とする。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

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

### ③支給方法

#### 【ステージB】

- i：期間中欠勤のない者 本給×支給ヶ月
- ii：期間中欠勤、休職のある者 本給×支給ヶ月×（出勤日数÷所定労働日数）

#### 【ステージC】

- i：期間中欠勤のない者 本給×支給ヶ月
- ii：期間中欠勤、休職のある者 本給×支給ヶ月×（出勤日数÷所定労働日数）

#### 【2023年4月1日付新卒入社者】

本給×0.5ヶ月

### ④その他

- ・2023年4月1日にCaからCsに転換した者は、Caの基準で評価通り支給する
- ・2023年4月1日にCsからCaに転換した者は、Csの基準で評価通り支給する
- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する
- ・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする

●エルダー社員（月給制）

支給ヶ月	評価	評価別定額
1.0ヶ月	S	70,000
	A	30,000

●月給制エルダー社員基本賞与支給細則（2023年6月）

①支給対象

- ・2023年6月賞与  
2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続きエルダー社員として支給当日に在籍している者

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

②基準日

- ・2023年6月賞与  
月給制の本給は、2023年6月1日現在とする。また、2022年10月1日から2023年6月1日までに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

③支給方法

- i : 期間中欠勤のない者      本給×1.0ヶ月 + 評価別定額
- ii : 期間中欠勤、休職のある者      本給×1.0ヶ月 × (出勤日数÷所定労働日数)  
+ 評価別定額 × (出勤日数÷所定労働日数)

④その他

- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

●エルダー社員（時給制）

$$\text{各賞与支給対象期間中の対象賃金合計} \div 6 \times 1$$

●時給制エルダー社員基本賞与支給細則（2023年6月）

①支給対象

- ・2023年6月賞与  
2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続きエルダー社員として支給当日に在籍している者

②賞与対象期間

2022年10月1日から2023年3月31日とする。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に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

③支給日

2023年6月15日

④支給方法

【賞与対象期間在籍者】

- 各賞与支給対象期間中の対象賃金合計  $\div 6 \times 1$   
※対象賃金合計 = 賞与対象期間の実支給額（有休休暇分含む）

ただし、2022年11月1日から2023年3月31日までにエルダー社員に転換した者は、以下の基準で支給を行う

- 賞与支給対象期間中の対象賃金合計  $\div$  在籍期間（ヶ月）  $\times 1$

【2023年4月1日から6月1日にエルダー社員転換者】

- 6月1日時点の（時間給  $\times$  週契約時間）  $\times 52$  週 / 12 ヶ月

④その他

- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

## Ⅱ. 2023年度春の交渉 メンバースVOICE報告【報告事項】

### ●参加状況

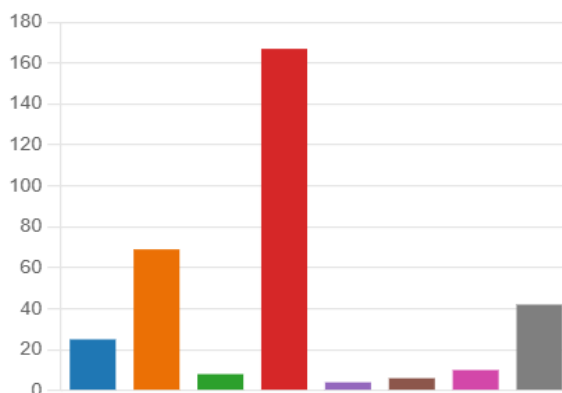
	参加人数	参加率
ステージB	56名 (リアル・リモート)	98.2%
ステージCs・Ct・Ca SS・MS・ES・エルダー	361名 (リアル・アンケート)	66.9%

### ●アンケート回答状況

詳細

インサイト

● B	25
● Cs	69
● Ct	8
● Ca	167
● SS	4
● エルダー社員	6
● エルダースタッフ	10
● MS	42



#### ■環境

- ・伊勢丹新宿本店の売上が伸びているというニュースは嬉しいと感じている。一方で正常口座数が年々減少していることについては、引き続き危機感を覚えている (Cs)
- ・日頃、自身を取り巻く環境をあまり意識せずに過ごしているので、知るよい機会になった (Ca)
- ・グループ企業における連邦戦略にエムアイカードは重要な位置にいると認識している。しかしカード獲得では百貨店の協業が推し進められていると実感はあるものの、認識の差が大きく落胆の日々を送っている。私たちが実際に働いている現場は百貨店の中なので、獲得以外の何か、または百貨店側のみなさんと歩幅を合わせられるような動きがある良いと思う (Ca)

#### ■賃金要求

- ・ベースアップは有難いが、物価の高騰に追いついていない (MS・ES・Cs・Ca)
- ・物価上昇、経済状況を踏まえ来年度も前向きにベースアップの協議を行ってほしい。 (Cs・Ca)
- ・人財確保の為に、ステージCを中心に賃金を引き上げは継続して行ってほしい (B)
- ・時給制 (派遣含む) の晴海の水準が低いと感じる。エリア的に集まりづらく、在宅ができない部門が多い。この賃金では募集をかけても人材は集まらない (B)

### ■ ステージB人事制度改定について

- ・実際に制度に対する不満の声が出るのは6月にG1、G2のランクが決まってからだと思う (B)
- ・どの部署も専門性や業務の高度化が進んでいるので役割評価はもうなじまない (B)

### ■ ステージC人事制度改定について

- ・Cは育成期間の意義があるのでジョブローテーションで幅広く複数の領域を経験することも重要と考える。
- ・Cもグレードを導入するととなるとジョブローテーションとの兼ね合いでどのように影響してくるのが見えにくい (B)
- ・個人成果給の制度変更には賛成 (Cs)
- ・目標達成に対する評価がこれまで以上に直結するため、今よりも目標設定の精度を高める必要がある (Cs)
- ・役割成果給が上限に達しているため、成果の積み上げを重視する制度改定に期待していた。延期は残念 (Ca)
- ・エリア資格給については、同じ業務を行っている、居住地域によって格差がある事に疑問を感じる。(C a)

#### Caの退職一時金

- ・全く無いよりは良いが、これによってCaの離職を食い止められるかは疑問がある。また、カウンター勤務の役付CaはCsとやることは変わらないのに、処遇の差が大きい (Ca)
- ・導入は嬉しいが、過去の実績も積み上がらないし、今後も安心して長く働けるほどの水準には達していない。今後も継続的に引上げを望む (Ca)

### ■ エルダー社員・エルダースタッフ人事制度改定について

- ・60歳以降も勤務をしたいと考えており、改定を期待している (B)
- ・年金支給年齢が上がり、60歳定年後も元気に働ける環境、働きやすい体制を整えて頂くことは大変嬉しい
- ・社員の定年延長または定年廃止、エルダー社員・スタッフの雇用期間延長又は期限廃止を検討してほしい (E社・ES)
- ・当社は専門的なスキルが必要な業務が多いので、エルダー活用は積極的に行うべき (B)
- ・現在の当社状況においては、エルダー社員も貴重な人材であると普段より感じている。課題に挙げられていたマネージャー相当の業務に従事することに加え、エルダー終了(65歳)後の更なる継続雇用についても制度が整うと良いと感じている (Cs)
- ・エルダー社員でもマネジメントを担える位置づけの設定や、評価制度の明確化を検討してほしい (E社)
- ・今後、対象者が増えていくことが予測されるので、エルダー社員の職務について具体的に検討を進めた方が良い (E社)
- ・エルダー社員の新規採用は良いと思う (ES)
- ・新規でエルダーを採用するなら、既存のエルダーの処遇を見直してほしい (ES)
- ・MSからエルダースタッフになり1年、働き方は全く変わってないが、土日・祝日、遅番手当が外れ賃金が下がった。あと5年間頑張ろう！と思ってエルダーになった。モチベーションを維持できる制度であってほしい (ES)

### ■ MSの人事制度改定について

- ・能力給が上限に達し、評価Aでも反映されず、モチベーションが上がらない。昇給がないのであれば賞与がほしい。
- ・この2、3年で加わったチームの仕事の実行率なども評価に反映できるよう、昇給上限を引き上げてほしい。
- ・優先順位もあろうが、マイスタッフは毎年、協議中・検討中で次年度も期待できない
- ・コロナ前からMSの昇給は、協議段階の状況で進展が感じられない。社員優先は致し方ないが、今後、外部委託化の促進で雇用の不安もある。
- ・継続して働く中、個人のモチベーションが上がるような取り組みに期待している。

(上記は全てMS)

- ・要員不足の中、MSやESも業務の負担が大きくなっているため制度改定(時給課題解消)をしてほしい。各自のモチベーションを上げるにより業務を頼みやすくなる。(Ca)

## ■ 専門性人材について

- ・若手・中堅のニーズは高いと思う。今後の人材育成や異動、採用にも影響がある。何をもって「専門性」とするか、定義・基準がわかりやすくしてほしい (B)
- ・会社として、専門性人材を育成するのか、ゼネラリストを育成するのかを明確に整理して公表してから検討すべき (B)
- ・業務部においても与信、セキュリティなどの領域は専門性が高まっている。育成にも時間を要す為、通常の人事異動のサイクルとは別に考えるべきだ (B)
- ・顧客サービス高度化や社内業務効率化観点において、デジタル関連の人材が必須だと思う。当社だけでなくグループ一体で前向きに進めていただきたい (B)
- ・専門性の幅を広げるとはどのような意味か気になった。ジョブ型採用をとり入れる企業も増えており、当社でも専門性人材について継続的に議論して頂きたい。(Cs)
- ・専門性人材のイメージ全くわからない。例えばどのような部署が専門的なのか。具体例が欲しい (Ca)

## ■ 働く環境に関わる制度整備について

- ・休日取得しやすくなることは好ましいものの、限られた時間で現業務をこなすことに不安がある (B・Ca)
- ・休日日数が増えるのは嬉しい反面、有給の使用もままならない現状のため業務に大きく支障が出るのではないかと心配。(Ca)
- ・上長は日頃の忙しさに追われがちでなので、もっと業務効率化の重要性を認識して、部下の残業削減への意識をもって行動してほしい。上長の「残業はしょうがない」という意識が変われば、部下の意識も変わると思う (Cs)
- ・社員の休日増加に伴う時間給者の対応について、週35時間未満の勤務は対象外で残念であり、不公平 (MS)
- ・カウンターの運営時間や休憩時間の短縮など改革をして早く帰れるように取り組んでいきたい。(Ca)

## <カウンター>

- ・百貨店からの出向者が増加しているが、実務を含む受入教育の充実を望む声多数。(Cs, Ca)
- ・事務ミスが起きやすい環境で業務を行っている。デジタル帳票の改善や事務所内のPC使いにくさ、金バッチ不在時の対応、ペーパーレス化が完全ではない等で、仕事が増えて残業にも繋がっていると思う (MS)
- ・店舗は人員がタイトな時があり、自身も受付をしながら第三者確認を行っている。法令に抵触する大事な確認を他の受付をしながら行うことが怖い。事務ミスの防止はシステム改修等で解決できるよう対応してほしい (MS)
- ・18時以降や土日のお客さま対応に苦慮している。本社の体制を再度検討いただきたい (Ca・MS)
- ・制服廃止で洋服の購入に出費が高んでいる (MS・ES)
- ・所属に育児時短勤務者が多く、半日有休 (特に午後半休) が希望通りに使えない (Ca)
- ・育児や介護による時短勤務の際、地方店では人員が少なく学校行事など休日の取得がしづらい状況。本社のように固定シフトの使用ができるとキャリアを継続しやすくなる。特に育児は子供の成長とともにフルタイム勤務に戻ることが可能だが、そこに至るまでの期間に退職を選択するケースがある。  
社員の経験値や知識の形成には長い時間を要する為、働く環境の整備により少しでも解消が出来れば思う (Ca)

## <感染症対策>

- ・感染症予防の対応については、会社で振り返りが行われるのか、組合でも注視してほしい (B)
- ・従業員のマスク着用について、GW以降のルールとしてコロナ前のように百貨店が「着用不可」の判断を行わないか不安。(Ca)

以上

今回VOICEで質問させていただいた項目については23年度の労使通年協議事項および重点課題となります。組合としてはいただいた声をもとに労使協議を進め、各項目の進捗について定期的に発信して参ります。あわせて共済会関連情報も適宜発信します。

次ページからの「組合広報」のお知らせ、各種ツールのご確認・ご登録をお願いします！

# 【補足資料】組合広報について

EMアイカード支部は、働きやすい会社を従業員全員で作っていきたくて考えています。  
実現するために、VOICEサイクルを回していきます。



まずは、組合活動を皆さんに知っていただきたいので、今期は情報発信に注力していきます。

## ～主な発信内容～

労使会議報告	経営と組合が月に1回実施している経営懇話会や春の交渉や賞与交渉時の労使協議会でのやり取りなど
労使協議進捗報告	人事制度や働く環境の整備など、会社と組合で定期的に議論している内容の共有 ※月に1回、動画にて配信します。
メンバーズVOICE開催のお知らせ	春の交渉や雇用形態別に実施する限定VOICE等の告知や議案書・動画の配信など
組合会議報告	執行委員会や評議員会、職場委員会でのヒアリング結果や議論内容の共有
働き方・働く環境関連	休日休暇の取得・時間管理等、働き方関わる制度やルール、好事例の共有など
ダイバーシティ関連	育児・介護・疾病等の制度や相談会等のご案内
レク・社会貢献情報	支部および本部主催レクリエーション、愛の募金やボランティア募集などのご案内や活動報告
共済会情報など	セイフティプランなど各種制度やベネフィットステーションなどの福利厚生のご案内

## ～ツールごとの配信スケジュール・閲覧環境～

組合HP 週1回（以上）	業務外でも閲覧可。動画はHPのみとなります。
Yamme 週2回	業務PC（スマホ）のみで閲覧可。
LINE 本部：毎週土曜日 支部：月2回	LINEのお友達登録をした方に自動配信されます。 本部：IMGU全体向けのお知らせ、支部HP更新のご案内 支部：メンバーズVOICEなど、特に重要な情報の発信に活用

# 組合HP

組合HP・エムアイカード支部ブログでは、組合活動全般の告知・報告、知っていただきたい制度などを投稿しています。皆さんの声が会社や経営の方々に届いていることを実感いただけると思います。

2023年4月からは、**人事制度改定や働く環境の整備について、会社と組合の協議の進捗を月に1回動画で報告**していきます。

更新頻度：週1回以上

組合HP・エムアイカード支部ブログ⇒<https://members.imgu.or.jp/ga001>



また、組合HPには問合せ・相談フォームがあります。お困りごとがあれば、いつでもご連絡ください。

組合HP問合せ相談フォーム⇒<https://members.imgu.or.jp/contact>



The screenshot shows the 'お問合せ・相談' (Inquiry/Consultation) form on the combination HP website. The form includes fields for 'お名前' (Name), 'お電話番号' (Phone Number), 'お問い合わせ・相談内容' (Inquiry/Consultation Content), and 'お問い合わせ先' (Inquiry/Consultation Target). There is also a 'お問い合わせ先' dropdown menu and a 'お問い合わせ' (Inquiry) button at the bottom.



# LINE

組合・共済会の情報をタイムリーに配信しています。私用スマホで閲覧できます。LINEから質問やお困りごとの相談もできます。メンバーズVOICEの開催は、必ずLINEでお知らせするので、動画の視聴や議案書の確認にも大変便利です。**ぜひお友達登録を！**

配信頻度：本部 週1回／MIC支部 月2回

組合LINEお友達募集中!!

## LINEを登録しよう!

\* 労働組合の活動報告や、  
\* 共済会のお得情報をいち早くお届け!!

登録は  
▼こちらから▼



説明動画は  
▼こちら▼



### 三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE

LINEでは、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉

- 1 LINEを起動
- 2 「友達追加」をタップします
- 3 QRコードで検索
- 4 QRコードを読み取り

QRコード

QRコードをタップして右上のQRコードを読み取り

IDで検索

IDで検索する場合は、IDをタップして「@imgu」で検索してください

三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

(企業コード2桁 + 社員コード8桁)

◆HP閲覧時の、ユーザーID：社員コード10桁 パスワード：生年月日を入力!!

労働組合：801-23-911 / 共済会：801-23-914

より分かり易く、使いやすく! IMGUとお友だちになろう!

## LINE リッチメニュー画面ご紹介!

組合ホームページへGO!!

- ・本部、各支部の最新の記事をご確認できます。
- ・テーマ別VOICEの視聴ができます。

ベネフィット・ステーションに直結!

- ・レジャーに宿泊施設、セミナー案内等楽しいイベントがたくさん掲載!

組合Twitterすぐ見れます!

- ・イングちゃんの毎日のつぶやきをご覧くださいませうさ♡

共済会ホームページへGO!

- ・セーフティプラン、健康、医療などの共済会制度の他、福利厚生などのお知らせを確認できます。
- ※ベネフィット・Sからのログインへ変更になりました!

すばやい相談・お問い合わせ窓口

- ・疑問、質問、お困りごとなど気軽にメールしていただけます。

イングちゃんスタンプはコチラ♡

- ・IMGU公式マスコットキャラクターイングちゃんのスタンプは、こちらからご購入いただけます♡



## 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 ベネアカウント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「ベネアカウント」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「ベネアカウント」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！**

**ベネアカウント登録方法のご案内**



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

ネットで検索



- 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 ※e⇒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。

