

# 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2023年6月支給賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union



- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員  
・エルダースタッフ

- 組合員の方は、議案書を一読の上、限定 VOICE（動画配信）をご視聴ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

## ＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程＞

- |             |       |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告   | 運営委員長 |
| 3. 書記任命     | 議長    |
| 4. 開会宣言     | 議長    |
| 5. 議事日程発表   | 運営委員長 |
| 6. 議題       |       |

### ＜第一号議案＞

- ① 2023年6月支給賞与要求案について
- ② 2023年度賞与交渉にあたっての業績評価指標について

- |          |         |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言  | 議長      |

日時など

調整中

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

# I. 私たちを取り巻く環境

【報告事項】

## 1. 三越伊勢丹グループの2022年度業績について（第3四半期終了時点）

- ・ グループの総額売上高については、入国時の水際対策緩和の効果もあり、特に免税売上が伸びているなど、昨年度を上回る8,196億円となりました。
- ・ 構造改革による経費削減は、年間計画▲57億円に対して、▲49億円まで進捗しています。
- ・ これらの結果を踏まえ、グループの営業利益については、第3四半期終了時点において、昨年度を上回る245億円の結果となりました。
- ・ 第3四半期の業績を踏まえ、2022年度の通期の業績見込みについては、営業利益が、第2四半期時点より20億円の上方修正をした260億を予定しています。（※22年度の決算発表は5月9日予定）

### 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）	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上高	367,194	52,543	116.7%	490,000
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	
販管費	191,374	12,039	106.7%	
営業利益	24,552	21,545	816.4%	26,000

### ② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	454,693	93,016	新潟三越伊勢丹	26,696	614
札幌丸井三越	40,849	5,678	広島三越	8,789	129
函館丸井今井	4,560	97	高松三越	16,319	664
仙台三越	20,398	846	松山三越	4,074	186
名古屋三越	42,925	989	岩田屋三越	82,495	9,661
静岡伊勢丹	11,962	429			

### ③ ㈱三越伊勢丹 店舗別総額売上状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	242,845	56,840	立川店	22,526	1,913
日本橋本店	105,247	18,223	浦和店	27,936	1,533
銀座店	56,138	14,504	三越伊勢丹計	454,693	93,016

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

## 2. IMPDの2022年度業績について（第3四半期終了時点）

- ・ IMPDの第3四半期までの業績については、売上高：8,218百万円、営業利益：△468百万円の結果となり、売上高・営業利益ともに当初予算に未達の状況となりました。
- ・ 一方で、虎ノ門プロジェクトなどの大型案件の取り組み推進、グループ連邦戦略の推進による案件数拡大などにより、売上高においては、前年比プラスで推移しています。
- ・ 2022年度の傾向としては、クライアントの都合やグループ内リモデル案件の延期などにより、計画のズレに伴う計上の遅れや、世界的な物価高に伴う原材料費の高騰の影響を受けており、事業計画が当初の予定通りになっていない状況もあります。
- ・ 2022年度通期の業績見込みについては、営業の強化を図ることや、年度内での計上に向けた取り組みを推進することに注力するものの、上記の影響も踏まえ、営業利益として約100百万円の黒字での着地（当初予算：600百万円）を見込んでいます。

### ① 各事業の状況

事業	状況
建装事業	虎ノ門プロジェクトなど、大型案件含め、取り組みがより活発化しています。
PM事業	グループ内案件として、首都圏の百貨店の案件や、名古屋や徳島といった地域の案件も取り組んでいます。外部営業についてもノウハウを活かした内装監理案件の引き合いもすすんでいます。
住環境事業	外商との連携がすすみ、利益率の高い案件も受注できています。

### ② 第3四半期全社業績（4～12月）

（単位：千円）	実績	予算比	前年比
売上高	8,218,495	72.6%	117.9%
売上原価	8,385,852	75.7%	123.6%
営業総利益	△163,301	—	—
販管費	304,735	93.9%	121.2%
営業利益	△468,037	—	—

### ③ 環境創造事業部 事業別売上高実績（4～12月）

（単位：千円）	売上高	予算比	前年比
建装事業	6,696,765	73.6%	112.2%
PM事業	1,066,029	61.2%	135.0%
住環境事業	455,702	94.5%	211.8%

## Ⅱ. 2023年6月支給賞与の要求内容について

## 【審議決定事項】

### 1. 要求水準の考え方について

#### 1) 2022年度賞与交渉の前提認識

- ・ 2022年度の年間賞与については、前回の12月賞与限定メンバーズVOICEにおいて、2021年度に引き続き、三越伊勢丹グループの状況とIMP Dの状況を踏まえた交渉を前提とすることをお伝えしてきました。
- ・ 三越伊勢丹グループの業績は、2度の上方修正をおこなうなど、百貨店の業績回復などにより、好調に推移しています。
- ・ IMP Dは、紛争による世界情勢の不安や、原材料価格の高騰による影響、グループ内外の案件における計画変更の影響などから、営業利益において、当初予算に未達の状況となっています。

#### 2) 具体的な水準設定の考え方について

- ・ 賞与の水準については、IMP Dの業績として、営業利益予算が未達の要因として、計画の変更に伴う計上の期ズレや計画の縮小、原材料価格の高騰による利益への影響など、外的な要因が中心だったことを考慮した上で要求すべきと考えています。
- ・ 上記の計上の期ズレによる案件（売上高：約25億円分）については、23年度中に計上されることがほぼ確定しており、それらについては、営業や見積もり、設計など、2022年度中から取り組んできたことも含めて成果と捉えるべきと考えています。
- ・ 従って、グループ業績の状況も踏まえる中で、23年6月賞与については、基本となる賞与支給表から減額はおこなわず、22年12月賞与と同様に、社員の各ステージとメイト社員、エルダースタッフ含め、支給表通りの要求をおこないます。

【22年度年間賞与（22年12月・23年6月）支給ヶ月】 ※23年6月は要求水準

	2022年12月支給ヶ月	2023年6月支給ヶ月	年間支給ヶ月
ステージB	2.00ヶ月	平均2.50ヶ月	平均4.50ヶ月
ステージC2	平均2.13ヶ月	平均2.29ヶ月	平均4.42ヶ月
ステージC1・Ct (※Ctは2022年度以前入社)	平均2.02ヶ月	平均2.08ヶ月	平均4.10ヶ月
メイト社員	平均1.20ヶ月	平均1.30ヶ月	平均2.50ヶ月
エルダースタッフ	1.00ヶ月	1.00ヶ月	2.00ヶ月

## 2. 具体的な要求案について

### 1) 社員支給表の要求案について（※技能社員含む）

※2023年4月1日に、社員から雇用形態を変更した技能社員についても、今回の賞与が、社員として在籍中の2022年度の業績や評価に基づいて支給がおこなわれることから、支給の対象となります。（支給表は、2022年度在籍のステージとなります。）

社員と技能社員の2023年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

#### ①支給表要求

##### ■ ステージB

【6月賞与支給表】

6月支給ヶ月 1.00ヶ月	+	支給ヶ月	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6 新任	B 7
		S	2.75	2.60	2.45	2.30	2.15	2.00	1.30
		A	2.35	2.20	2.05	1.90	1.75	1.60	0.90
		B	1.95	1.80	1.65	1.50	1.35	1.20	0.50
		C	1.55	1.40	1.25	1.10	0.95	0.80	0.10
		D	1.15	1.00	0.85	0.70	0.55	0.40	0.00

##### ■ ステージC

【6月賞与支給表】

資格別支給ヶ月			+	資格別評価別定額 (円)		
C-2	C-1	C-t		C-2	C-1	C-t
1.96ヶ月	1.85ヶ月	1.85ヶ月		S	190,000	110,000
				A	140,000	80,000
				B	90,000	50,000
				C	40,000	20,000
				D	0	0

※2023年4月1日に入社したステージC tと技能見習員については、0.50ヶ月を要求します。

※2023年4月1日にメイト社員から社員への転換者については、1.70ヶ月を要求します。

#### ②評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

##### ■ ステージB

B評価以上を中心とした分布とする

##### ■ ステージC

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

### ③支給対象・基準日・支給方法

社員と技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

#### 1. 2023年6月賞与

##### 1) 支給対象

- ・ 2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期間中欠勤・休職日数等(育児休職・介護休職等※)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・休職日数等は期間中の休日・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

- ・ 本給および資格は、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スタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

※2023年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とする。

##### 3) 支給方法

###### ① ステージ C 2

###### a) 期間中欠勤のない者

本給× 1.96ヶ月 + 資格別評価別定額

###### b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.96 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{資格別評価別定額} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

###### ② ステージ C 1・C t (2022年度以前入社)

###### a) 期間中欠勤のない者

本給× 1.85ヶ月 + 資格別評価別定額

###### b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.85 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{資格別評価別定額} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

###### ③ ステージ B

###### a) 期間中欠勤のない者

$(\text{本給} \times 1.00 \text{ヶ月}) + (\text{本給} \times \text{役割別評価別支給ヶ月})$

###### b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.00 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{本給} \times \text{役割別評価別支給ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2023年6月15日（木）

## 2) メイト社員支給表の要求案について

メイト社員の2023年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

### ①支給表要求

<6月賞与>

(単位：ヶ月)

S	A	B	C	D
1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

### ②評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

### ③支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

#### 1. 2023年6月賞与

##### 1) 支給対象

- ・ 2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期間中欠勤・休職日数等(育児休職・介護休職等※)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・休職日数等は期間中の休日・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

- ・ 本給は、2023年3月31日現在とする。

※2022年10月1日から2023年6月1日までにメイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

##### 3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者： 本給×評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者： (本給×評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$ )

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2023年6月15日（木）

### 3) エルダースタッフ支給表の要求案について

エルダースタッフの2023年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

#### ①支給表要求

6月支給ヶ月
1.00ヶ月

#### ②支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

##### 1. 2023年6月賞与

##### 1) 支給対象

- ・ 2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。  
※ただし、期間中欠勤・休職日数等(育児休職・介護休職等※)のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。※その他の無給の休暇・休職等も含む

##### 2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2023年6月1日現在とする。

※2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

##### 3) 支給方法

##### ①時給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ヶ月}$   
( $\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{週} / 12 \text{ヶ月}$  ※円単位切り上げとする)
- b) 期間中欠勤・休職のある者 :  
月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、 $1/6$ を控除する。

##### ②月給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2023年6月15日（木）

### Ⅲ. 2023 年度賞与交渉に当たっての業績評価指標の設定【審議決定事項】

#### 1. 設定の考え方について

IMP Dの賞与交渉については、新型コロナウイルスによる業績への影響など、グループとIMP Dの状況を踏まえ、21年度と22年度の過去2年間、支給のタイミングごとに支給水準を交渉する「都度交渉」をおこなってきました。

2023年度の賞与交渉（23年12月賞与・24年6月賞与）については、グループとIMP Dにおいて、一定の業績回復が図れたと捉え、ベースとなる年間賞与支給表（※2023年度年間賞与支給表はP11を参照）により支給をおこなうことを前提とした「半期交渉」の形態としていきます。

半期交渉をおこなうに当たっては、交渉のベースとなる業績評価指標を設定し、実際の賞与交渉において、業績評価指標の状況を踏まえながら、交渉により支給ヶ月を決定していきます。

具体的な業績評価指標については、定量的に図ることができる指標として、23年度営業利益目標に対する進捗状況と、定性的に図ることができる指標として、23年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況の2つを設定し、それぞれを総合的に勘案しながら交渉をおこなっていきます。

#### 2. 設定内容

##### 【2023 年度業績評価指標】

定量的な指標	全社営業利益目標の予算比
定性的な指標	2023 年度IMP D年度計画（アクションプラン）

※2023 年度期初営業利益目標：600 百万円

##### <参考：半期交渉と都度交渉について>

半期交渉	ベースとなる賞与支給表があり、期初に設定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無の確認を含め交渉をおこなう。
都度交渉	ベースとなる賞与支給表によらず、直近の業績（IMP Dは位置づけを踏まえグループ業績も含む）を踏まえ、支給ヶ月の交渉をおこなう。

<参考：2023年度のベースとなる年間賞与支給表>（※2023年12月賞与から運用開始）

■社員ステージB

【12月賞与】

支給ヶ月
2.00

【6月賞与】

B3

支給ヶ月
1.00



（等級別役割別支給ヶ月）

支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.95	2.80	2.65	2.50
A	2.45	2.30	2.15	2.00
B	1.95	1.80	1.65	1.50
C	1.45	1.30	1.15	1.00
D	0.95	0.80	0.65	0.50

B2

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.60	2.45	2.30	2.15
A	2.20	2.05	1.90	1.75
B	1.80	1.65	1.50	1.35
C	1.40	1.25	1.10	0.95
D	1.00	0.85	0.70	0.55

B1

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40

■社員ステージC

<12月賞与>

支給ヶ月
1.80



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

<6月賞与>

支給ヶ月	
C	Ct
1.96	1.85



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

■技能社員

【12月賞与】

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65
A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35
B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75
D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45

【6月賞与】

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

■メイト社員

<12月賞与>

支給ヶ月	S	A	B	C	D
G2	1.65	1.50	1.25	1.00	0.85
G1	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

<6月賞与>

支給ヶ月	S	A	B	C	D
G2	1.75	1.60	1.35	1.10	0.95
G1	1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

■エルダースタッフ

<12月賞与>

支給ヶ月
1.00

<6月賞与>

支給ヶ月
1.00

#### IV. 2023年6月支給賞与について 【報告事項】

2023年6月賞与については、前段でお伝えした通り、2022年度のIMP Dの業績が当初予算に未達の結果となりつつも、その要因を精査した結果、支給表通りの満額要求をおこないます。

IMP Dは、2023年度以降、あらたな大型案件の計画推進、グループ連邦戦略に基づく外商との連携や、まち化の取り組み推進などにより、更なる躍進が期待されています。

それらをすすめるに当たっては、メンバーの一人ひとりが会社の目指す方向性に向け、モチベーション高く力を発揮し続けられる状況が重要です。

2023年度については、IMP Dとして600百万円の営業利益目標を掲げ、取り組みをスタートしています。

また、2023年度は、1日の所定労働時間が10分短縮（7時間45分→7時間35分）されており、より効率的な働き方が求められる状況ともなります。

組合としても、現場活動により一層注力し、メンバーの皆さんがより働きやすいと感じられる環境の構築に向け、取り組んでいきたいと考えています。

IMP Dの10年ビジョン達成に向け、共に頑張っていきましょう。

#### V. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、限定メンバーズVOICEを開催後、支部大会にて審議決定し、労使協議会を開催の上、会社に要求をおこないます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
4月20日（木）	本部執行委員会審議
4月26日（水）	支部評議員会：議案書審議
5月1日（月）～5月17日（水）	限定メンバーズVOICE（動画配信）
日程調整中	支部評議員会：要求案審議
5月26日（金）	労使協議会
6月15日（木）	賞与支給日

～労働組合からのお知らせ～

三越伊勢丹グループ共済会会員の皆さまへ

## 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  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。



### 三越伊勢丹グループ労働組合の自己啓発支援対象制度概要および申請方法

2023.4.24 更新

対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・育児・介護休業中（または休職中）も対象となります</li> <li>※ただし、アルバイトと学生は対象外とする</li> </ul>	
補助額	<p><b>組合員</b>：総額に対して1/2 年間利用上限 40,000 円/人</p> <p><b>非組合員</b>：総額に対して1/4 年間利用上限 20,000 円/人</p> <p>・「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</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験・受講ともに領収書をもって申請を受け付け（可否・受講終了したかは問わず）</li> <li>・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）</li> <li>・厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要なため申請前に組合に要連絡</li> <li>・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</li> <li>※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</li> </ul>	
補助対象	補助の対象	補助の対象外
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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、）</li> <li>○資格登録料（受験料と一緒に申請が条件）</li> <li>○テキスト代（購入しないと受験・受講出来ない場合のみ）</li> <li>○教材費（受講料）と一緒に申請が条件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>×IMGUで団体の存在が確認できないもの</li> <li>×入社前および組合加入前の受講や資格取得</li> <li>×資格の更新料（運転免許等）</li> <li>×取得した資格の更新のための受講</li> <li>×定期購読代</li> <li>×参考書代、問題集代</li> <li>×受講の際の交通費</li> </ul>
申請方法	<p><b>【2023年度4月1日より申請方法が変わりました】</b></p> <p><b>【申請手順】</b></p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px; width: 100%;"> <p>①必要書類を揃える</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・領収書(○本人名義フルネーム)(×企業名・苗字のみ不可)</li> <li>・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)</li> </ul> </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 100%;"> <p>②フォームズで申請</p> <p>自己啓発支援制度申請 forms QRコード及びURLは4月1日～使用可能 URL: <a href="https://forms.office.com/r/XiZNGHXyic">https://forms.office.com/r/XiZNGHXyic</a></p>  </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 100%;"> <p>③申請書類を送る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『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</li> <li>・送達⇒新宿H&amp;Iビル 1F 組合事務所 自己啓発担当行</li> <li>・郵送⇒〒160-0022 東京都新宿区新宿5丁目17番18号H&amp;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</li> </ul> </div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 100%;"> <p>④給付金を受け取る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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</li> </ul> </div> </div>	
問合せ先	<p>三越伊勢丹グループ労働組合本部 自己啓発支援制度担当</p> <p>(メール) <a href="mailto:toiawase_jikokeihatsu@imgu.or.jp">toiawase_jikokeihatsu@imgu.or.jp</a> (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>



ホームページ:<https://www.imgu.or.jp>

TEL:03-5273-5165

IMGU介護サポート担当 池上・片淵・大橋

# 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
- 企業の持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