

2023年度 中間報告議案書

【11月8日までの『2023年 12月支給賞与要求（案）について』のVOICEも開催していますので、動画でご覧ください。】

メンバーは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。
（地域については現地でのVOICEを予定しています。）

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11月20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/93jiCrFgdE>

※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

10月23日（月）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。

＜目次＞

項目	ページ
第1章 第10期前半年度の振り返り・後半年度に向けて・決算・予算	3
IMGU本部 第10期前半年度（2022年度）の振り返りと後半年度（2023年度）にむけて	3
IMBS支部 第10期前半年度（2022年度）の振り返り	19
IMBS支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて	20
第10期（2022年度）決算報告	21
第10期後半年度（2023年度）予算	26
第2章 環境について	30
1．三越伊勢丹グループ業績	30
2．IMBS業績	31
3．IMBS支部 労働条件ロードマップについて	32
第3章 通年協議報告	36
1．本給と賞与のバランスについて	37
2．プロスタッフ社員の社員ステージC転換時の賃金について	38
3．ステージCの12月と6月の賞与支給水準のバランスについて	39
4．評価制度の適正運用について	40
5．60歳以降の雇用における検討について	41
6．短時間勤務制度の育児事由について	43
7．働く環境の整備について	46
参考資料（介護に関するサポート・労働組合HP 情報確認先一覧・ワイキキビーチタワー利用申し込み・IMGU2023 愛の募金活動）	51

第1章 第10期前半年度の振り返り・後半年度に向けて・決算・予算

IMGU本部 第10期前半年度（2022年度）の振り返りと後半年度（2023年度）にむけて

【 第10期前半年度のトピックスと環境認識 】

社会情勢

- ・ 2023年5月8日から新型コロナウイルス感染症の位置づけが「5類感染症」に変更されたことで、基本的には季節性インフルエンザなどの他の感染症と同様になり、2019年末からおよそ3年間にわたって続いた社会への多大なる影響は、本格的な緩和にむかい、社会経済活動はようやく正常に営まれるようになりました。
- ・ 他方、2022年2月に発生したロシアによるウクライナ侵攻をきっかけにさまざまなものの価格が上昇しており、とりわけ電力やガソリンなどのエネルギー価格の高騰や、また、2022年から急速に円安が進行したことにより、多くを輸入に頼っている原油や食料品の国内価格はさらに値上がりし、あらゆる商品やサービスの価格が高騰しています。
- ・ 2022年暦年の消費者物価指数（生鮮品を除く総合指数）は、前年比で2.3%上昇し、家計への負担も増すばかりです。
- ・ このような環境下、賃上げにむけた社会的な機運の高まりにより、2023春季生活闘争では多くの企業で賃上げが実現し、連合が賃上げにあらためて取り組んだ2014年以降では最も高く、約30年ぶりとなる高い水準（平均賃上げ率：3.58%）となりました。

グループ業績

- ・ 三越伊勢丹ホールディングス2023年3月決算では、私たちが目指す姿である「お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中心とした小売グループ」の実現にむけて、中期経営計画（2022～2024年度）に沿って各施策を着実に進めてきた成果として、総売上高は1兆円を回復し、営業利益はコロナ前（＝2018年度）を超える296億円を計上、当期純利益は300億円超えを達成しました。
- ・ なかでも構造改革による経費削減は順調に推移し、科学的視点を取り入れ、経費や要員などをコントロールするための基準や規律を策定した手引書（百貨店の科学）による固定費削減に努めたことにより、一層の効率化が図られました。
- ・ セグメント別では、特に百貨店業においては、外出機会の拡大や、首都圏店舗を中心にラグジュアリーブランド、宝飾・時計などの高額品の好調な売れ行きがけん引し、営業利益は前年から267億円改善しましたが、大都市圏の一部を除く地域店舗については、消費の回復が遅れています。

今後に向けて

- ・ 現3ヵ年計画（再生フェーズ）の2年目となる2023年度は、識別顧客の拡大による日本人売上高の更なる拡大と、インバウンドの回復を見込むとともに、百貨店の科学のグループ全体への波及により販管費コントロールを適切におこなうことで、グループ営業利益は当初2024年度計画を前倒し、統合後最高の350億円を計画しています。
- ・ また、2023年5月1日には、三越伊勢丹グループの全ての企業活動の原点にある最も基本的な考え方として、「三越伊勢丹グループ企業理念」が、新たな企業理念体系として再整理・発信されました。
- ・ 「こころ動かす、ひとの力で。」という企業理念のミッションは、「私たち一人一人」の力で、“私たちのステークホルダー”の心を動かします」という意味が込められるとともに、「私たちの存在意義であり、常に立ち戻る場所」とされています。
- ・ 日々の業務のなかで迷いが生じたときは、「三越伊勢丹グループ企業理念」に立ち戻り、自分たちの存在意義を見失うことなく、行動・挑戦し、この先も三越伊勢丹グループの未来を切り拓き続けていくことが求められます。



＜第10期運動方針テーマ＞

みんなで「VOICEサイクル」をまわし、一つひとつ成果を積み重ね、IMGUをより強い組織へ持ち上げよう

- ・ 会社や職場が抱える課題は大小かわらず、さまざまな場所で、さまざまなことが発生しています。
- ・ その一つひとつをスピーディーに解決していくためには、専従役員の活動以上に、現場で働く兼任役員を中心としたメンバー全員での取り組みが不可欠です。
- ・ あらゆる課題を、メンバー全員で「VOICEサイクル」をまわし解決することで、その成果の積み重ねがIMGU組織全体の力となり、メンバーがグループで働くことへのやりがいや安心感へとつながります。
- ・ そのために本部は、グループ全体にかかわる政策を推進する一方で、各支部の活動と、その中心で取り組む兼任役員やメンバーを全力でサポートするとともに、各支部の活動を共有化しさらに磨き上げていくための仕組みづくりをおこないます。

＜VOICEサイクルのイメージ＞

- ・ これまで、各支部がVOICE活動を中心に取り組んできた「現場活動」については、その名称や位置づけをあらため、これからは「VOICEサイクル」として取り組んでいきます。
- ・ 「VOICEサイクル」は、職場の課題解決はもとより、労働福祉や経営対策といったあらゆる活動を推進するにあたって、その根幹となるとても重要なもので、4つの要素を欠けることなく取り組むことで、活動の好循環が生まれます。
- ・ それによって、一つひとつの成果につながるとともに、メンバーの参画意識も高まり、先々の活動がより活性化するものと考えます。



【 第10期前半年度活動全体の振り返り 】

VOICEサイクル

- ・ 第10期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「VOICEサイクル」については、各支部が4つの要素のそれぞれについて、自支部の強み・弱みを見極め、例えば「伝える」では職場懇話会を新たに開催することや、「知らせる」を起点に活動を軌道に乗せるなど、具体的な施策にまで落とし込んだ取り組みが推進され、浸透の点では一定程度の成果があったものと捉えています。
- ・ しかしながら一方、「VOICEサイクル」というキーワード自体、専従を中心とした役員のみが用いていることや、支部によっては未だ活動が専従役員主体となっているなど、兼任役員やメンバーの巻き込みといった点では、道半ばではあります。
- ・ また、「VOICEサイクル」の4要素のそれぞれに紐づく取り組みを強化することはできつつあるものの、テーマとして掲げた「VOICEサイクル」をまわすことによる課題解決や、その成果の積み上げを目指すことを前提とした活動となっていないことも課題としてあげられます。

支部統括担当による支部活動の活性化

- ・ 第9期から組織を構築した百貨店・関連各支部統括担当による支部活動の推進について、第10期はその機能をより強化するため、情報共有や意思決定のフローや、統括担当の裁量などもあらため、より本支部間のコミュニケーションを密にすることに取り組みました。
- ・ あくまで本部は支部のサポート役であるという明確な位置づけにもとづき、各支部が主体性をさらに醸成・発揮し、支部労使協議をはじめとした諸活動に取り組むことが、この先もより一層必要となります。

活動期間と役員任期について

- ・ 短期・中期を意識した運動方針の遂行といった活動計画の視点、活動をよりブラッシュアップしていくといった活動内容の視点、役員の参画意識の醸成と体系的な教育の実施といった人財育成の視点、以上の3つの視点から、第10期から活動期間と役員任期を、「1期・1年」から「1期・2年」に変更しました。
- ・ 「VOICEサイクル」の浸透・定着をはじめとした運動方針テーマの実現、本部分野別活動計画の遂行、期初に掲げた各支部の運動方針は、第10期の2年間で一定の成果をあげることを想定しています。
- ・ また、活動のみならず、本支部ともにこの先のIMGUを担う人財を体系的に教育・育成するためにも、この前半年度の振り返りおよび後半年度にむけた活動計画の修正とあらたな取り組みは非常に重要な位置づけになります。
- ・ 本定期本部大会を機に、あらためて上記3つの視点を意識した活動を、後半年度にむけて本支部ともに取り組んでいきます。

【 第10期後半年度にむけて 】

「VOICEサイクル」を目的にしない、循環による課題解決

- ・ 「VOICEサイクル」については、上述のとおり一定の成果をあげられた一方で、課題も浮き彫りとなりました。
- ・ 後半年度では、「VOICEサイクル」の一つひとつの取り組みのブラッシュアップはもとより、それ以上にサイクルを循環させることによる課題解決に対してより高い意識で臨むことで、運動方針テーマの実現をはかっていきます。

兼任役員・メンバーのさらなる参画推進

- ・ 前半年度では、「VOICEサイクル」にもとづいた活動を兼任役員が主体的に取り組めるよう、またその浸透度合いをはかるため、地域百貨店支部の訪問や、在京の関連支部とのディスカッションをおこないました。
- ・ そういった兼任役員・メンバーのさらなる意識醸成や、活動参画のボトルネックの抽出と課題解決、各支部好事例の共有を目的とした活動に継続的に取り組むことで、主体的な支部活動をより発展させていきます。

問題解決力とマネジメント力の強化

- ・ 「VOICEサイクル」による課題解決のためには、単にサイクルを循環させるだけではなく、あるべき姿を描き、現状とのギャップをはかり、問題の真因をつきとめ、適切な打ち手を講じるといった、一連の問題解決力が不可欠です。
- ・ その問題解決力を培い、「VOICEサイクル」の手法をかけあわせることで、課題解決は実現するものと考え、問題解決力の強化に努めます。
- ・ また、兼任役員・メンバーのさらなる参画推進の課題に対しては、専従者のマネジメント力がより求められるものと考えます。
- ・ これまでの専従が兼任に参画を「お願いする」といったスタイルをもう一度見直し、兼任役員がより主体的に活動へ参画するための適切なサポートのあり方や、その先のメンバーの巻き込み方についても本部として研究を重ね、組合役員のマネジメント力強化をはかっていきます。

そごう・西武労働組合によるストライキ実施に関して

- ・ 去る、2023年8月31日、そごう・西武労働組合によるストライキがおこなわれ、その影響により西武池袋本店が一日臨時閉店しました。
- ・ 今回のストライキにいたるまで、三越伊勢丹グループ労働組合は、他の友好労組と協働し、当該労使間の協議が進展するようなはたらきかけや、ストライキ予告にかかる記者会見への同席、ホームページやX（旧Twitter）での対外的な発信、ストライキ当日の街頭活動応援などをおこなうことで、世論を喚起し、行動に対する理解を社会的にも広めることで、セブン&アイ・ホールディングスに対するそごう・西武労働組合の影響力を強められるよう協力してきました。
- ・ 以下は、2023年8月29日に菊池本部執行委員長名でホームページにて発信した三越伊勢丹グループ労働組合の見解です。

【 そごう・西武労働組合によるストライキ権行使に関する見解 】（2023.08/29 IMGUホームページより）

8月28日、そごう・西武労働組合がストライキ権行使の通知を行いました。

セブン&アイ・ホールディングス経営陣が労使協議に対する態度を変えない限り、31日にストライキを実施することとなる見込みです。

三越伊勢丹グループ労働組合本部では、この間も、そごう・西武労使における協議が建設的に行われていない状況を打開すべく、他の百貨店労組と共に、会社に対する要請書の提出や署名活動への参加などといった支援を行ってまいりました。

しかしながら、その後も株式譲渡後の雇用のあり方をはじめとした労働条件に関して、いまだ建設的な協議が行われない状況が続いていました。

こうした状況を打開すべく、そごう・西武労働組合は、組合員の全員投票を実施し、2023年7月25日にストライキ権を確立しました。その後、セブン&アイ・ホールディングス経営陣とそごう・西武売却の経緯・今後の計画・従業員の雇用をはじめとした労働条件のあり方等について、何度か団体交渉を重ねてきました。

この団体交渉の中では、経緯や今後の計画についての一定の説明はあったものの、従業員の雇用・その他労働条件についての具体的な協議には至っておらず、執行部としても、売却後の働き方について、組合員に説明ができない状態が続いています。一方、このような状況下にも関わらず、セブン&アイ・ホールディングス経営陣は取締役会にて売却を決定しようとしており、そごう・西武労働組合としては、その対抗措置として、ストライキ権行使に踏み切らざるを得ない状態にまで来ています。

このストライキ権行使という判断については、全員投票でも組合員の93%の賛成率を得ていること、すなわちそれだけ多くの組合員が株式譲渡後の労働条件に不安を抱えていることを意味しており、労働組合として妥当な判断であることは間違いありません。

このような状況において、今まさに重要なのは、そごう・西武労働組合の経営に対する影響力をより強めることに他なりません。

その為には、そごう・西武労働組合の行動に対する理解を社会的にも広めること、そごう・西武労働組合の行動をより強固なものとなるよう支援していくことだと考えます。

こうした考え方から、三越伊勢丹グループ労働組合は、そごう・西武労働組合の行動を全面的に支持し、今後の組織行動をできる限り支援してまいります。

そごう・西武労働組合とは、過去より店舗営業終了の際の雇用対応など、これまでもお互いに支え合ってきた間柄にあります。

そごう・西武で働く従業員の皆さんが、今後の雇用に関する安心を持ちながら少しでも前向きに日々の業務に取り組めるよう、共に取り組んでいきたいと思えます。皆さまのご理解、ご協力をお願い致します。

2023年8月29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

- ・ こういった一連の活動に取り組んできたものの、残念ながら当該労使間の協議が前身しないまま、2023年9月1日にそごう・西武売却の決議がなされました。

- ・ しながら、今回の活動をつうじて、企業の枠を超えた労働組合同士の連帯の意義をあらためて感じるものとなりました。
- ・ また、ホームページやX（旧Twitter）で対外的な発信をおこなった以降、ホームページに賛同するコメントを複数件頂戴したり、X（旧Twitter）のフォロワー数が急伸したりと、あらためて広報活動の必要性と、その重要性を認識しました。
- ・ くわえて、本件にかかる上部団体・UAゼンセンの取り組み姿勢については、多くの百貨店を中心とした労働組合とともに、UAゼンセンの機関会議のなかで意見提言し、今後の上部団体と加盟労組との関係性のあり方について、あらためて考える機会にもなりました。
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合は、今後もそごう・西武労働組合の皆さんと協力し合って活動をしていくとともに、本件を決して対岸の火事と捉えず、これからも労働組合の存在意義やあるべき労使関係を念頭においた活動を推進してまいります。



西武池袋本店前でのビラ配り



西武池袋本店前での街頭行動の様子

【 第10期分野別活動計画の振り返りと後半年度にむけて 】

～ 会社のことを知りたい メンバーのことを知ってもらいたい ～

① 経営対策活動	・ メンバーが知りたい会社の動きを確認するとともに、メンバーの声や想いを会社に伝える。 ・ 各支部の経営対策活動における悩みごとに対して、共に考え、解決する。
・ 引き続き「チェック機能（会社への提言）・パイプ機能（経営・メンバーのGAPを埋める）」の充実にむけた取り組みを実施します。 ・ 具体的には、会社の方針や状況を正しく理解するために、HDS経営懇話会の議論内容の各支部への共有を強化すること、また、各支部で確認すべき内容や確認の仕方、分析の仕方などについてのサポートを、各支部兼任役員も含めて実施します。 ・ メンバーの声や現場で起こっていることを、組合として正しく認識できるように、VOICEサイクルを意識した活動を徹底していきます。メンバーの顕在化した声のほか、潜在的な声（ニーズ）を把握する問題解決力の向上や、更には「あるべき姿（あるべき職場・働き方など）」を主体的に描く力をつけることを強化ポイントとします。 ・ 経営への提言・職場環境の改善などの具体的な回数を増やし、メンバーの改善実感に繋げることを目指します。そのために、支部内におけるVOICEサイクルの強化はもちろん、本部⇄支部の連携ができる仕掛けづくりをします。	

【 活動の振り返り 】

〔 できたこと 〕

- ・ 2022年11月から隔月にHDS経営懇話会を定例開催しました。また、議論内容を直近の本部執行委員会にて共有するとともに、各支部の関心事や疑問を、次回以降の議題や質疑に極力反映できるよう働きかけと調整をおこないました。
- ・ また、ユニオンスクールや書記長会議の場でも、各支部の経営対策活動のさらなる活性化と、専従者や役員のスキル向上を目的とした各種カリキュラムを実施しました。
- ・ 例えば、決算発表時の各種資料についてのレクチャーや、各支部の経営対策活動についてのディスカッション、各社財務諸表についてのプレゼンテーションといったものや、メンバーからの声を吸い上げ、課題の真因を探るための、VOICEサイクルにおける「話し合う」スキル向上を目的とした「ファシリテーション」のカリキュラムも実施しました。
- ・ くわえて、経営対策活動に不可欠な「問題解決力」向上にむけ、外部講師を招いた「ロジカルシンキング」セミナーも実施しました。

〔 できなかったこと 〕

- ・ 運動方針で掲げた内容としては、兼任役員も巻き込んだ経営対策活動のサポートや、「あるべき姿」を主体的に描くための取り組みについて、また、各支部労使のコミュニケーションを増やすため本支部が連携した仕組みづくりについては、具体的なアクションも乏しく、課題を残しました。
- ・ くわえて、HDS経懇開催前後の本支部双方向の取り組み自体はおこなったものの、さらなる充実化は必要であります。

【 後半年度にむけて 】

- ・ 前半年度でも取り組んできた具体的なアクションについては、引き続き内容をブラッシュアップさせながら継続的に取り組みます。
- ・ 具体的には、ユニオンスクールなどの場で学びの機会を提供することや、後半年度の強化ポイントである「問題解決力」の向上にむけ、経営対策にもつながるカリキュラムに率先して取り組んでいきます。
- ・ 一方、課題を残した点については、支部にとってもHDS経営懇話会の場をより有益に活用してもらえるよう、さらなる工夫をしていきます。
- ・ また、経営対策活動を推進するうえでの基礎固めとして、各支部の労使コミュニケーション（関係性）の実態把握や、課題解決にむけて取り組んでいきます。

② 労働福祉活動	・ グループ全体に関わる制度や働き方について会社と協議する。 ・ 各支部労使通年協議の成案化にむけたアドバイスと、労使協議のフォローをおこなう。
・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえつつ、メンバー一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる人に関わる諸制度の構築、安心して働き続けられる環境整備についてグループ労使で協議をおこないます。第10期では、60歳以降の活躍推進にむけた雇用のあり方、業績回復に応じた賞与水準（連結業績）のあり方など、中長期を見据えた協議をおこないます。 ・ また、各支部労使協議体制の充実にもむけた取り組みとして、引き続き百貨店・関連支部統括と各支部の連携を密にしながら、通年協議項目や働く環境の整備に留まらず、支部活動全般に関わることで各社の課題解決やあるべき姿の構築にむけ、本部としてのサポート体制を強化します。	

【活動の振り返り】

・ ベースアップについては、グループ共通のベースアップ算出式における想定外の大幅な物価上昇に該当すると判断し、労使協議や内部での議論検討を踏まえ、物価上昇を踏まえた本部方針の策定・成案化をおこないました。また、2024年度以降のグループ共通のベースアップ算出式について、物価状況の変化を踏まえた起案・労使協議・内部での議論検討などをおこなうことによって、グループ労使での成案化につながりました。その他、グループガイドラインを踏まえた対応（カムバック再雇用制度の導入や本給制度改定）については、グループ労使での協議やグループ部会での発信などをつじ、成案化に向けたフォローやサポートをおこないました。 ・ 「安心して働くことのできる職場環境づくりに向けた労使共同宣言」に関する起案・協議をおこない、今後の労働時間管理やハラスメント防止のベースとなる宣言やポスターの実現・発信につながる取り組みをおこないました。一方で、その他の働き方（福利厚生や職場風土など）に関するグループ協議ではその進捗に課題が残りました。 ・ 中長期的を見据えた協議に向け、労働福祉ビジョンを策定し、2024年度春の交渉時までに各支部の労働福祉ビジョンを策定するスケジュールまで進捗しました。その中で、労働組合として中長期的労働条件のあるべき姿について、組合としての指針を示すことはできたものの、グループ労使協議においては顕在化した課題への対応が多く、中長期的な協議に課題を残しました。 ・ 各支部賞与協議における対応や、IMPDP（三越製作所）における職能型の人事賃金制度導入など、グループ労使協議担当が百貨店・関連支部統括と連携をすることによって、各支部における労使協議のサポートをおこないました。 ・ 企業内最低賃金の対応や育児短時間勤務などグループガイドラインへの対応、70歳雇用義務化を見据えた60歳以降の雇用のあり方など、グループ労使協議と各支部労使協議との連動・連携という面では、今後の対応に改善点が残りました。 ・ 労働福祉の調査・研究において、組織内にノウハウを蓄積することも踏まえた他社の労働条件（高齢者雇用、専門性人財、JOB型の制度など）について調査・研究を推し進めていくことができませんでした。	
---	--

【後半年度に向けて】

・ 労働条件のあるべき姿と三越伊勢丹グループを取り巻く環境を踏まえながら、継続してグループ労使で協議をおこないます。特に第10期後半年度においては、グループ労使協議において労働福祉ビジョンをベースとした協議項目の設定をおこなうことによって、三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備に取り組みます。 ・ 継続して百貨店・関連統括担当と連携し、各支部労働福祉ビジョンの策定をサポートするとともに、グループにおけるガイドラインへの対応などをつじ、グループにおける労働条件の高位標準化に向けたサポート・フォローをおこなっていきます。 ・ グループ労使協議においては、中期経営計画の進捗を踏まえた対応（グループ連邦や業績向上などを踏まえた人事賃金制度への対応）に取り組むとともに、職場風土や福利厚生など幅広い議論・検討をおこなっていきます。 ・ 他社の労働条件の調査・研究を推進しながら、労働組合内の知識として共有をおこない、主体的な協議に結び付けていきます。	
---	--

③ 政策・政治活動	・ 上部団体・UAゼンセンの活動をつうじてメンバーの働く環境改善に取り組む。 ・ メンバーにとって、政治がより身近に感じられるような活動をおこなう。
・ 上部団体・UAゼンセンのさまざまな活動について、メンバーの働く環境改善につながるものはIMGUとしても積極的に参画するとともに、中央執行委員労組としての意見提言もおこないます。 ・ 「かわいたかのり」議員支援をゴールとせず、UAゼンセンをつうじて組織内議員を活用し、例えばカスタハラや休日保育、万引き防止といった政策実現ひいてはメンバーの労働条件向上にも継続的に取り組みます。 ・ この先も政治を身近に感じられるような活動を継続的におこないます。具体的には、本部のみならず各支部機関会議にて身近な話題を取り上げたライトな政治勉強会の実施や、国会議員はじめ各級議員との懇談会などを想定しています。	

【 活動の振り返り 】

＜出来たこと＞ ・ UAゼンセンへの主な活動参画では、IMGUとして本部、流通部門、百貨店部会などの活動において、意見提言をはじめとした参画をおこなっています。 ・ UAゼンセン組織内参議院議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）をつうじた政策実現の取り組みでは、UAゼンセンの重点政策の1つである「万引き犯罪防止対策の強化」の実現に繋げるべく、各支部においてアンケート協力に取り組みました。 ・ 政策・政治活動への知識、意識を高める取り組みでは、UAゼンセンが取り組む「北朝鮮拉致被害者家族支援活動」や「領土問題など啓発推進活動」の2つのテーマについて、勉強会を本部執行委員会にて開催しました。 ・ 政策・政治活動を身近に感じられる取り組みでは、UAゼンセン組織内議員の活動を知る機会として、4月本部評議員会では担当活動報告とともに、UAゼンセン重点政策を国会などで取り扱った事例共有をおこないました。また、適宜本部・百貨店・関連統括担当をつうじ、組織内議員の活動情報発信をおこない、各支部が活用出来る情報提供、発信の意識付けを進めました。 ＜やりきれなかったこと＞ ・ 政策・政治活動への知識、意識を高める取り組みでは、UAゼンセン組織内議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）による組合役員向けの講演会や、メンバーが組織内議員をより身近に感じられる機会提供として、本部広報をつうじた情報発信の企画なども検討しましたが未実施となりました。 ・ 政策・政治活動を身近に感じられる取り組みでは、本部から適宜情報提供をおこなっていますが、組合役員やメンバーに対して本部・支部それぞれの立場で、より継続した情報発信をおこなうための仕組み構築には至っていません。
--

【 後半年度にむけて 】

・ 引き続き、政策実現を目指し活動するUAゼンセン組織内参議院議員（かわい議員、田村議員、堂込議員）に関して、メンバーがより身近に感じられる機会づくりとして、本部広報誌などを活用して情報発信を強化していきます。 ・ 特に、メンバーの労働条件・働く環境改善に繋がるようなUAゼンセンと組織内議員の政策活動（例：継続的な賃上げが実現できる環境整備、働き方に中立的な社会保険制度の構築、カスタマーハラスメント対策の推進、万引き犯罪防止対策の強化、保育士の処遇改善と地域子育て関連事業の強化など）の情報を適宜キャッチアップし発信をおこないます。 ・ また、その情報発信を各支部で活用するように促し、組合役員やメンバーに対して政策・政治活動の意義や具体的な取り組みの進捗について、理解・浸透をおこない続ける仕組みを整備します。 ・ 2025年7月施行予定の参議院議員選挙において、UAゼンセンから擁立することを決定した「田村議員」については、UAゼンセンの政策実現を目指す組織内議員として、UAゼンセンと本支部が連携を図り、支援に取り組みます。
--

④ 広報活動	・ IMGUの活動を一人でも多くのメンバーに知ってもらう。 ・ メンバーが知りたい情報を、わかりやすく、すぐに知れる仕組みをつくる。
・ 重点活動である「VOICEサイクル」の定着・推進にむけ、各支部のプロセスや中心となって推進する兼任役員の活動を、メンバーに周知し、さらなる参画をはかるべく、本支部広報活動の重点ポイントとして定期情報発信に取り組みます。 ・ 支部広報活動サポートとして、支部ごとの課題把握をおこない、活動実態を踏まえた広報ツール活用や、内容の充実化に取り組みます。特に、支部が活用するうえでのマニュアル整備、発信目的や好事例共有とともに、支部個別課題の解決をおこないます。 ・ 本部広報ツールの定着にむけて、HP閲覧数、LINE友達数、Twitterフォロワー数増にむけた施策、インフラ改善に取り組みます。特に、第9期リリースした基幹ツールであるHPIは、本支部のコンテンツ内容を継続して充実・発信し続ける仕組みを整備します。	

【活動の振り返り】

・ 全体としては、本部担当者が定期的なミーティングを開きつつ、下記の項目担当ごとに各支部を巻き込みつつ広報活動の活性化に努めてきました。技術的な事なのか？規模感の問題なのか、各支部の異なる項目ごとの課題を伺いつつ、解決に向けサポートしながら、全体の広報活動の底上げを図ってきました。「できたこと」としては、下記になります。	
【H P】	閲覧数目標年間月平均5,000件（月平均6,628件＜10月～7月＞）の達成/ メンバー目線で見やすいHPへの改修/各月記事毎の閲覧数共有/支部ごとの月1回以上の記事のアップ
【L I N E】	月ごとの友達件数の支部への共有
【X（旧Twitter）】	フォロワー目標1,000件達成（9月現在1047件）/支部の多さを強みとした、記事（ポスト）協力
【広報誌】	外部向けパンフレット作成/（より身近な組織イメージを目指した）IMGUメッセージの刷新
【全般運営発信サポート】	書記スタッフ中心とした広報スキル向上/ユニオンスクールでの広報活動に関する講義の実施
・ VOICEサイクルの「知らせる」の浸透に向け、広報活動は重要である認識は前半の活動で徐々に高まっているものの、支部ごとにまだまだバツキがあります。なんらかのデバイスに上げることが目標と考えてしまう傾向もあり、広報活動の意味合いを充分共有しきれていなかったと考えています。「できなかったこと」「改善の余地がある」事としては下記になります。	
【H P】	作成者の偏りがある/外部向けHP活動報告発信（特に他デバイスとのリンク）の充実
【L I N E】	友だち登録目標5,000件の未達（8月末現在4810件）/各支部発信数の偏りがある/ 組合員約17,000人に対する登録者数拡大のためのさらなるアプローチ
【Viva（旧Yammer）&サイネージ】	組合活動PRとHP・LINEへの誘導/LINEとの連動の浸透に各支部差がある状態
【X（旧Twitter）】	労働組合ならではのポスト（投稿）の提供強化

【後半年度にむけて】

・ 前半年度以上にメンバーが組合活動を知ってもらう事や、対外発信も含め、活動紹介などHPへ集約できるような広報活動を展開します。また、手段が目的にならないことを意識しつつ支部をサポートしていきます。	
・ HPと連動し、各デバイスを有効に取り入れることによって、新しい取り組みを生み出すことや作業効率を高めていきます。	
【H P】	定期的な外部向け記事の年間計画作成・発信強化/他デバイスとのリンク意識づけ促進
【L I N E】	友だち登録者数目標5,200件の達成/LINE・HP・サイネージ同時に発信可能な効率的作業の浸透
【Viva（旧Yammer）】	即時性のある発信強化（例：支部執行委員会内容報告など即時性を意識して展開）
【X（旧Twitter）】	フォロワー目標1,200件の達成/HPとのリンク強化
【広報誌】	10月定期大会臨時号・IMGUメッセージ2024発刊

～ あらゆるメンバーの事情と想いをサポートしたい ～

⑤ ダイバーシティ推進	・ さまざまな事情を抱えるメンバー同士が「お互いさま」の気持ちでサポートし合える会社にする
・ IMGUの「ダイバーシティ推進の考え方」を広くメンバーに発信し、職場風土改善やダイバーシティの推進につなげます。 ・ 短時間勤務制度の導入や社会的背景の変化をふまえ、疾病サポート百科の更新に取り組みます。また各種サポート百科や動画などの情報発信ツールの周知は、特にマネジメント層を対象にした打ち手を検討・実施します。 ・ 年2回の介護個別相談会を継続し、なおかつ相談者のかかえる課題を様々な支援活動に反映します。 ・ “相談窓口”となる役員むけに、育児や介護に関わらず意識知識向上の継続的な機会提供をおこない各支部の相談窓口の支援に取り組みます。 ・ グループにおけるダイバーシティ推進に関連する制度の検討をふまえ、性別をはじめ新たな分野の調査・研究を引き続きおこない、様々な活動に反映させます。	

【 活動の振り返り 】

- ・ 2023年6月発行のIMGUメッセージを活用し、IMGUのダイバーシティに対する考え方や取り組み内容を発信しました。しかしながら、グループ内の職場風土改善やダイバーシティの推進への影響は限定的です。
- ・ 育児サポート百科の改訂版の発行時には、グループ各社の管理職全員に対して、IMGUのダイバーシティ推進の取り組みと併せて配布をおこないました。疾病サポート百科の更新は体制の変更により前半年度での発行を見送ることとしました。
- ・ 2023年1月と5・6月に介護個別相談会を開催しました。相談会を通じて、介護と仕事の両立に課題を抱えているメンバーは一定数あり、日頃から相談できる環境の必要性が明らかになりました。また、メンバーの相談内容から介護サポート百科等の情報ツールへの反映可能な情報も蓄積されてきました。
- ・ “相談窓口”となる各支部役員を対象に、育児や介護をテーマに意識・知識の向上を意図した勉強会を開催し、相談窓口の機能を担う各支部の支援に取り組みました。
- ・ 各支部におけるダイバーシティ推進の取り組みの情報を収集し、後半年度にむけた各支部サポートの取り組みを検討しました。
- ・ 性別をはじめとした新たな分野の調査・研究については実施に至りませんでした。

【 後半年度にむけて 】

- ・ 2023年6月発行のIMGUメッセージの記事を活用しながら、IMGUのダイバーシティ推進の考え方を発信するツールを作成し、ホームページへの掲載や、各種サポート百科発行時に活用します。またIMGUのダイバーシティ推進の情報を定期的に発信することで、メンバーが必要な情報を入手できる環境整備や、メンバーの意識啓発に取り組めます。
- ・ 短時間勤務制度の導入や社会的背景の変化をふまえ、疾病サポート百科を更新します。
- ・ 介護個別相談会は地域からの参加しやすさを考慮しつつ継続的に開催します。介護相談会でのメンバーの相談内容を活用し、介護サポート百科更新の準備をおこないます。また、メンバーが相談しやすい環境の整備にむけ、組合役員向け勉強会も継続します。また、介護と仕事の両立について、多くのメンバーに知ってもらうための取り組み（介護セミナーの開催等）にも着手します。
- ・ 各支部におけるダイバーシティ推進の取り組みをふまえ、本部として各支部をつなぐことや情報提供を通じて、支部の活動をサポートします。
- ・ 本部労働福祉担当と連携し、性別をはじめとした新たな分野に関する調査や研究に取り組めます。

～ あらゆるメンバーの事情と想いをサポートしたい ～

⑥ メンバー教育サポート	・ メンバーの人生を豊かにするための学びの機会を提供する。
・ ユニオンプランに取り組む目的や取り組む上でのスタンスを定めた「ユニオンプランの体系」に基づき、新入組合員教育や年代別のキャリア教育などのカリキュラムの内容や参加環境の整備・拡充に取り組みます。 ・ ライフキャリアプランとして、グループ企業で働く30歳・40歳・50歳むけに、自身のこれまでとこれからのキャリアプランやマネープランに関する気づきの機会を設けます。また雇用形態を問わずに参加が可能な環境も整えます。 ・ ライフプランはメンバーの生活を豊かにするため、マネー・デジタルコミュニケーション・SDGsのカリキュラムを運用させます。 ・ ライフキャリアプラン・ライフプラン・自己啓発支援制度など、ユニオンプランの各メニューの魅力や必要性がメンバーに伝わり、多様なメンバーの参加につながるような情報発信に取り組みます。	

【 活動の振り返り 】

・ 「ユニオンプランの体系」に基づき、30・40歳むけ「ライフキャリアプランセミナー」を地域も含めた百貨店事業会社と関連事業会社合同で開催しました。これまで同時に開催していたキャリアプランとマネープランのカリキュラム間で、マネープランの満足度が低かったことから、知識レベルに合った内容とするため、マネープランの日程を分けることとしました。 ・ メンバーの生活を豊かにするための情報提供機会であるライフプランは、デジタルコミュニケーションの動画カリキュラムの配信をスタートしました。SDGsのテーマでは、社会貢献担当が開催したセミナー（こども食堂・自然環境）の動画配信をスタートしました。 ・ ライフキャリアプランセミナーやライフプランなど、“ユニオンプランの取組みに関する積極的な情報発信”は具体的な取組みができておらず、参加者や利用者の増加につなげることができていません。

【 後半年度にむけて 】

・ ライフキャリアプランセミナーは50歳対象のライフキャリアを中心としたカリキュラムを10・11月に開催します。また別日程とした30・40歳、50歳対象のマネープランのカリキュラムを1・2月に、参加者に知識レベルに応じて開催し、年齢や雇用形態を問わず参加できる機会も提供します。カリキュラムの内容や運営会社、開催方法等を検証し、2024年度以降の開催内容に反映させます。 ・ 2024年度のスタートにむけフレッシュプラン（新入組合員教育）のカリキュラムを更新し、各支部での開催をサポートします。 ・ ライフプランは既存のマネープランやSDGsのカリキュラムの充実と、今後IMGUのメンバーにとって重要なカテゴリーを検討します。 ・ 自己啓発支援制度は、2022・2023年度の利用状況をふまえ、現行制度や運用方法のあり方を検討します。 ・ メンバー教育サポート活動全般に関する情報を定期的にメンバーに発信することで、メンバーが必要な情報を入手できる環境を整備します。

⑦ 社会貢献活動	・ よりよい地域・社会実現のための一助となる活動をおこなうとともに、メンバーの社会貢献への意識を高めるための情報を発信する
・ 本部支援団体は社会福祉・資源環境保護・アフターコロナを切り口に選定し、支援団体と連動した活動に取り組み、各支部が参加する選択肢として示し、SDGsとの関連性や私たちに身近な問題としての情報を発信しメンバーの参加につなげます。 ・ 東北復興支援活動は、①地域経済の活性化・②震災を風化させない・③防災意識の醸成の視点で新たに企画・運営します。 ・ 愛の募金活動はメンバーに取り組みの実態や実施方法を見える形で共有することで、これまで以上の参画につなげます。 ・ IMGU企画に関わらずメンバーニーズをふまえ、SDGsの観点で様々な支援の在り方や選択肢を紹介できる取り組みを検討します。	

【 活動の振り返り 】

・ メンバーから寄せられた愛の募金をより効果的に活用するため、愛の募金による支援の対象を自然災害に被災した従業員と、上部団体であるUAゼンセンを通じた支援、IMGUとの関係性等をふまえた日本赤十字社の義援金・救済金窓口に絞り込みました。 ・ 2022年冬・2023年夏の愛の募金活動は面前での募金活動を推進し、前年以上の参加を実現することができました。 ・ これまでの本部支援団体とは活動を通じた連携を主におこなうこととし、日本こども食堂支援センターむすびえの協力のもと、地域の各支部でフードドライブを通じた地域にあるこども食堂への寄付の実施や、日本自然保護協会の講演を活用しながら地域における各地の清掃活動の紹介をスタートしました。 ・ 東北復興支援活動は、①震災を風化させない②防災意識の醸成の観点から③地域経済の活性化をキーワードに取組みました。2023年1月に石巻の現在や震災当時の状況、地域の魅力を伝えるための取材を実施し、2023年6月のIMGUメッセージで紹介しました。2023年7月には約4年ぶりとなるメンバー・動員型視察ツアーを企画・実行し、2つの行程が満席となる盛況ぶりでした。ツアーでは“風化させない”を意図し、未経験者や子どもが参加できる環境を整備し、参加者による情報発信を促しました。 ・ SDGsとの関連性や私たちに身近な問題としての情報を発信については、メンバーの認知度や参画につなげるには至りませんでした。

【 後半年度にむけて 】

・ 愛の募金活動は募金ガイドラインの見直しをメンバーに示しつつ、アフターコロナをふまえ面前での募金活動の継続的な推進など、各社の勤務環境をふまえた募金活動を通じ、より多くのメンバーの参加につなげます。また、災害が増加傾向にあることをふまえ、災害発生時には緊急募金の実施についても迅速に判断します。 ・ 東北復興支援活動では、①震災を風化させない②防災意識の醸成③地域経済の活性化、をキーワードに、2024年春には2023年夏の視察ツアーの報告広報を発刊します。2024年夏には前回同様に初めての参加者むけの石巻視察と情報発信を目的としたツアーを開催します。今後にはむけては石巻に限らず広く東北の今を知る・伝えるため、新たな視察の候補地を検討します。 ・ 社会福祉の面では、日本こども食堂支援センターむすびえと連携した、地域の各支部でフードドライブの実施や地域にあるこども食堂への支援を継続します。 ・ 資源・環境保護の面では、首都圏においてメンバー・動員型の清掃活動の開催と、本・支部における清掃活動の情報発信を強化し、資源・環境保護に対するメンバーの意識啓発や活動への参画機会の充実を図ります。また、ゴミ拾いアプリ「Pirika」の活用を通じて、グループ内・外におけるゴミ拾いの輪を拡大させます。 ・ IMGUの社会貢献の取り組みをメンバーへ周知し参画につなげるため、年間を通じ計画的に活動の情報を発信します。
--

⑧ レクリエーション	・ 職場における良質なコミュニケーションと一体感の醸成を目指した活動をおこなう。 ・ 各支部のレクリエーション活動のさらなる活性化をサポートする。
・ 前期よりスタートした（首都圏）活動委員会によるレクリエーション活動の実績をふまえ、レクリエーションイベントの企画・運営をおこない、在京支部を中心としたメンバーのコミュニケーションの活性化に取り組みます。 ・ 地域を含めた各支部がおこなうレクリエーション活動に対するアドバイスや、好事例の共有などにより各支部をサポートします。	

【 活動の振り返り 】

- ・ コロナ禍の影響により2020年以降運用を停止していた職場親睦会補助に代わり、職場単位のレクリエーション補助金の運用をおこない、各支部の運動方針や活動計画に基づいてメンバー間のコミュニケーション機会を提供しました。
- ・ 2023年5月に新型コロナウイルスの5類移行により、職場親睦会補助の制度の運用を再開したことで、会社や店舗単位での団結会開催等での活用が進みました。
- ・ 首都圏に所在する支部が首都圏在勤メンバーむけに社会貢献活動やレクリエーション活動を企画・運営する、「首都圏活動委員会」では、「本部が企画・動員・運営するイベント」を検討し、2023年9月に「羽田空港のJAL格納庫見学」を企画運営し、参加者からは大変好評でした。

【 後半年度にむけて 】

- ・ 新型コロナウイルスの流行などの状況をふまえながら、“各支部が主催するレクリエーション”と“職場親睦会補助の制度の運用”、“首都圏活動委員会による機会提供”の3つ方法によりメンバー間のコミュニケーション機会を提供します。
- ・ 首都圏活動では、「本部が企画・動員・運営するイベント」を大人の工場見学をテーマに5・9（10）月の年2回を目途に開催することを検討します。また、サークル活動に関する情報収集と発信をおこなうことで、メンバーが自身の趣味嗜好に合う活動をつづいたコミュニケーションの機会を創出します。
- ・ 新型コロナウイルスが収束状況にあることをふまえ、首都圏在勤の全てのメンバーが参加できるレクリエーションイベントとして、首都圏合同のボウリング大会を開催します。

⑨ 役員人財育成	・ さまざまな活動を推進する組合役員の知識・スキル習得をサポートする。 ・ IMGUを支える人財を、将来をみすえて育成する。
・ 本部執行委員や各支部四役向けには、各人のもつ知識やスキルをチェックし、新任者むけのビギナー教育、毎年トレーニングが必要なミドル教育、高い知識やスキルを養うアドバンス教育を実施します。特に第10期は、「VOICEサイクル」を意識して、「兼任役員の活動を活性化するマネジメント」や「メンバーとの建設的な意見交換ができるコミュニケーションスキル」の強化を目指します。 ・ 各支部の執行委員向けの人財育成については、グループ内での好事例の共有や本部主催教育の任意参加などのサポートを強化します。 ・ 人財育成のチェックリストは、全組合役員が使えるものに改訂し、毎年自身のスキルを採点することで自ら学ぶ意欲を活性させます。	

【 活動の振り返り 】

- ・ 執行委員としての基礎的な知識・スキルの教育である“ビギナー編”は、動画コンテンツとして保存・管理し、IMGUの役員教育の基礎と位置付けています。内容のメンテナンスとスキルチェックシートを使い、学ぶことのできる組合活動上のスキルへの置き換えを実施しました。しかしながら、各支部が動画コンテンツを兼任執行委員に共有する限られていることから、ビギナー編のコンテンツを兼任執行委員まで利用できる環境整備という点において課題を残しました。
- ・ 各支部書記長や専従執行委員を対象とした“ミドル編”は「VOICEサイクル」を回すために必要なスキルを「聞く・話し合う」「伝える」「知らせる」スキルに分解し、VOICEや機関会議、労使会議などのロールプレイなどの実践を意識したカリキュラムを企画・実行しました。一方で学んだ知識やスキルを各支部・分会の活動に置き換え、実際に活用するという点に課題を残しました。
- ・ IMGU内部で提供する機会での習得が難しい知識やスキルを外部で学ぶ機会である“アドバンス編”については、申請フローを見直し等は実施したものの周知等の活用促進策が不足し、利用件数は10件（前年は9件）に止まりました。

【 後半年度にむけて 】

- ・ 組合役員の人財育成においては、本・支部の委員長・書記長と連携することにより、IMGU全体の次世代人財育成を支援します。
- ・ 各支部役員のスキルを自己診断するスキルチェックシートを活用し、まずは各支部書記長をはじめとした専従執行委員のビギナー編活用（復習）を促します。
- ・ 各支部兼任の執行委員がVOICEサイクルの中心を担うため、スキルチェックシートの活用やビギナー編やミドル編（前半年度分）の動画を直接閲覧できる環境を整備します。
- ・ ミドル編については、VOICEサイクルを実現する上で必要な「聴く」「話す」「伝える」「知らせる」スキルの定着を図ることを主眼にカリキュラムの計画を立てるとともに、各支部のVOICEサイクルへの置き換えや活用につながる取組みを開始します。
- ・ アドバンス編については、これまで本・支部の役員が習得してきたスキルに関する情報の発信に加え、“中期的なビジョンや運動方針を実現していく上で求められるスキル”をふまえた情報発信にも取り組みます。

【 担当の取り組み 】 ※第10期前半年度スタート時に掲げた目標

■ 百貨店支部統括担当の役割…「各支部の運動方針実現のサポート強化」

- ① 「労使通年協議」⇒ 高いレベルで1年をつづいて通年協議が出来ている状態
- ② 「VOICEサイクル」⇒ 全支部が兼任主体による「VOICEサイクル」を実践し始めている状態
- ③ 「経営対策活動」⇒ 経営状態や経営方針を支部が主体的に確認・理解・意見している状態
- ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 2024春の交渉時に「労働条件ロードマップ」が完成している状態

■ 百貨店支部と本部とのコミュニケーション・サポートの方法

- ⑤ 「連絡会（毎月）」「個別ミーティング（随時・リモート）」「支部訪問（年数回・リアル）」

【 取り組みの振り返り 】

- ① 「労使通年協議」⇒ 支部同士の進捗共有や個別ミーティングなどの機会を拡大し通年協議の推進をサポートした。
- ② 「VOICEサイクル」⇒ 各支部が実際に取り組み始めた好事例を共有することで実際のアクションにつながってきた。
- ③ 「経営対策活動」⇒ 各社の企業動向の共有化や「百貨店の科学」についてのディスカッションなどをおこなったが、まだ各支部の経営対策の取り組みを個別にサポートするまでには至っていない。
- ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 各支部に訪問し、キックオフミーティングを開催。自分たちの会社と処遇のあるべき姿を語り合うことで兼任執行委員の活性化にもつながった。
- ⑤ 「運営体制」⇒ これまで以上にコミュニケーション機会を増やしたことで、本部と支部との関係性は強化できつつある。各支部の兼任執行委員の意見や、活動への意欲も何うことができてきた。

【 後半年度にむけて 】

- ① 「労使通年協議」⇒ 早めの進捗管理をおこない、議論を重ねる環境を整えることで、全ての通年協議事項の成案化を目指す。
 - ② 「VOICEサイクル」⇒ 「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」に必要なスキル、ツール、場の設定、運営手法について、好事例の共有や、個別のサポートをおこない、全支部での取り組みの実現を目指す。
 - ③ 「経営対策活動」⇒ 各支部が共通でチェック・議論すべきテーマを設定し、全体での取り組みのレベルアップを図る。また業界動向なども研究し、情報発信していく。
 - ④ 「労働条件ロードマップ」⇒ 今後5年間の現実的な指標となるよう、本部として進捗管理とプランニングのサポートをおこなう。
 - ⑤ 「運営体制」⇒ 各支部の組織としての強み・弱みや組合活動の進捗を可視化し、個々の支部へのサポート力を強化していく。
- また、支部同士での合同執行委員会や、他労組・他企業との情報交換の場を推奨し、自らの課題解決のために自ら情報を取りにいくことを育てていく。



労働条件ロードマップを議論！

札幌丸井三越（上）と松山三越支部（下）



【 担当の取り組み 】 ※第10期前半年度スタート時に掲げた目標

- ① 主体的な取り組みをサポートするための定期的なコミュニケーションの創出（定例MTGの位置づけ・手法変更）
- ② 「関連チーム」としての随時コミュニケーションの活性化（日常的なコミュニケーション単位）
- ③ 「知らせる」を基軸にしたVOICEサイクル推進のサポート（広報の強化）
- ④ 労使協議（労働福祉・経営対策）を充実させるためのサポート（問題解決・過去の経緯）
- ⑤ 主体性向上に向けた支部機関会議活性化のためのサポート（統括担当の機関会議参加）

【 取り組みの振り返り 】

■ できたこと

- ・ 各支部⇄関連統括のコミュニケーションおよび各支部横同士のコミュニケーションが向上した。
- ・ 問題解決・業務計画など勉強会を実施したほか、各支部への「質問」を意識したコミュニケーションを実施。
- ・ 定期的に広報や「知らせる」活動をする必要性・重要性を各支部執行部に浸透できた。
- ・ 関連支部合同執行委員会を開催、労働福祉ビジョンをつくるうえでの「あるべき姿」を考える重要性、手法を確認できた。
- ・ 各支部合宿（経営対策⇒必要な労使協議）を実施し、中計を踏まえて今後必要なアクションを確認できた。

■ できなかったこと

- ・ 各支部が主体的な協議をする上でサポートが不足した（過去の経緯など背景の理解の重要性共有・各種スキルアップの提供）。
- ・ 各支部主体性の向上による議論の質の変化、「本部が…」 「HDSが…」 「今までも…」からの完全脱却。
- ・ 支部が必要とするサポート（ex. 経対・経懇議題）や、兼任役員へのサポートについての情報収集が不足した。
- ・ 予算執行（および活動）の経過確認および修正計画の確認が不足した。

【 後半年度にむけて 】

■ 【更なる支部主体性の向上】自らの労働条件を自ら獲得するために自ら考えて行動できるチームへ

- ・ 労働福祉ビジョン策定に向けての各支部サポート ※ビジョンが目的化しないように…（いま→来年→5年後…への意識）
- ・ 「知らせる（月1動画）」における通年協議報告のルーティン化に向けたサポート
- ・ 「伝える」の土台となる労使コミュニケーションの質の向上に向けてのサポート
- ・ 各支部が自ら考え、責任をもってやり切る（主体性向上）のための仕組み化としての対話における共通言語化「なぜ？」 「そもそも？」 「リスクは？」 「本当にこれでイイ？」
- ・ スキル提供型サポートの実施（以下のスキルを身に着けられるコミュニケーション、連絡会および委員長MTGの運営）
 - ※ 経営対策：トランジションカーブへの理解および活用（“伝える”のレベルUP）
 - ※ 共通言語化による以下のスキルの向上：ロジカルシンキング、クリティカルシンキング、リスクマネジメント、交渉力
- ・ VOICEサイクルを手段に終わらせないために、聞きたい声だけでなく「メンバーの真の声」を聴きに行く！ためのサポート
- ・ 関連支部合同執行委員会の開催（第2回） ※ 兼任役員への知識（情報）提供サポートを含む
- ・ 予算執行状況（および運動方針）のマンスリーでの確認および計画執行率100%を前提とした支部マネジメントのサポート

IMBS支部 第10期前半年度（2022年度）の振り返り

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

労働組合が全国で働くメンバーの身近な相談役になり、安心・納得して働ける職場環境を実現します。

① 兼任役員とメンバーのコミュニケーション活性化

→ 兼任役員がメンバーの身近な存在として、直接対話から信頼に繋げ、課題の集約やVOICEサイクルを回せる体制にします

② 中長期的に目指す姿を見据えた人事制度や働く環境の整備

→ メンバーの声からみんなが共感できるビジョンを策定し、ステップを着実に歩んでいきます

③ 企業の状況や戦略が全従業員に浸透するパイプ機能の強化

→ メンバー一人ひとりが企業の方向性を理解し、前向きに取り組めるよう現場の声を経営に伝えていきます

【 第10期前半年度のトピックス 】

- ・ 新型コロナウイルスについては2023年5月より5類に引き下げられ国内における人の流れは回復しつつあります。
- ・ ロシア、ウクライナ問題に起因する原油価格や穀物価格の高騰から国内の物価上昇は続き、日本国内においても生活を圧迫する状況が続いています。
- ・ 2022年度のIMBSの業績は、過去最高益を達成した2021年度は下回ったものの営業利益目標は達成し、2023年6月支給賞与は3年振りに支給表通りの水準が支給されました。
- ・ 中長期戦略について全従業員に対して説明がされ、2030年度に売上500億円を目指すことが発信されました。

【 活動の振り返り 】 1つ1つの取り組みとしては成果が出始めている一方で後半年度はスケモレないよう取り組む必要がある。

- ・ 組合役員を4つのチームに分類し、広くメンバーの声の集約、課題解決に繋がる体制は構築できている。
- ・ 中長期の目指す姿の議論をスタートさせ、2024年4月までにロードマップ作成までを計画。
- ・ 労働福祉活動はステージCの期待役割の整理など既存制度の整備を実施。
- ・ 経営対策活動は兼任役員を主体とした職場懇話会も始めている。
- ・ 広報活動は定期的な情報発信に加え、23年度から通年協議進捗動画を配信開始。

【 VOICEサイクル振り返り 】 取り組みに対する成果管理が課題。

- ・ 伝える取り組みは、コロナの状況を勘案しながら現場の状況を生で確認して会社に伝え改善に繋げた。
- ・ 聴く取り組みは、兼任役員を主体とした情報収集ができており、今後は声の深掘りを目的としたVOICE活動も必要。
- ・ 話合う取り組みは、仕組みとして各チーム単位での話し合いができています。
- ・ 知らせる取り組みは、既存の手段での広報はできています。今後は効果の検証、精度向上と新しい手段の検証が必要。

【 第10期前半年度支部予算について 】 できたこと、できなかったことに差ができてしまった。

予算（円）	実績（円）	執行率（％）
1,750,000	1,154,143	65.11
・ 前期の反省であった予算執行率の低さは改善。引き続き、後半年度も執行率100%を意識して活動に取り組む。 ・ 10月に組合役員全員を招集したユニオンスクールをリアル開催。コロナ禍でできなかった職場巡視も実施。春の交渉メンバーズVOICEもコロナの状況を勘案して全国リアル開催。（交通費執行率：96.4%）		

IMBS支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 物価上昇は緩やかに鈍化するのではという憶測がある一方でロシア・ウクライナ問題などの原因により、先行きはまだまだ不透明な状況であります。
- ・ 一定期間継続されることが想定される原油価格の高騰と原材料費の高騰から引き続きメンバーの生活と販管費増による経営の圧迫の両方が想定されます。
- ・ 物流業界では法改正による2024年問題から売上と利益の減少、ドライバーの収入減が予想されています。
- ・ 百貨店業界は人流とインバウンドが回復しており、㈱三越伊勢丹HDSの第一四半期決算でもグループ全体で営業利益予測が+30億円上方修正されました。
- ・ IMBSの第一四半期中期経営計画の推進が図られ、より効果的な働き方と外部収益の増加が推進されることが想定されます。

【 取り巻く環境と前半年度の反省を踏まえた、後半年度の活動の考え方 】

- ・ 後半年度は各々の**活動の成果管理を行い、かつより積極的な活動を行う。**
- ・ 社内外の変化に対する従業員の不安や不満に少しでも寄り添うべくVOICEサイクルをより推進させる。
- ・ メンバー接点については直接接点を基本として、デジタルツールを活用した効果的な打ち手も検討する。
- ・ 最終的には、あるべき職場環境の実現に向けてのロードマップの完成と時期につながる第一歩を踏み出すことを目標とする。

【 重点取り組み項目 】大切なことは“確実に行動を起こす”こと。

- ・ **中期的に目指す姿の策定** ⇨ 労働福祉ロードマップと連動し2027年度を第一目標としたあるべき姿の策定
- ・ **VOICEサイクルのさらなる進化**
- ・ **メンバーニーズに応える教育活動とテーマ別VOICE活動の実施** ⇨ 様々な希望や悩み（勉強、気づき、育児・介護に対する課題など）に対応する活動とVOICEを実施。そのためにもVOICEサイクルを進化させ、直接対話を増やす必要がある。
- ・ **コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーション活動の実施** ⇨ コロナ禍で困難であったメンバー同士のちょっとしたコミュニケーションを、活性化させる。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】組織を動かすこと、自らの足を動かすことのどちらも大切にする。

- ・ 伝える取り組みは、従業員エンゲージメント調査の結果も踏まえてよりメンバーの身近に起きていることを伝える。
- ・ 聴く取り組みは、兼任役員を主体とした体制を維持し、よりメンバーの声を深掘りするテーマ別VOICEを行う。
- ・ 話し合う取り組みは、TEAMSなどのデジタルツールを活用し進捗管理を行い、実施頻度も高める。
- ・ 知らせる取り組みは、まずは継続することが重要で、その取り組み効果の検証を必ず行う。

【 第10期後半年度支部予算について 】

予算（円）	前期実績（円）	前期比（％）
2,790,000	1,139,343	244.9
・ メンバースVOICEや基幹会議をリアル開催主体に変更する。（メンバースVOICEは年間2回リアル開催） ・ レクリエーションは職場親睦会補助を推進、拠点対抗レクの開催を予定。 ・ 教育サポート：Excel講座、マネー講座（※いずれも動画配信）健康（健康診断、保険料知識含む） ・ 社会貢献費：Pirika、愛の募金普及活動		

第10期（2022年度）決算報告

1. 第10期（2022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、「組合規約」や「組合会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。しかしながら、継続している組合員の減少に伴う組合費の減少や新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の影響によるグループ各社の業績悪化に伴う賞与の組合費収入減少等、本支部の様々な活動に影響をもたらしました。
- ・ 2022年度は、グループ業績の回復に伴う賞与の回復（前年比：101.2%）等がありましたが、引き続き組合員数は減少傾向にあるとともに、為替差益収入が約1,100万円（前年比：12.4%）となったことから（愛の募金特別会計を除く）組合会計全体の収入では約7億9,200万円（前年比：92.5%）と2021年度から減収になりました。
- ・ 支出は、約8億7,000万円（予算比：101.8%、前年比：90.0%）となりましたが、約7,800万円の収支マイナス（赤字）となりました。
- ・ 収支は引き続きマイナスであり、2021年度は独立支援金（1億2,000万円）を支出した中で約1億1,000万円のマイナスであったことを踏まえると、継続して収支の改善に取り組んでいく必要があります。

※1. 予算主義について

組合会計＜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

【第10期（2022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	718,850	789,997	4,000	2,356
支出	854,850	867,449	10	2,654
収支	-136,000	-77,452	3,990	-298

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	722,850	792,353	69,503	109.6%
支出	854,860	870,103	15,243	101.8%
収支	-132,010	-77,750	—	—

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	1,510	1,716	206	113.7%
支出	3,250	2,663	-587	81.9%
収支	-1,740	-947	—	—

2. 第10期（2022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

- ・ 組合員数は、2023年6月末時点で15,616名となり、前年の16,438名と比較し822名減少しています。
- ・ 一方で、組合員の減少割合と比較し減少幅が少なくなった背景としては、業績回復に伴い賞与の増加傾向にあることがあげられます。

② 施設利用料収入

継続して、新型コロナの影響からメンバー利用は行わなかった中で、行動制限等の緩和の影響により現地利用の実績が想定を上回る結果（予算比171.3%・前年比163.2%）となりました。

③ 受取利息・受取配当金

- ・ 受取利息は、一部の有価証券において減少傾向がみられましたが、円安等の為替の影響もあり、予算・前年ともに上回る約3,485万円（予算比116.2%・前年比122.3%）という結果となりました。
- ・ 受取配当金は、三越伊勢丹グループの業績回復に合わせて、三越伊勢丹ホールディングス株の配当が増配（6円・8円）となったこと等を踏まえ、予算・前年を上回る約5,256万円（予算比117.3%・前年比146.2%）となりました。

【支出の部】

① 事業費

- ・ コロナ禍以降、さまざまな活動のあり方を見直しながら活動費用の効率化を進め削減に結び付けてきました。
- ・ その中で、新型コロナの環境下における行動規制の緩和等が進み、労働組合の活動もリアルとリモート（デジタル）のハイブリットを継続する中で、あるべき活動を求め、徐々に活動が活発化してきました。
- ・ 具体的には、本部定期大会をはじめとした労働組合機関会議や年代別教育の集合開催、UAゼンセンを含めた渉外活動の再開等があげられます。
- ・ 一方で、支部の活動費では新型コロナの5類移行が2023年5月であったこともあり、期中のレクリエーション等の開催までには至らない等、具体的な活動に至らない場合もあり、事業費としては、前年を上回ったものの（前年比112.9%）予算は下回る結果となりました（予算比67.5%）。
- ・ 事業費で予備費を流用した主な科目と理由は次のとおりです。

科目	超過額	理由
能力開発費	約19万円	・ 自己啓発支援制度の利用が想定以上に多くなりました。
応接交際費	約15万円	・ 他労組やUAゼンセンとの渉外が想定以上に多くなりました。

② 事務費

- ・ 2022年度は、三越伊勢丹グループの業績回復に伴う賞与の回復傾向等を踏まえ人件費に関わる支出が増加し、システムインフラ保守サービスの導入等もあり、インフラ関連の支出は前年と比較して増加しましたが、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次のとおりです。

科目	超過額	理由
給料	約862万円	・ 期中に専従者の増加等があり想定を上回る結果となりました。
科目	超過額	理由
賞与	約1,039万円	・ 各企業の賞与の回復傾向が影響し、想定を上回る結果となりました。
海外施設 関連費	約647万円	・ ハワイコンドミニアムの現地利用が想定以上に多くなりました。

③ その他支出

- ・ 現在の金融市場等を踏まえ保有する金融資産の中で、インカムゲイン・基準価格の回復ともに今後の見通しが良くない過去に購入した有価証券を売却した結果、有価証券売却損を約2,900万円計上しました。

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います。
- ・ 2022年度については、有価証券のポートフォリオの組み替えを期中におこなったことから、受取利息は前年を上回る収入（前年比115.9%）となりましたが、当初の見通しを下回る結果となりました（予算比：58.9%）。

② 愛の募金特別会計

- ・ 2022年度の収入面では、各支部において従業員出入口や募金袋等募金活動を本格的に再開したこともあり、愛の募金収入は予算・前年ともに上回る結果となりました（予算比：113.7%、前年比：125.2%）。
- ・ 支出の面では、継続して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・救援金等の支援や、被災したグループ内従業員への直接的な災害見舞金の支給、本部支援団体への寄付金の贈呈をおこないました。

3. 労働組合保有資産について

- ・ 2022年度決算時点の総資産額は約48億7,400万円となり、前年に対して約9,800万円減少しました。主な内訳としては、預金が+約1億9,600万円、有価証券が▲約2億7,600万円となっています。
- ・ 2020年度以降継続して資産運用ポートフォリオの見直しを順次進めており、2022年度は国内株式の投資信託や欧州債券の投資信託の売却を進める一方、英国の金融商品取引所に上場しているインフラ投資信託証券に投資する私募投資信託の追加購入等を資産運用コンサルタントの助言のもとにおこないました。また、ドル建債券も2022年度中で償還しています。
- ・ 闘争特別会計の資産額は約7億2,300万円となっており、全組合員の給与に換算すると（補償日数）約5.8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。 ※ 以下「監査報告書」ご参照

独立監査人の監査報告書

2023年9月6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 業務執行社員 公認会計士

吉田 一則

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2022年度（2022年7月1日から2023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基金特別会計）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。

その他の記載内容

その他の記載内容は、第10期（2022年度）決算報告に含まれる情報のうち、計算書類及びその監査報告書以外の情報である。代表者の責任は、その他の記載内容を作成し開示することにある。

当監査法人の計算書類に対する監査意見の対象にはその他の記載内容は含まれておらず、当監査法人はその他の記載内容に対して意見を表明するものではない。

計算書類の監査における当監査法人の責任は、その他の記載内容を通読し、通読の過程において、その他の記載内容と計算書類又は当監査法人が監査の過程で得た知識との間に重要な相違があるかどうかを検討すること、また、そのような重要な相違以外にその他の記載内容に重要な誤りの兆候があるかどうか注意を払うことにある。

当監査法人は、実施した作業に基づき、その他の記載内容に重要な誤りがあると判断した場合には、その事実を報告することが求められている。

その他の記載内容に関して、当監査法人が報告すべき事項はない。

計算書類に対する代表者の責任

代表者の責任は、労働組会计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会计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

第3号議案「剰余金処分（案）」

第10期前半年度（2022年度）における下記剰余金を各々第10期後半年度（2023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
40億3358万1,691円	7億2262万3407円	246万5147円

第10期後半年度（2023年度）予算（案）

1. 第10期後半年度（2023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す。
- ・ 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基づいた予算を策定し、その着実な執行を通じて組合員に対する最大の効果をあげることが目的にしています。これを予算主義と呼んでいます。
- ・ 第10期後半年度（2023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) 第10期後半年度（2023年度）予算の考え方

- ・ 第10期後半年度（2023年度）については、会社の賞与が回復している環境下においても組合員数の逡減により本給・賞与による組合費収入の減少傾向は続くことが予想されます。
- ・ また、三越伊勢丹グループの業績向上に伴う三越伊勢丹ホールディングス株の配当増加があるものの、有価証券の償還・売却により分配金等の収入減少が想定されることから、有価証券全体では前年度実績を下回る想定をしています。
- ・ 新型コロナの影響により、取り組んでいたリアル・リモートとのハイブリッドの活動についても、リアルの活動を推進する等、活動についても変化してきました。
- ・ その中で、本支部の活動については、効果性を鑑みてリアルで取り組む活動、リモート開催で効率化を図りながらもさらなる取り組みをしていく活動、及び、レクリエーションのように活動自体を再開する活動等、メリハリをつけた活動推進を前提に予算策定をおこないます。
- ・ 以上のことから、組合費の収入減少、組合活動におけるリアルの推進等による各活動の活性化に伴う支出の増加等が見込まれるため、第10期後半年度（2023年度）の組合財政は、単年度でマイナス収支となることを想定しています。
- ・ 限られた貴重な組合費収入の中でも、第10期本部運動方針のテーマにもある、VOICEサイクルの循環による組織力向上の実現にむけて、第10期後半年度も最大の効果をあげるための予算策定と組合費執行をおこないます。

2. 第10期後半年度（2023年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

- ・ 継続している組合員数の減少による組合費収入の減少、有価証券による収入の減少等があるものの、施設利用料収入や為替差益等による増収により、収入全体では第10期前半年度予算に対して約1,500万円のプラスで設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
組合費収入 (-409万円)	・ 事業会社の賞与水準は回復しているものの、採用抑制などの影響により組合員数の減少傾向が継続することが想定されることから、組合費収入は第10期前半年度予算からの減額を見込み予算設定
施設利用料収入 (+948万円)	・ ハワイの現地利用が活発化しており、今後も堅調に推移することを見込み、第10期前半年度予算から増額、2023年4月より1室メンバーへ貸し出すことも踏まえた予算設定
受取利息・配当金 (-296万円)	・ 三越伊勢丹HDS株の増配が想定されるものの、前半年度に保有していた金融資産の償還・売却により受取利息は減少することから、第10期前半年度予算からは減額で予算設定
為替差益 (+1,080万円)	・ ドル建ての三井住友フィナンシャルグループ債償還に伴う差益を踏まえた予算設定

【支出の部】

賞与の回復等に伴う人件費の増加や新たな取り組みを行う活動委員会の活動費の増加、有価証券売却損が想定されるため、支出全体では第10期前半年度の予算に対してプラス3,049万円で設定します。

① 事業費

- ・ 本支部それぞれの活動において、リアルとリモートによる効率的かつ生産性の高い活動が想定される中で、2022年度の実績を踏まえ、事業費全体では第10期前半年度の予算に対してマイナス100万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
本部活動費 (+617万円)	・ IMGUメッセージを2回発刊することによる増額、及び、社会貢献活動費や首都圏活動委員会活動費の増額を見込み予算設定
本部教育費 (-300万円)	・ 組合役員教育、上部団体や外部への教育派遣の拡大を見込みながらも、第10期前半年度と比較し、年代別教育の実施減少の見込みであることから、総額では第10期前半年度予算から減額して予算設定
本部渉外費 (+55万円)	・ UAゼンセンや他労働組合との渉外の増加を想定し予算設定
本部会議交通費 (-200万円)	・ 本部執行委員会のリアル開催の増加、定期本部大会・本部評議員会・内部会議・ミーティングのリアル開催、その他、支部訪問の継続を想定しながらも、活動の効率化にも取り組んだ第10期前半年度の実績を踏まえ、前半年度予算から減額での予算設定
支部活動費 (-272万円)	・ 各支部の第10期前半年度の実績と反省及び第10期後半年度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にて設定。(前半年度の地域訪問やリアル会議の開催等を想定した予算に対する実績及び後半年度の取り組みを踏まえた予算設定)

② 事務費

- ・ 役員・専従者数の変動や賞与回復等に伴う人件費の増加、一部事務所環境整備や継続的な消耗品の購入などを見込み、事務費全体では第10期前半年度予算に対して+953万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
人件費 (+1,382万円)	・ 第10期前半年度から（書記スタッフを含む）役員・専従者数、及び、賞与の回復、第10期前半年度の実勢を鑑みて予算設定
物件費 (-429万円)	・ 事務所の環境整備やシステムインフラ関連の整備は、第10前半年度中に一区切りでき、メンテナンスコストでの予算設定となったこと、及び、今期は大きな設備投資を計画していないことを踏まえた予算設定

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 (+700万円)	・ 第10期前半年度のコンドミニウム利用活性化に伴う実績水準で予算設定
上部団体費 (-480万円)	・ 組合員数の逓減より、第10期前半年度予算より減額して予算設定
共済会費 (-500万円)	・ 組合員数の逓減を見込み、第10期前半年度予算より減額して予算設定
雑損失 (-2,476万円)	・ 有価証券の売却損を予算設定

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

- ・ 金融資産の組み換え等をおこなっていないことから、第10期前半年度の収入（受取利息）を前提とした予算設定とします。
- ・ 第10期後半年度に資産運用の見直しをはかるかは未定です。

② 愛の募金特別会計

- ・ 収入については、辻立ちによる募金実施も増え募金収入も増加していることを踏まえ、経常収入は第10期前半年度実績水準で予算設定します。
- ・ 事業費については、本部支援団体および上部団体（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・救済金窓口への寄付、被災した従業員への災害見舞金などを想定し、第10期前半年度の実績を踏まえ予算設定します。

3. 第10期後半年度（2023年度）予算の収支について

- ・ 第10期後半年度（2023年度）組合会計全体の収支予算は、**収入は約7億3,815万円、支出は約8億8,838万円**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9期（2021年度）		第10期前半年度（2022年度）		第10期後半年度（2023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	740,470	856,767	722,850	792,353	736,340	101.9%	92.9%
支出	982,010	966,945	854,860	870,103	885,350	103.6%	101.8%
収支	-241,540	-110,178	-132,010	-77,750	-149,010	-	-

※ 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9期（2021年度）		第10期前半年度（2022年度）		第10期後半年度（2023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	3,810	4,371	1,510	1,716	1,810	119.9%	105.5%
支出	3,350	2,824	3,250	2,663	3,030	93.2%	113.8%
収支	460	1,546	-1,740	-947	-1,220	-	-

※ 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（財政中期計画）について

- ・ 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。
- ・ 2022年度は新型コロナの影響により事業費を中心に支出が大幅に減額となっていたところから、効果を鑑みてあらためてリアルに回帰する等、活動の活発化がありました。
- ・ 支出に関しては、2021年度に独立支援金1億2,000万円等の支出があったことを踏まえ、2021年度と比較すると実質増加しており、赤字幅も実質大きくなってと捉えています。
- ・ 今後も効率性という活動のあり方(リアルとリモートのバランス)や有価証券のあり方に関する検討をおこなうとともに、労働組合としての事業ポートフォリオのあり方を検討しながら、単年度の財政健全化を図っていきます。
- ・ 活動と収支の環境の変化を捉えた新たな財政中期計画の検討を踏まえた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

第2章 環境について

1. 三越伊勢丹グループ業績

報告事項

< 1 >三越伊勢丹グループ（連結） 第 1 四半期業績（4 月～6 月） (単位：百万円)

	実績	前年差	前年比	2023年度 通期予測
総額売上高	277,744	34,846	114.3%	1,155,000
売上高	118,680	17,065	116.8%	515,000
売上総利益	70,672	8,512	113.7%	304,000
販管費	62,017	3,822	106.6%	266,000
営業利益	8,654	4,689	218.3%	38,000
純利益	6,805	1,153	120.4%	30,000

・営業利益は統合後最高益を大きく超える380億円を計画

< 2 >三越伊勢丹・国内グループ 業績 第 1 四半期業績（4 月～6 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	158,349	21,972	7,083	3,159
伊勢丹新宿本店	84,193	11,686		
三越日本橋本店	34,799	2,879		
三越銀座店	22,539	6,208		
伊勢丹立川店	7,587	557		
伊勢丹浦和店	9,229	638		
(株)札幌丸井三越	4,268	335	▲246	241
(株)函館丸井今井	499	▲17	241	6
(株)仙台三越	2,655	121	11	▲129
(株)名古屋三越	4,691	468	▲105	175
(株)静岡伊勢丹	1,513	▲37	▲31	1
(株)新潟三越伊勢丹	3,007	▲121	28	32
(株)広島三越	819	▲35	▲205	6
(株)高松三越	1,812	18	26	22
(株)松山三越	474	▲32	▲110	29
(株)岩田屋三越	8,134	376	780	456
(株)エムアイカード	7,781	435	1196	20
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ*	3,206	212	169	337
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ*	811	75	▲22	11
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	3,437	1,307	▲185	78
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	1,206	629	▲26	95
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	4,739	▲12	85	22

< 1 > 2023年4月～8月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高（②＋③）	9,587	❶ 95.3%	96.8%	▲315
【売上の内訳】				
店舗業務部	3,612			
センター業務部	5,032			
②百貨店関連	8,634			
ソリューション営業部	943			
③外部関連	943			
④売上原価	9,396	95.5%	96.6%	▲326
⑤売上総利益（①－④）	191	85.7%	106.1%	11
⑥その他営業収益	225	❷ 99.9%	97.2%	▲7
⑦営業総利益（⑤＋⑥）	416	92.8%	101.1%	4
⑧販管費	224	❸ 95.4%	98.2%	▲4
⑨営業利益（⑦－⑧）	192	❹ 90.0%	104.6%	8

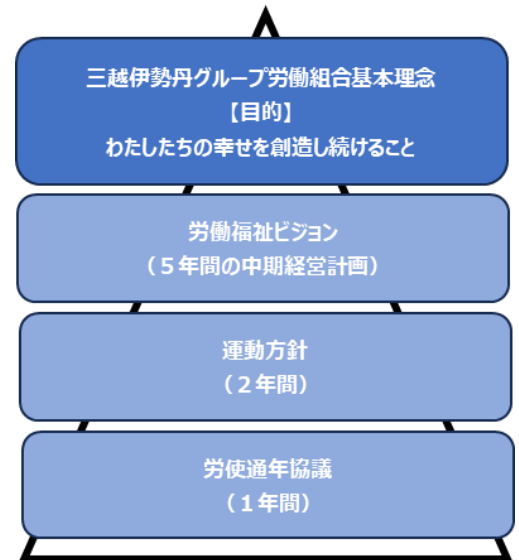
- ❶ 売上高は、百貨店関連では荷役業務や館内搬送量が上期に当初の予測より減少したこと、外部関連では既存の業務や中元期での作業数が想定より減少しました。
- ❷ その他営業収益は、クライアントに請求する業務委託料を計上しています。この業務委託料は販管費をベースに試算されている経費で、ほぼ本社部門で支出する本社費に相当します。
- ❸ 販管費は、当初計画していたコロナ対策や研修が一部行われず、教育費や雑費（研修・コロナ対策費用の抑制など）未執行があり、減少しました。
- ❹ 営業利益は、売上が減少したものの、販管費が当初設定した予算より抑制されたことから予算は下回ったものの、前年は上回ることができました。

3. IMBS支部 労働条件ロードマップについて

< 1 >IMGU労働福祉ビジョンについて

1) 労働福祉ビジョンの位置付けについて

- 2022年度、「IMGU労働福祉ビジョン ～the Vision for 5years～」を作成しました。これは2年毎に設定する「運動方針」と「三越伊勢丹グループ基本理念」をつなぐ、**労働福祉における中期計画**です。
- 労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで、IMGU基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指します。
- 2023年度はIMGU労働福祉ビジョンをもとに、IMGU各支部は各支部の労働条件ロードマップを作成しています。



2) 私たちを取り巻く環境と今後想定される環境認識について

- 【日本経済】、【物価】、【雇用】、【小売業界の動向】（私たちを取り巻く環境のみ）、【三越伊勢丹グループ】の観点から、現在と今後想定される環境認識を記載しています。

3) 中期ビジョンの策定にあたって大切にしたい考え方

- 基本理念の実現に向けて、メンバーが長期的に高いモチベーションを持ちながら成果を上げていくために、3つの大切にしたい考え方を示しています。

【IMGUのスタンス】3つの大切にしたい考え方

- (1) 「雇用の確保」を最重視する
- (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- (3) 多様性を力に変える取り組みを推進する

4) 労働福祉ビジョン策定にむけた政策分野および重点政策について

- 3つの大切にしたい考え方から、重点政策として4つの政策分野を決め、目指す姿と具体的な取組項目を設定しています。

【4つの政策分野】

- ①セーフティネット ②働き方
- ③人事賃金制度 ④福利厚生

①セーフティネット

目指す姿：三越伊勢丹グループで働く従業員が、安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーション高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティネットの整備を行う。

具体的な取り組み項目：i) 両立支援の仕組み確立に向けた取り組み ii) 働くことに必要な環境への取り組み

②働き方

目指す姿：変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。

具体的な取り組み項目：i) 労働時間短縮に向けた取り組み ii) 柔軟な働き方の確立に向けた取り組み
iii) よりよい風土づくりに向けた取り組み

③人事賃金制度

目指す姿：「グループとして最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性ある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

具体的な取り組み項目：i) 三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度
ii) グループとしてのキャリア形成の整備 iii) 60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

④福利厚生

目指す姿：従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働きことができる環境等、福利厚生の整備を行う。

具体的な取り組み項目：福利厚生の環境が変化し、変化に対応したIMGUとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備が必要になっている。

i) 職場環境の視点 ii) 生活の視点 iii) 健康の視点 での取り組み

< 2 > IMBS支部労働条件ロードマップ作成について

このようなIMGU労働福祉ビジョンの考え方を踏まえ、IMBS支部としても、IMBS支部のあるべき姿を描き、労働条件ロードマップを作成いたします。

1) 労働条件ロードマップ作成イメージ

【IMBS支部の労働条件ロードマップ作成イメージ】	
ロードマップの位置付け	4つの政策におけるあるべき姿の作成
環境	4つの政策項目の具体的取組項目
今後想定される環境	5年間のスケジュール
IMBSのあるべき姿	



- ・ 2028年度に目指すべきIMBSのあるべき姿を考え、向かっていくための支部の労働条件ロードマップ作成を行います。

IMBS支部労働条件ロードマップスケジュール		
2023年	4月～5月	組合役員へIMGU労働福祉ビジョンの説明・理解促進
	6月～7月	IMBSのあるべき姿を考える（メンバーへIMBSあるべき姿アンケートを実施）
	8月	労働条件ロードマップ作成の準備（あるべき姿のグルーピング）
	9月	労働条件ロードマップの骨子作成（4つの政策分野のあるべき姿を考える）
	10月～12月	労働条件ロードマップの制作
	1月～2月	労働条件ロードマップの完成（春の交渉議案書にて内容を伝え、審議決定）
2024年～2027年		労働条件ロードマップを基に労使協議を行う
2028年		IMBSのあるべき姿へ

1) 【4月～5月】ビジョンの説明、理解促進

- IMGU労働福祉ビジョンを、機関会議にて説明をし、考え方の共有や位置付けの説明をおこないました。
- その中では、4つの重点政策【セーフティーネット・人事賃金制度・働き方・福利厚生】を中心に、労働条件ロードマップの全体を作っていくことにしました。

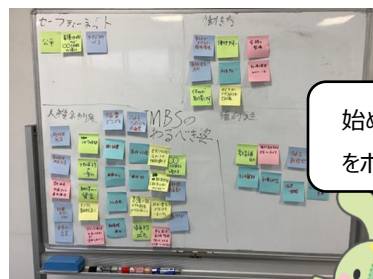
QRコード➡



IMGU労働福祉ビジョンは
こちらからダウンロードうさ🐰



- まずは組合役員の中で、IMBSのあるべき姿をアイデアレベルで考え、そこから整理を行いました。



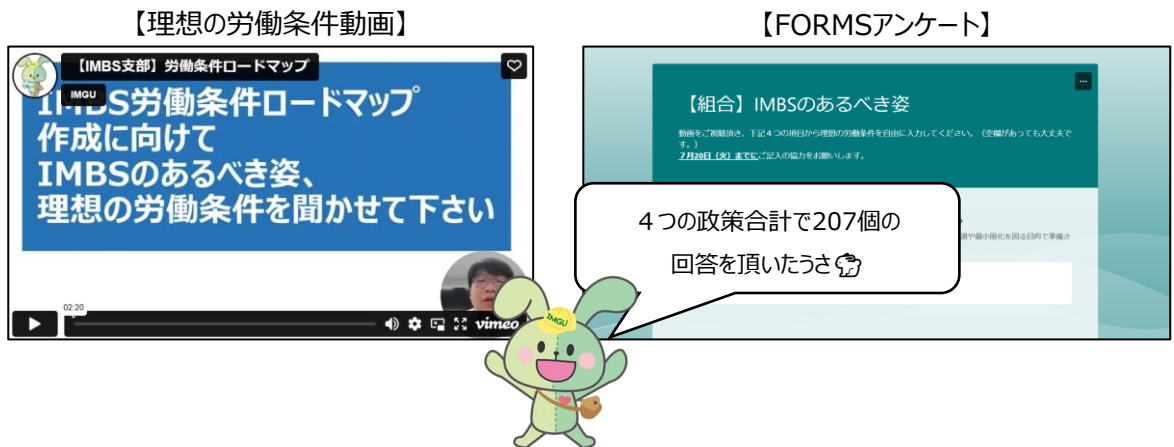
始めはみんなであるべき姿（案）
をポストイットに貼っていったうさ🐰

[illegible]

その後、出た案を整理したうさね🐰



- その後、IMBSで働く全メンバーに対して、6月にHPにて理想の労働条件の動画を見て頂いてから、IMBSのあるべき姿についてヒアリングを行いました。



3) 【8月～9月】労働条件ロードマップの骨子作成

- 現在は各政策におけるあるべき姿の仮案や、取組項目の大分類を骨子として作ることができました。

1. セーフティネット
IMBSで働くメンバーが今よりも安心・安全に働けるように突発的な環境変化に対応できる整備ができています
着眼点 ➡ ○安心・安全 ○育児・介護 ○働く上でのマニュアル・トラブル対応
2. 人事賃金制度
メンバー一人ひとりが最大限発揮された成果を正しく評価され納得いく処遇がされている制度の実現と運用の実現
着眼点 ➡ ○賃金 ○キャリア ○評価制度
3. 働き方
ライフワークバランスの実現から（強化へ）
着眼点 ➡ ○働く環境 ○風土 ○ライフワークバランス
4. 福利厚生
メンバーの生活支援を目的とした福利厚生が充実しメンバーによって差が出ていない状態
着眼点 ➡ ○厚生施設 ○生活 ○健康 ○公平性



第3章 通年協議報告

項目	前提	ページ
1. 本給と賞与のバランスについて	報告事項	37
2. プロスタッフ社員の社員ステージC転換時の賃金について	報告事項	38
3. ステージCの12月と6月の賞与支給水準のバランスについて	報告事項	39
4. 評価制度の適正運用について	報告事項	40
5. 60歳以降の雇用における検討について	報告事項	41
6. 短時間勤務制度の育児事由について	報告事項	43
7. 働く環境の整備	報告事項	46

POINT

- 賞与と本給の支給バランスについて、年間賃金の中で賞与比重のあり方について、継続的に検証・検討してきました。
- 今後はまずは特定の事情がある従業員に対して、公私ともにより充実できる策を講じるべきでと考えています。

< 1 > これまでの経緯

- ・ 2022年度の労使協議において、本給と賞与の支給バランスについては、具体的な結論には至らず、2023年度の労使協議において業界内の位置づけや従業員の生活における安心感などをもとに継続協議を行うこととしました。
- ・ スケジュールとしては上期中に課題を整理し、下期に労使協議ならびに具体的なロードマップを定める予定としました。

< 2 > 本給と賞与のバランスにおける課題認識について

- ・ 組合としては生活における安心感の観点からは全員一律ではなく、まずは特定の事情がある従業員に対して、公私ともにより充実できる策を講じるべきでと考えています。
- ・ 現段階での具体的な課題認識は以下の通りです。

<組合基幹会議を通じて出た課題>

地域給の水準とそのあり方
エルダー制度の賃金水準
育児・介護等のライフイベントへの対応
在籍年数の短い従業員への対応
評価制度のあり方の検討

2. プロスタッフ社員の社員ステージC転換時の賃金について

POINT

- ステージC転換時の賃金について①ステージC転換時の本給格付けルール②転換時の初回6月賞与の見直しを検討しています。

< 1 >現在のステージC転換時の賃金について

<ステージC転換時の本給格付けルール>

ステージC転換時は必ずステージC1に転換する。
プロスタッフ社員時の個人成果給から3ランク上げてC1の個人成果給に格付ける
転換後の個人成果給が26ランクに満たない場合は26ランクまで引き上げる
個人成果給の引き上げ上限は180,000円まで（C1の最上位ランク）とする。
資格給はステージC1を適用し、地域給は解消する。

<転換時の初回6月賞与>

P1から	1.2ヶ月
P2から	1.4ヶ月

< 2 >ステージC転換時の賃金に対する課題認識について

1) ステージC転換時の本給格付けルール

- ステージC転換時の本給格付けルールがP2制度導入時の際に行われませんでした。その結果、P2として個人成果給が上限に達しており、かつ首都圏で勤務されている方はステージC転換時に本給が上がらないことが分かりました。

2) ステージC転換時の初回6月賞与

- 本来はステージCとしての賞与水準を設定すべきですが、プロスタッフ社員のB評価相当である現在の水準は本人たちの納得性の視点からも課題があると言えます。

< 3 >ステージC転換者の本給格付けルール改定の方角性について

1) ステージC転換時の本給格付けルール

- ステージC転換者がみな転換時に本給が上がるようなルールの検討を引き続き行います。

2) ステージC転換時の初回6月賞与

- ステージCとしての水準を転換者の納得性、そして既存の社員ステージCの納得性も考慮して検討を行います。

<転換時の初回6月賞与検討のポイント>

ポイント	方角性
ステージCとしての水準を検討する	P1からの転換者とP2からの転換者で違いを設けない
転換者、既存のステージCの納得性を考慮する	ステージCの賞与支給表の水準を元に検討する
スケジュール	最短では、2024年6月支給分より対応

3. ステージCの12月と6月の賞与支給水準のバランスについて

POINT

- 12月支給賞与と6月支給賞与の支給比率を各資格毎で同率にします。（支給ヶ月合計は変更しません。）
- 変更のタイミングは最短で2024年度の業績反映時期である2024年12月支給賞与から変更が可能かを検討いたします。

< 1 >ステージCの賞与支給表について

- ・ ステージCの12月と6月の賞与について資格毎に賞与支給バランスに違いが生じています。

ステージC 3：12月賞与より**6月賞与の支給ヶ月の方が多い**

ステージC 2：**12月賞与と6月賞与の支給ヶ月は同じ**

ステージC 1・Ct：12月賞与より**6月賞与の支給ヶ月の方が少ない**

ステージC 12月基本賞与				
		C 3	C 2	C 1・C t
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

ステージC 6月基本賞与				
		C 3	C 2	C 1・C t
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

< 2 >ステージCの賞与支給表改定（案）について

- ・ 現在までの労使協議では既存のステージC 3やC 1・Ctの賞与支給表のように12月支給と6月支給で違いが生じる理由はなく、半期毎に求められる成果に明確な違いがないことから同率にすべきではと考えています。
- ・ そのため、ステージC 2の賞与支給表のようにすべての資格において同率の支給ヶ月にすることを検討しています。

ステージC 共通賞与（案）				
		C 3	C 2	C 1・C t
評価別定額	S	2.55	2.40	2.25
	A	2.45	2.30	2.15
	B	2.35	2.20	2.05
	C	2.25	2.10	1.95
	D	2.15	2.00	1.90

< 3 >制度改定スケジュールイメージ

- ・ 制度改定時期は最短で2024年度の春の交渉で行う場合は、2024年度の業績が反映される最短時期の2024年12月支給賞与分より変更することを検討しています。

※参考：賞与の業績反映時期の考え方		
年度	業績	業績反映先
2024年度	上期	2024年12月支給賞与へ
	下期	2025年6月支給賞与へ
2025年度	上期	2025年12月支給賞与へ
	下期	2026年6月支給賞与へ
⋮		

4. 評価制度の適正運用について

報告事項

POINT

- 評価制度の適正運用に向けて、2023年度春の交渉時に実施した評価アンケートの結果を踏まえて協議を行っています。

< 1 > 評価制度の適正運用に向けて

- ・ 2022年度春の交渉にて、成果評価シートを改定し、本給評価と賞与評価の分離をおこないました。
- ・ 実際の面談・運用のルールが浸透し適切に評価制度が運用されているかの確認を行います。
- ・ 具体的には2023年度春の交渉議案書で評価についての組合アンケートをお願いし、それを集計し運用実態を確認いたしました。

< 2 > 評価アンケート結果について

- ・ 評価アンケートの結果から、評価シート自体に大きな課題は確認できず、労使では上司と部下の対話（質、量、環境またはこれらのいずれか）が十分ではないのではという仮説を導きました。

【アンケート実施期間】

2023年2月10日～3月31日

【回答者】

合計110人（社員ステージB：18人、社員ステージC：45人、社員ステージCt：17人、プロスタッフ社員：30人）

【総評】

- ステージBのサンプル数が多いとは言えず、結果的に全体としてのサンプル数も多くはない。
- 目標設定面談は実施しているが、中間面談、フィードバック面談については相対的に少ない。
- 賞与目標における最も難しいポイントは“指標”
- 本給目標における最も難しいポイントは“ステージ別の期待行動レベル”と“期待レベルに向けた行動のポイント”
- ➡ 賞与目標設定と本給目標設定に共通して、目標の具体化が難しいのではないか？
- 目標の具体化が難しい原因は対話（質、量、環境またはこれらのいずれか）に起因するものではないか。

< 3 > 今後の取り組みの方向性について

- ・ 引き続き仮説が正しいかの検証を行いながら上司と部下の対話がより活性化するような打ち手を労使で議論してまいります。

POINT

- 60歳以降の雇用における検討については既存制度の賃金水準のあり方と期待役割の整理を行っています。

< 1 >60歳以降の雇用における認識について

- 60歳以降の制度については現行制度における賃金水準のあり方と期待役割の整理を行っています。
- 67歳以上の制度未導入のポイントについては引き続き法改正に対応できるよう議論を行います。

	検討項目	検討のポイント
現行制度	・ 60歳～67歳までの雇用について	① 賃金水準のあり方：魅力ある賃金水準の検討 ② 期待役割の整理：賃金水準に見合う役割の検討
制度未導入	・ 67歳～70歳までの雇用について ・ 70歳以降の雇用について	・ 法改正に対する対応の検証

< 2 >60歳以降の制度における課題認識と検討の方向性について

1) 地域給の名称について

- 地域給で定められている地域名称について、以下の修正案を元に労使で検討を行っています。
- なお、改定の際には該当するプロスタッフなどの雇用形態も対象になると考えています。

エリア	地域	地域
A地域	首都圏	東京・神奈川・千葉・埼玉・茨城・栃木・群馬・山梨
B地域	名古屋	愛知
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	北海道・宮城・静岡・広島・福岡
D地域	新潟・高松・松山	新潟・香川・愛媛

2) 既存の地域給水準の見直しについて

- 地域給水準のあり方については地域給が定められている雇用形態間、並びに公的な最低賃金の水準のバランスを見ながら検討を行います。その際、必要に応じてエリアの設定の見直しも検討します。

<雇用形態毎の地域給水準について>

エリア	地域	プロスタッフ 地域給	エルダー社員（月給） 地域別月給	エルダー社員（時給） 地域別時給
A地域	首都圏	30,000	226,000	1,115
B地域	名古屋	20,000	176,000	1,030
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	15,000	166,000	985
D地域	新潟・高松・松山	15,000	166,000	940

<地域別最低賃金>

単位：円

A地域								B地域	C地域					D地域		
東京	神奈川	千葉	埼玉	茨城	栃木	群馬	山梨	愛知	北海道	宮城	静岡	広島	福岡	新潟	香川	愛媛
1,113	1,112	1,026	1,028	953	954	935	938	1,027	960	923	984	970	941	931	918	897

3) 期待役割について

- 期待役割については業務の実態、今後の従業員の人数バランスを考えると新たな期待役割の設定が必要ではないかの議論を行っています。
- 今後については具体的な期待役割、新たな雇用形態を設定した際の運用方法など、より具体的に協議を行い実現可能性も含めて協議を行います。

<現在の期待役割一覧>

雇用形態名称	期待役割
エルダー社員Ⅰ	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅱ	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅲ	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅵ	上長の指示に基づいて、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅶ	上長の指示に基づいて、従業員の範となり、業務を遂行できる。
フェロー社員	上長の指示に基づいて、担当する業務を正確に遂行し、業務改善について積極的に提案・実行できる。
エルダーフェローⅥ	上長の指示に基づいて、担当する業務を正確に遂行することができる。
エルダーフェローⅦ	上長の指示に基づいて、担当する業務を正確に遂行することができる。

POINT

- 短時間勤務制度の育児事由については、自社の従業員のニーズとグループの労使協議の動向を見ながら協議を行います。

< 1 >短時間勤務制度の育児事由の検討について

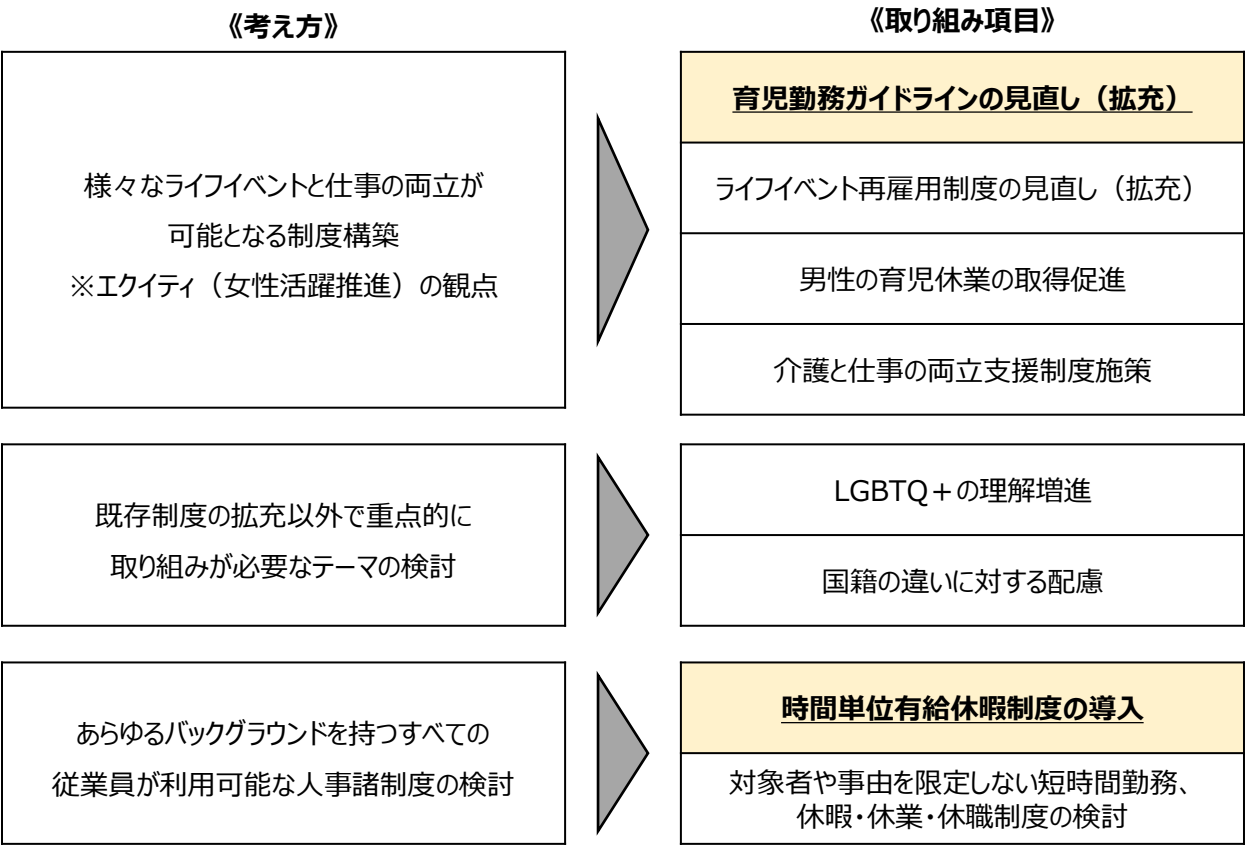
- 短時間勤務制度の育児事由については、自社の従業員のニーズとグループの労使協議の動向を見ながら協議を行います。

< 2 >グループにおけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みについて

1）DE&Iの取り組みを推進する上での基本的な考え方

あらゆるバックグラウンドを持つすべての従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える。

2）具体的な考え方と取り組み項目



3) 育児勤務ガイドラインの見直しについて（拡充）

《グループとして捉えている課題認識について》

ガイドラインにおける育児勤務が取得可能な下限年数は、両立支援制度として十分とは言えない
育児勤務取得可能な上限年数について、ガイドラインを上回る会社がある
制度を制定する上で背景となる観点が、ガイドライン制定時と変化している
フルタイム早番固定勤務の導入にはばらつきがあり、ガイドラインもない
短時間勤務制度（育児事由）を導入している場合、いつまで取得できるのかが分かりにくい

- 三越伊勢丹グループ共通のガイドラインとして、育児勤務ガイドラインについて協議を行っています。具体的な改定（案）については以下の通りです。

項目	現行	改定案
制度の背景となる考え方	「セーフティーネット」 「人材確保・採用競争力の向上」 「早期のフルタイム復帰」 「現場の円滑な運営」	「セーフティーネット」 「人材確保（キャリア継続の推進）」 採用競争力の向上」 「現場の円滑な運営」
i) 育児勤務 グループ各社が制度制定可能な範囲・下限	・小学校3年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、最長10年に達する月の末日まで ・但し、未子の小学校就学月の前月末日まで延長可能	子の人数にかかわらず、 小学校3年生の3月末まで
i) 育児勤務グループ各社が制度制定可能な範囲・上限	・小学校4年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、最長14年に達する月の末日まで ・但し、未子の小学校1年生の3月末まで延長可能	・上限は設けない ・但し、そもそもの『育児』の定義として、対象を“小学校卒業までの子”とする
i) 育児勤務下限と上限を超える制度制定の検討	HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する	新たに下限を超える制度設計を検討する場合、HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する
ii) フルタイム早番固定	規定なし	すべての会社に対して、子の年齢にかかわらず小学校卒業まで取得可能な制度導入を推奨する
iii) 短時間勤務（育児事由）との関係	規定なし	育児勤務制度を子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで取得可能とすることで、短時間勤務（育児事由）の導入は各社任意とする

具体的なスケジュールについては、2023年度中の制度改定を目指し労使協議を行います。

4）時間単位有給休暇制度の導入の経緯について

- ・ 年次有給休暇の使用は、「心身の疲労回復やリフレッシュ」を第一義に、“日単位”かつ連休制度での取得を原則としています。
- ・ 2020年度からは「仕事と生活の調和の実現」の推進の下、年5日(10回)の範囲内で取得することができる半日単位制度が導入されました
- ・ “時間単位”制度は、通院、子の学校行事への参加、家族の介護など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）の柔軟性向上」に資すると考えられますが、勤怠システム上での対応が困難であることから導入が見送られてました。
- ・ しかしながら、2024年10月開始予定の新勤怠システムでは時間単位制度の整備が可能になることから時間単位で取得できる有給休暇制度をグループ共通で導入することを協議しています。

※時間単位有給休暇制度導入の前提となる考え方

- ・ 「心身の疲労回復」と「仕事と生活の調和の実現」の両立を図ることを目的とする
- ・ グループ内出向の現状と今後より推進されることを想定し、グループ共通制度として導入する
- ・ 制度導入時期については、取得上限や取得のルールについて引き続き協議を行い、2024年度の制度導入と2024年10月からの運用開始を目指す。

項目	時間単位有給休暇	※参考：半日有給休暇
対象雇用形態	すべての従業員	
制度導入	グループ共通必須の導入	
時間単位有給休暇と半日有給休暇の関係性について	別制度として制度設計を行う	
取得方法	1時間単位で取得	所定労働時間の半日分単位で取得
1日分の回数	1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げ 例：1日7時間30分の場合、8回で1日分と計算（30分を1時間＝1回と切り上げて計算する。）	2回取得する毎に1日分と計算
取得上限	5日以内	5日（10回）
休憩時間	実働6時間超：45分 実働8時間超：60分	原則なし （ただし、実働6時間超は45分取得、実働8時間超は60分）
中抜けの取得	（法律上は可）	不可
次年度への持ち越し	ストック有休への持ち越しはできない	ストック有休への持ち越しはできない
導入時期	システム改修時期である2024年10月の運用開始を目指し、2024年度の制度導入を目指す	2020年度より制度導入済み

5）遅刻・早退・外出の賃金控除のルールについて

- ・ 現在はフレックスタイム制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出の賃金控除においては1日の所定労働時間に達するまで賃金を控除しないルールになっています。
- ・ 今後、時間単位有給休暇制度が導入されることにより、より柔軟な働きかたが可能になることからこのルールのあり方について協議を行います。

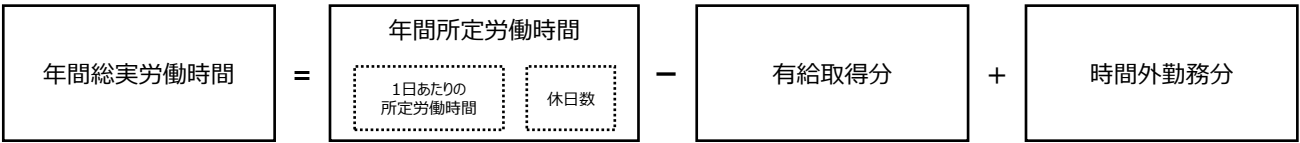
POINT

- 適正な時間管理と長時間労働の撲滅は引き続き実態を把握しながら、個人・所属いずれにも対応策を講じることを検討いたします。
- ハラスメント防止対策については正しい知識の啓発を労使で取り組みます。

< 1 > 総実労働時間の短縮について

- ・ 総実労働時間を短縮する目的は、ライフワークバランスの実現、生産性の向上、コンプライアンス、採用競争力の向上など公私様々な点で重要であるからと考えています。

<年間総実労働時間とは>



1) 有給休暇の取得について

- ・ 有給休暇の取得については、2022年度①法律で定められた年間5日間以上の有給休暇取得、②年間取得目標である55%取得を全従業員が達成できるように確認を行いました。

<2022年度有給休暇取得状況まとめ>

		達成率		
① 年間5日以上の有給休暇取得		100%		
② 年間目標である55%取得		93% (未達者22名)		
有給取得率		91%		
	ステージA	87%	プロスタッフ社員	94%
	ステージB	74%	エルダー社員	100%
	ステージC	91%	フェロー・エルダーフェロー	95%

- ・ 2022年度の結果について全体の有給休暇取得達成率の高さ、雇用形態毎でも取得達成率が高いことから2023年度も維持・継続できることがポイントであると考えています。
- ・ 一方で有給休暇の取得目標55%の達成が100%ではないことは課題であると考えており、個人への対応に限らず所属としても確認をしていくべきであると考えています。

2) 適正な時間管理と長時間労働の撲滅について

- 適正な時間管理と長時間労働の撲滅のために、労使では①Time-3データの確認②勤務記録の確認③IDLMデータの確認を行っています。

取組項目	具体的な内容
Time 3 データの確認	- 月に1回の時間管理確認会にて勤怠データを労使確認 - 必要に応じて所属にフィードバックし改善を促す
勤務記録の確認	- Time 3 データの確認同様に時間管理確認会にて労使確認 - 必要に応じて所属および上司にフィードバックし、個人に対して改善を促す
IDLMデータの確認	実態データの毎月の労使会議にて確認

①適正な時間管理に向けて

- 適正な時間管理を推進するためには、基本的なルールを守ることが重要であると考えています。そのためには、上司・上長と従業員一人ひとりが正しい知識と意識をもち取り組むことが大切であると考えています。
- 正しい知識と意識を持つためには何が正しいルールかが分かるガイドが必要であると考え、IMBSで働く従業員のための時間管理ガイドを発刊いたしました。まだご覧になっていない方はぜひ一度ご覧ください。（☞参考①）
- また三越伊勢丹グループ共通で適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言が発信され、適正な時間管理の重要性が改めて確認されました。（☞参考②）

参考①：IMBS支部時間管理ガイド

<時間管理ガイド見本>



時間管理ガイドは
こちらからダウンロードで
きるうさ



参考②：安心して働くことのできる職場環境づくりに向けた労使共同宣言について

1) 取組みの背景について

- 2022年度に労働組合として労働時間管理に特化した従業員意識調査を実施しました。調査結果では、適正な時間管理ができていないとの回答が10%近くありました。
- 誤った勤怠管理としては、①勤怠データの修正、②不適切な打刻、③休日の業務 などの回答が寄せられました。
- 誤った勤怠管理が実施される理由は、①時間外賃金を発生させないため自身で判断した が最も多く、次に②所属で“時間外勤務は〇時間まで”と制限されているから が多く回答されました。
- 上記の時間管理に関する問題や、未だハラスメントの相談・通報が無くならない現状をふまえ、「適正な時間管理の実現」と「ハラスメント・ゼロ」に向けた労使共同宣言を発信することとなりました。

2) 適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言

適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言は「労働時間管理ルールの順守と業務改革に取り組めます。」のメインメッセージと、以下の3つの行動基準（本人・上司のそれぞれがとるべき行動を含む）で構成されています。

- ① **労働時間の正しい記録を徹底します**…正しい時間管理を実現するためには、私たち一人ひとりが正しい出退勤の記録を残し、不正な改ざん等をしてはいけません。上司は職場のメンバーの正しい勤怠の記録を管理することが求められます。
- ② **全員が業務改革に取り組めます**…業務改革はマネジメント職に限らず、私たち一人ひとりが改善できることを探し、チームのメンバーとの対話を通じて実現します。上司はチームのメンバーの積極的な改善提案を促し、決断・実行することが求められます。
- ③ **対話を通じて推進します**…正しい時間管理や業務改革を実現するには、チームメンバーからの報告・相談・提案と、その内容に対する意見交換などの対話が必要になります。上司は職場での対話の時間の確保と、対話する風土づくりが求められます。

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組めます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組めます



一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

3) 共同宣言をふまえた“時間管理啓発ポスター”の作成と掲示

労使共同宣言をふまえ、これまで労働組合や会社が職場へのヒアリングを通じて把握している“不適切な勤怠管理のよくある事例”から ①正しい勤務管理編 ②上司と部下のコミュニケーション編 の2つのポスターを作成し、広く職場や休憩所等への掲示をおこなっています。



②長時間労働の撲滅について

- 2023年度上期を通じて個人が一定時期に時間外労働25時間を超えることはありましたが、所属全体で長時間労働が生じている事実は確認することはありませんでした。
- しかしながら、下期は短期的にも大きな長時間労働が生じることが想定されるため、引き続き確認を行っていくこと、そして、同時に少しでも長時間労働が短縮できる手段がないかを引き続き労使で協議を行います。

③今後の取り組みについて

- 適正な時間管理の実現に向けては、個人として守るべきルールに加えて、**マネージメントする上司として守るべき時間管理の基本ルールを労使で確認して発信したい**と考えています。
- 加えて、適正な時間管理と長時間労働の撲滅にはその個人が変わるだけでなく所属としての業務改革と風土改革が必要であると考えています。具体的な手段を労使で検討するにあたっては**VOICE活動を通じてヒアリング**も行います。

※抜粋：『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言の解説

労働時間管理ルールと業務改革に取り組みます ●「時間管理ルールを守る＝コンプライアンス」と「業務改革」を重点ポイントにしています ●「従業員本人」としてと「組織＝上司」としての立場に分けて、行動指針を示しています
・労働時間の正しい記録を徹底します 本人 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません 上司 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します
●“正しい労働時間の記録”は、労働時間管理の基本であり、全員が必ず守るべき事項です ●また、部下の正しい記録は、上司の基本的なマネジメントの範囲であり責務でもあります
・全員が業務改革に取り組みます 本人 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します 上司 業務の『やめる・まとめる・備りをつくる』を判断・実行します
●労働時間管理ルールを守りながら、生産性の向上を実現させるためには、業務改革の取り組みが不可欠です ●立場によらず全員が業務改革の当事者です。また、上司には、業務の見直しを躊躇なく決定し、率先して実践する役割が求められています
・対話を通じて推進します 本人 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します 上司 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります
●労働時間管理も業務改革も、土台に円滑なコミュニケーションがあってこそ実現可能です ●そのためには、全ての従業員が通年でチームメンバーと向き合い、特に上司が、チーム内外の対話が自然と生まれるような機会や風土をつくることが重要です

< 3 > ハラスメントの撲滅について

- ・ 現在労使で確認している課題認識としては、「これってハラスメントになるんだ…。」「昔は××だったから…。」といった正しい知識が備わっていない場合があること、または、その知識が更新されていないことがあると考えています。そのため、主に会社を通じてハラスメントにおける知識を定期的に発信がされています。

参考③：ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

ハラスメント・ゼロにむけた労使共同宣言は「いかなるハラスメントも絶対におこなわず、一切許容しません。」のメインメッセージと、の3つの行動基準で構成されています。

- ① **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**…三越伊勢丹グループで働くすべての従業員で、共に働く仲間の異なる意見を尊重しつつ、自身の気持ちも素直に伝えることのできる職場風土を醸成します。
- ② **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**…個人として、ハラスメントにおける「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を常に正しく理解し、ハラスメント・ゼロに取り組めます。
- ③ **見てみぬふりはしません**…個人として、ハラスメントやハラスメントと思いき言動は見過ごさず、声掛けや相談などの行動を起こします。三越伊勢丹グループ全体としても、生じたハラスメントには厳正に対処します。

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

✓ **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**
皆が、“相手の異なる意見を受け止める”“自分の気持ちも素直に伝えられる”、
『対等で信頼感のある職場』をつくれます

✓ **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**
『やってはいけないこと』『言ってはいけないこと』を常に正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

✓ **見てみぬふりはしません**
ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

“いまや、介護は誰にでも起こり得る事象です”

介護をされている方、そうでない方もご確認ください

三越伊勢丹グループ労働組合

介護に関するサポート



親が元気なうちに
しておく準備!



介護に直面した
際の初動確認に!



介護をされている方へ

“介護”の
基本がわかる!
『サポート百科』

介護保険制度
介護施設・サービス
社内制度・共済会制度
介護準備・体験談



こちらから
閲覧できます

事前準備や、介護初動を【動画】で確認!!

補助金制度あります!!



共済会：介護家事援助制度
利用補助額・介護費用の50%（介護保険）
ただし1日5000円以下、かつ1世帯につき年間15万円限度

詳しくは共済会HPをご確認ください



～ひとりで悩みを抱え込まず、お気軽にご相談下さい～

労働組合・共済会

お困りなこと、いつでもご相談ください

専門家による個別相談会（無料）

介護への不安・介護サービス・家族間トラブル・費用について
どんなことでもご相談ください（年2回開催・告知をお待ちください）

社内の介護両立支援制度ご存知ですか?

介護
休暇

介護
休職

介護
勤務

時間外
免除

労働組合本部ダイバーシティ担当



労働組合HP 情報確認先一覧

QRコードを
読み込む
うさぎ

三越伊勢丹グループ労働組合
(IMGU) HP



IMBS支部 活動報告



各種サポート百科と解説ページ



インクちゃん
IMGU公式ツイッター



三越伊勢丹グループ共済会HP
(飛んだ先からベネフィットステーションへ)



IMGU公式
マスコット
キャラクター
インクちゃん

上司も、部下も、全てのの人に読んでほしい!

understand each other



育児・介護・疾病に関する疑問や質問、仕事との両立...
様々な制度内容や具体例など、分かりやすく掲載!



みんなに
登録して
欲しいうさ
ぎ



【海外保養施設・ハワイ】

ワイキキ・ビーチ・タワー利用申込

2023年11月より受付をスタートします
(2024年4月利用分)

申込には「ベネアカウント」
の登録が必要です。(未登録の方)
登録方法はここから



☆申込責任者：三越伊勢丹グループ共済会会員(OB・OG共済会会員除く)
※利用当日三越伊勢丹グループ共済会現役会員であることが必要
☆申込み方法：ベネフィット・ステーションホームページより

【問い合わせ】三越伊勢丹グループ共済会
(内線)801-23-914 (外線)03-5273-5139
窓口営業時間：10時～18時 木曜日・日曜日・年末年始は休みです

【申込み方法】





IMGU 2023 愛の募金活動



IMGU 愛の募金

日頃より、組合活動へのご参画ありがとうございます。「IMGU 愛の募金活動」を今冬も実施させていただきます。ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

また、全国のみなさまからお預かりした募金は、下記に記載している本部支援団体に寄付・寄贈をおこなうとともに、国内外の災害発生時に被災者や救援活動の支援金として活用いたします。

日本赤十字社

自然災害で被災した人や医療救護を必要とする人の支援に使われます。



UAゼンセン

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

UAゼンセンを通じた災害支援などの社会貢献活動に使われます。



日本自然保護協会

日本の自然環境を守る活動に使われます。



ウクライナからの避難民や世界の難民キャンプで暮らす子どもたちへの支援などの世界の子ども命と健康を守る活動に使われます。



コロナ禍で増加した子どもの孤立や貧困への支援として、全国のこども食堂の環境整備に使われます。

そのほか、被災されたグループ従業員への災害見舞金としても活用させていただきます

キャッシュレス募金一覧

1. 銀行振込

※契約により手数料が発生します

※名前の後に携帯電話番号をご入力ください

銀行名	三菱 UFJ 銀行	みずほ銀行	三井住友銀行
支店名	新宿通支店	新宿支店	新宿支店
口座種別	普通	普通	普通
口座番号	1553871	3074724	5099832
口座名	三越伊勢丹グループ労働組合		

2. ソフトバンク

「つながる募金」

※ソフトバンク以外の方もご利用いただけます



100円
から募金
できます
!!

※ソフトバンク募金は募金履歴の追跡ができません。
高額の募金の際は syncable
での募金をお薦めします。

3. クレジットカードでの募金 (syncable)



各サイトを經由する上で個人情報をご入力いただきますが、募金以外の目的で使用することはできません。1万円以上の募金をされた方には、本部より確認の電話またはメールをさせていただく場合がございます。



使用済みの切手・タオル、書き損じはがきは組合事務所に送達をお願いいたします

IMBS 支部は金銭管理の視点から**キャッシュレス募金のみ**とします。

これまで配布していた募金袋の配布もございません。

恐れ入りますが、各担当でのとりまとめも止めていただきキャッシュレス募金へのご協力をお願いします。

※期限はございません。(キャッシュレス募金は通年受け付けております。)

※物品提供につきましては H&I ビルまで送達をお願いします。



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