

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合

関連グループ支部Ⅱ スタジオアルタ直轄分会

2023年12月賞与 メンバーズVOICE 議案書（案）

I. 2023年12月支給賞与要求

II. 第10期後半年度 関連グループ支部Ⅱ 運動方針について

メンバーズVOICE&分会総会 日程・会場

- 11月13日(月)12:00~14:00 @日本橋SDビル7F 組合会議室
- 11月7日(火)①12:00~12:50 ②13:00~13:50@H&Iビル1F 組合会議室
- (予備) 11月6日(月)①12:00~12:50 ②13:00~13:50@H&Iビル1F 応接室 ※定員2名



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

労働組合 X (旧 Twitter)



スタジオアルタ直轄分会 総会

議事日程

- | | |
|--------------|---------|
| 1. 議長団選出 | 支部執行委員長 |
| 2. 書記任命 | 議長 |
| 3. 開会宣言 | 議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 議長 |
| 5. 資格審査報告 | 議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 議事運営委員長 |
| 7. 開会宣言 | 議長 |
| 8. 議事 | |

第一号議案 審議決定事項

1. 2023年12月賞与について

- | | |
|---------|---------|
| 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 9. 閉会宣言 | 議長 |

I. 2023年12月賞与要求

1. スタジオアルタを取り巻く環境

1) HDS 第1四半期連結業績

- ・総額売上高は、国内需要に加えインバウンド売上の回復により2,777億円と引き続き堅調に推移しています。収益認識基準適用後の売上高も1,186億円と前年を超えています。①
- ・販売管理費は620億円②と売上高の伸びと比較しても抑制されコントロールが着実に進んでいます。
- ・これにより営業利益は86億円（前年比218.3%）になりました。③

<第1四半期 連結業績>

	(億円)	1Q (4-6月)	前年比	前年差	(参考) 収益認識基準 適用前
	総額売上高	2,777	114.3%	+348	2,777
①	売上高	1,186	116.8%	+170	2,777
	売上総利益	706	113.7%	+85	786
②	販売管理費	620	106.6%	+38	672
③	営業利益	86	218.3%	+46	114
	経常利益	101	223.1%	+55	127
	当期純利益	68	120.4%	+11	95

※IR内、第1四半期業績発表数値より抜粋

2) セグメント別業績

- ・百貨店業は、売上増加や経費構造改革が進捗したことで営業利益は前年を大きく上回りました。①
- ・クレジットは、外部取扱高増加により総額売上高が拡大したものの投資等をおこなったことにより、営業利益は前年並みとなりました。②
- ・その他については、スタジオアルタの広告事業が堅調に推移したこと、MINTにおけるリパークルーズが再開したことにより営業利益で前年を上回る結果となりました。③

<第1四半期セグメント別業績>

	(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差	(参考) 収益認識 基準適用前 営業利益
①	百貨店業	2,576	111.6%	989	67	+47	87
②	クレジット・ 金融・友の会業	90	104.9%	78	11	+0	17
	不動産業	49	116.1%	49	4	▲5	4
③	その他※	61	(△9)	68	3	+4	3
	合計	2,777	114.3%	1,186	86	+46	114

※IR内、第1四半期業績発表数値より抜粋

3) 2023 年度スタジオアルタの動向

- ・4月よりグループにおける広告事業を担う新たな役割を担う企業となり取り扱い高が拡大しています。
- ・その中で上期の動向としては、内部企業の広告・装飾は堅調に推移しているものの、ビジョン・MI 広告が外資系ブランドなどからの大口案件が減少したことで苦戦しています。
- ・上記により売上高・営業総利益は予算を下回りましたが、販管費が想定よりも抑えられた結果、営業利益は予算を上回りました。
- ・引き続き 2023 年度は 6 つの重要 KPI を中心にアクションプランを着実に遂行し、営業利益 2 億 6400 万円を目指していきます。

<スタジオアルタ 2023 年度業績状況 (4 月~8 月) >

単位：百万円 (百万円未満切捨)	4~8 月期実績	予算比	前年比
売上高	493	90.1%	165.1%
営業総利益	181	85.2%	223.3%
販管費	130	79.7%	199.7%
営業利益	51	103.2%	319.4%

<参考：2023 年度 6 つの重要 KPI について>

23年度アクション		
<p>●三越伊勢丹グループのハウスエージェンシーとして、将来に向けた成長戦略の方向性を示し、将来はグループ全体に50億円レベルの利益貢献できる企業基盤を構築する重要な年度と位置付ける。そのために、本年は以下の3項目を着実に実行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループの広告事業統合を契機に、グループが保有する広告メディアの営業活動拡大を通して、連邦戦略を推進し、トップラインの大幅な向上を目指す。 ・web 広告領域への新規参入の足掛かりを作るとともに、将来を見据えた三越伊勢丹グループ版の広告メディア・プラットフォーム構想に着手する。 ・グループ各社の宣伝業務を請負うことができる広告・装飾・イベント各機能の受注体制を構築し、アルタが保有すべき資産（ノウハウ）の再設計を行う基盤整備を行う。 		
No.	項目	比較指標(前年等)
①	I. 顧客とつながるCRM戦略	
	1. 顧客接触頻度の向上による顧客基盤の強化	
	(1) MIお取組先クライアントとの関係性強化	<ul style="list-style-type: none"> ・既存上位20社リピーター率：90%（前年+20P） ・新規クライアント収益構成比：40%（22年新規+23年新規）（前年+25P）
(2) アルタクライアントとの関係性強化と新規開拓	<ul style="list-style-type: none"> ・1000万以上クライアント数：13件（前年比：130%） ・ダイレクトクライアント数：2000件（前年比：118%） 	
②	II. 高感度上質戦略	
	1. 百貨店広告事業の推進（ラグジュアリー企業をメインターゲットとしたM1インスタメディアの販売）	<ul style="list-style-type: none"> 他部門貢献利益（収益配分額）合計：265百万（前比331%） 第1MDG 10百万（前比：500%）、第2MDG 235百万（前比：326%）、第3MDG 5百万（250%）、外商統括 5百万（前年：実績なし）、クロスMD 10百万（前比：250%）
③	III. 連邦戦略	
	1. MI広告メディア販売の拡大/グループ内受注の推進	
	(1) 基幹店メディアの整備	<ul style="list-style-type: none"> 他部門貢献利益（収益配分額）合計：430百万（前比：246%） 新宿店 260百万（前比：220%）、日本橋店 30百万（前比：250%） 銀座店 140百万（前比：267%）
	(2) 支店・地域百貨店への拡大	<ul style="list-style-type: none"> 他部門貢献利益（収益配分額）合計：20百万（前年実績なし） 浦和店 5百万（前年：実績なし）、立川店 5百万（前年：実績なし）、地域店 10百万（前年：実績なし）
(3) 広告制作・装飾制作・イベント制作	内製化売上：200百万（前比：286%）、外販売上：50百万（前比：1600%）	
④	IV. グループ基盤（事業(収支)構造戦略）	
	1. 収支構造改革・事業構造改革	
	(1) 生産性の向上（収支構造改革）	1人あたり営業利益額：5.9百万（前比：123%）
(2) 主力事業のトップライン向上（アルタビジョン）（事業構造改革）	アルタビジョン売上：400百万（前比：103%）	
⑤	V. 中長期視点の戦略項目	
	1. 広告事業のネクストステージ構想の推進	
(1) リテールメディア事業参入計画の推進	MI版 SSP が出来上がり、24年度から稼働する状態	
⑥	VI. 人材基盤	
	(1) 人材基盤 個を活かす取組みの推進	eラーニング100%視聴、有休取得率：55%
	(2) サステナビリティ 地域創生にかかわるPR事業の推進（地域社会ターゲット）	売上：20百万（前比：200%）

2. 2023年12月支給賞与要求にあたっての組合の考え方

1) 基本的な考え方

現在スタジオアルタでは、ベースとなる支給表をもとに業績評価指標を踏まえて水準を要求する半期交渉をおこなっています。特に業績状況を踏まえた加算要求については、6月賞与時に制度とは別に要求しています。

<参考：スタジオアルタにおける賞与制度の概要>

- 交渉時期：年間2回、12月賞与は10月ごろ、6月賞与は4月ごろにおこないます
- 仕組み：支給表の水準を複数の業績評価指標をもとに検討した上で要求します
- 業績評価指標・評価分布・ベースとなる支給表：
 - ・業績評価指標 ※下記は本年度の指標として2023年5月ごろに決定しています
 - 定量面：売上高予算比・前年比、営業利益額、営業利益予算比・前年比
 - 定性面：アクションプランの進捗
 - ・評価分布（社員・メイト社員） 平均B評価以上で支給することを要求しています
 - ・ベースとなる支給表 ※単位：ヵ月

<社員ステージ B>

<12月支給賞与>	
支給ヵ月	1.00

<6月支給賞与>

支給ヵ月	0.5
------	-----

		+				
評価	S	A	B	C	D	
支給ヵ月	0.90	0.70	0.50	0.30	0.00	

<メイト社員>

<12月・6月>

単位:ヵ月

評価	支給ヵ月
S	0.70
A	0.60
B	0.50
C	0.40
D	0.00

<社員ステージ C>

<12月支給賞与>	
支給ヵ月	0.5

		+				
評価	S	A	B	C	D	
支給ヵ月	0.70	0.60	0.50	0.40	0.00	

<6月支給賞与>

支給ヵ月	0.5
------	-----

		+				
評価	S	A	B	C	D	
支給ヵ月	0.70	0.60	0.50	0.40	0.00	

<エルダースタッフ>

<12月・6月>

支給ヵ月	1.0
S 評価加算	A 評価加算
0.40	0.20

2) 2023年12月賞与要求について

23年度はグループ全体の広告代理店事業を中核とするハウスエージェンシーとして、これまで三越伊勢丹で担っていた広告・装飾に関する業務も担うことになりました。これにより昨年と比較して取り扱い高は大幅に拡大しました。

その中で今期上期の商況については、広告・装飾制作での売上が好調だったものの、アルタビジョン・MI 店舗広告が外資系ブランドの大口案件の減少により予算を下回りました。

また、アクションプランとしても取り組んでいるグループ連邦施策については、グループ内部については堅調に推移しているものの、外部営業（連邦 Type II）が苦戦しています。今後も店舗広告を外部へ営業する取り組みなどを進め Type II の実績を高める施策を展開していきます。

以上の業績状況ならびにアクションプランの進捗を総合的に踏まえ、2023年12月賞与については、ベースとなる支給表のとおり「平均 1.00 カ月以上」を要求します。

3) 今後の賞与制度について

組合としては、4月以降の新たな体制でグループ連邦施策へ前向きに取り組むメンバーに対して、一定の安心感と個々の成果を処遇に反映することは重要と考えます。

今後もアクションプランの取り組み状況や業績を確認しながら、本年度の通年協議では、スタジオアルタのあるべき賞与支給水準を具体化するための協議を進めています。

主な協議ポイントは以下の通りです。

- ・今後の業績規模に応じた賞与水準の引き上げ
- ・成果より反映するための評価期間の見直し

引き続きテーマ別 VOICE などで進捗を共有しつつ 2024 年度の改定に向けて取り組んでいきます。

2023年12月支給賞与要求

1. 社員

1) ステージ B

社員ステージ B の支給カ月を以下の通り要求します。

支給カ月	1.00 カ月
------	---------

2) 社員ステージ C

① 評価分布

社員ステージ C の評価分布を以下の通り要求します。

平均 B 評価以上とした分布とする

② 賞与支給表

単位:ヶ月	
支給ヶ月	0.50
+	
単位:ヶ月	
評価	支給ヶ月
S	0.70
A	0.60
B	0.50
C	0.40
D	0.00

※2023年10月1日に入社した者の当年12月の初回賞与は0.50カ月を要求します。

<支給細則>

社員の2023年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a) 支給対象

2023年4月1日から2023年9月30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・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。

b) 基準日

給与（月額）および職務は2023年9月30日現在とする。

※2023年4月1日から2023年12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。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者 本給×支給カ月

期間中欠勤、休職のある者および期中で入社した者 本給×支給ヶ月×（出勤日数／所定労働日数）

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

■ 賞与支給予定日：2023年12月5日（火）

3. メイト社員

① 評価分布

メイト社員の評価分布を以下の通り要求します。

平均 B 評価以上とした分布とする

② 賞与支給表

単位:ヶ月	
評価	支給ヶ月
S	0.70
A	0.60
B	0.50
C	0.40
D	0.00

※2023年10月1日に入社した者の当年12月の初回賞与は0.50ヶ月を要求します。

<支給細則>

メイト社員の2023年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a) 支給対象

2023年4月1日から2023年9月30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・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。

b) 基準日

給与（月額）および職務は2023年9月30日現在とする。

※2023年4月1日から2023年12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。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者

本給×支給ヶ月

期間中欠勤、休職のある者および期中で入社した者

本給×支給ヶ月×（出勤日数／所定労働日数）

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

■ 賞与支給予定日：2023年12月5日（火）

4. エルダースタッフ

1) エルダースタッフ I・II (時給制)

①基本賞与

エルダースタッフ I・II (時給制) の支給ヵ月は以下の通り要求します。

みなし月例給×1.0ヵ月

②賞与加算

S 評価	A 評価
0.4ヵ月	0.2ヵ月

※評価結果については、労使で確認を行います。

<支給細則>

エルダースタッフ I・II の 2023 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a)支給対象

2023 年 4 月 1 日から 2023 年 9 月 30 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・休職日数等のあるものは、定めた支給方法で支給する。

b)基準日

本給は 2023 年 12 月 1 日時点の時間給・週契約時間をもとに算出した月額基準給与にもとづく。

※2023 年 4 月 1 日から 2023 年 12 月 1 日までにエルダースタッフ I・II に転換した者は、エルダースタッフ I・II としての賞与を支給する。

c)賞与支給方法

期間中欠勤のない者 みなし月例給×1.00ヵ月

(みなし月例給 = 時間給×週契約時間×52 週/12ヵ月、円単位切上げとする)

期間中欠勤のある者 月初から月末までの 1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6 を控除する。

支給対象者に入らない長期療養中・中途入社者については労使協議の上決定する。

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

■賞与支給予定日：2023 年 12 月 5 日 (火)

2) エルダースタッフⅢ（月給制）

①基本賞与

エルダースタッフⅢ（月給制）の支給ヵ月は以下の通り要求します。

月例給×1.0ヵ月

②賞与加算

S 評価	A 評価
0.4ヵ月	0.2ヵ月

※評価結果については、労使で確認を行います。

<支給細則>

エルダースタッフⅢの2023年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a)支給対象

2023年4月1日から2023年9月30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・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。

b)基準日

本給は2023年12月1日時点の月額基準給与にもとづく

※2023年4月1日から2023年12月1日までにエルダースタッフⅢに転換した者は、エルダースタッフⅢとしての賞与を支給する。

c)賞与支給方法

期間中欠勤のない者 本給×1.0ヵ月

期間中欠勤のある者 本給×1.00×(出勤日数/所定労働日数)

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

■賞与支給予定日：2023年12月5日（火）

<今後のスケジュール>

日程	内容
11月上旬	メンバーズ VOICE 兼総会
11月中旬	労使協議会 ※会社回答については組合 HP にてご報告いたします
12月5日	12月賞与支給日

Ⅲ. 第 10 期 運動方針について

報告事項

関連グループ支部Ⅱ 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

- ・ 2022年2月に発表されたグループ3ヵ年計画を踏まえ、グループ連邦戦略の推進はもとより、各企業において現時点の状況を打開し、さらに業績や貢献度向上に向けた施策の実行が求められています。その実現に向けては、メンバー一人ひとりが会社の置かれた環境はもとより、方向性や自分に期待されている役割を正しく理解し、主体的に取り組むことが重要です。組合としては、制度改定後の運用状況にも着目し、制度理解や目標管理制度も含めた運用面の把握をおこなうことで、役割の意識づけや目標設定・フィードバックの質の向上など、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。
- ・ 環境の整備に向けては、相談・発言・提案がしやすい心理的安全性の高い職場環境をつくることが大切です。メンバー一人が相互尊重や他者を思いやる気持ちを持ち、意見を出し合いながら業務に取り組む風土醸成に向け、それぞれの所属の傾向を把握し、メンバー自身の意識や行動変革につながる取り組みを進めます。一つひとつの課題について改善につなげていくためには、あるべき職場環境を描き、どのようなアクションが必要か、全員で考え、声をあげていくことが大切です。全員で「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のVOICEサイクルを循環させ、やりがいや安心感につながる職場環境を構築しましょう。

【 第10期前半年度のトピックス 】

- ・ スタジオアルタ：2023年4月～グループの広告事業統合。社員の給付制度改定
- ・ IMGS：2023年4月～立川店ギフトサロン運営業務の受託開始。
- ・ ソレイユ：22年12月の作業量前年比115%（付帯業務換算8000時間）。クリスマス大ビンゴ大会実施

【 活動の振り返り 】

できたこと：【スタジオアルタ】給付制度改定（社員）、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、23年6月賞与加算要求、育児勤務制度の拡充
 【IMGS】ステージB役割給の見直し、賞与支給表の設定、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、休職および傷病調整手当の導入
 【ソレイユ】成果評価シートの見直し（社員）、賞与加算の導入（社員Ⅱ）、賞与支給額計算式における査定率の解消（社員Ⅱ）
 継続検討：【スタジオアルタ】賞与支給表の見直し 【IMGS】キャリア支援制度の拡充

【 VOICEサイクル振り返り 】

【聴く・話し合う・伝える】第10期はメンバーとの直接対話から始めました。拠点に直接足を運び、ひとりひとりに意見を聴く⇒経営にはメンバーの意見を起点とした提言をおこなう⇒労使間の課題の認識合わせや意見交換をおこなう。これにより各社の人事制度改定、事業会社をまたいだコミュニケーションスキルUP教育のスムーズな実施につなげることができました。一人ひとりの意見を聴き、それを元にあるべき姿をふまえ経営との意見交換をおこない、労使ともに納得性高い給付制度改定（スタジオアルタ）や、賞与支給表の設定（IMGS）につなげました。
 【知らせる】ブログの毎週更新をおこなっていますが、経営対策や制度理解につながる情報が不足しています。また、メンバーへの伝わりやすさをふまえると、ブログ更新を補完するツールも検討が必要かと捉えています。

【 第10期前半年度支部予算について 】

予算（円）	実績（円）	執行率（％）
450,000	81,740	18.16
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉費：予算200千円、執行率3.50%（教育の実施を5月から9月に変更。他机上名札作成分） ・ レク費：予算170千円、執行率10.36%（ソレイユのクリスマスレク：共済会レク費廃止により今年度から組合レク費での補助に変更。総経費における半額補助が約16,000円で納まったため） ・ 交通費：109.11%（4月から労使会議スケジュールが変更になり、行き来が増えたため） 		

関連グループ支部Ⅱ 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・【IMGS】アフターコロナの環境下において、ギフト需要がカタログから現物へと移り売上が減少傾向にあります。グループではマルチタスク化が進み、かつての、IMGSはギフトに関するスペシャリストとしての存在意義を上げていくことが必要と捉えています。
- ・【スタジオアルタ】グループの広告事業統合とグループが保有する広告メディアの営業活動拡大を通して連邦戦略を推進していく年と位置付け、web広告領域への新規参入の足掛かりとしてグループの広告メディア・プラットフォーム構想に着手する一年となります。
- ・【三越伊勢丹ソレイユ】2030年度障がい者雇用率3.5%達成方針のもと、グループおよびステークホルダーにとってなくてはならない存在としてグループの業務改善と利益創出に貢献することを目指します。

【後半年度の活動の考え方】

- ・ 関連支部Ⅱの各分会は、各社の特性をこれまで以上に活かしグループにおける役割を果たしていくことが求められています。その中で働くメンバーは、これまでとは異なる業務への挑戦をメンバー間で連携しつつ取り組むことが重要になってきます。
- ・ 組合としては、一人ひとりの持つ強みが最大限発揮できる職場環境つくりに向けて、経営とメンバー、メンバー間それぞれのコミュニケーションがとれる環境づくりに取り組んでいきます。

【重点取り組み項目】

- 経営対策活動：【3分会共通】グループにおける各社の期待役割を果たすため、アクションプランの進捗確認と、施策に対するメンバーの理解促進を広報と連動しておこないます。
- 労働福祉活動：目標達成意欲につながるよう、人事賃金制度について検証・検討をおこないます。
 【スタジオアルタ】経営対策と連動し、あるべき賞与水準について継続協議をおこないます。
 【IMGS】立川モデルの運用状況を確認しながら、人事制度改定の必要性を含めた検討をおこないます。限られた要員で生産性高く働けるよう、組織と個人の意識改革や、成果に応じた処遇の在り方を検討します
 【三越伊勢丹ソレイユ】メンバーが働く上で生じる健康面での問題などに対応できるようあるべき人事制度の協議を進めていきます。
- 広報活動：【3分会共通】人事制度や組合活動に対する理解促進・周知の拡大につながる情報発信をおこないます。メンバー特性に合わせた広報の在り方を検討します。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・ 組合活動への関心を高めるために毎週発信する情報の人事制度や経営対策を強化【知らせる】
- ・ メンバー同士で気づくことや理解しあう機会（コミュニケーション・チームビルディング等）教育を9月頃実施【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営に現場の声を伝える内容の精度を更に高める為の職場委員会・VOICEの充実化【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営懇話会にて、現場が抱える問題を経営に伝えることでスピード感を持って解決につなげる【伝える】

【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（%）
630,000	81,740	770.7
<ul style="list-style-type: none"> ・【メンバー教育サポート】メンバー対象のコミュニケーションスキルアップ教育を実施 （会計年度における前半年度分）250千円 ※後半年度も9月頃をめぐりに実施予定 ・【レク費】職場親睦会補助を3分会のメンバー数を踏まえて予算化（プロパー＋出向者計）160千円 ・【労働福祉】障害者雇用に関する知識を外部から受け労使協議に活かす（セミナー受講費）50千円 		

意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動に関する『ご質問・ご意見』等については、以下の方法でご連絡下さい

【提出方法】①送達（H&I 組合事務所） ②所属の評議員や職場委員に手渡し

③WEB で送信 kanren-group2@imgu.or.jp

※手書きの方はこちら↓

出席日 _____ / _____	雇用形態：社員 ・メイト社員 ・フェロー社員 ・エルダースタッフ
企業名 スタジオアルタ 所属 _____	連絡先（内線・直通） _____
お名前 _____	
項目①VOICE の内容について ②組合活動について ③その他職場の課題について	

組合からのお知らせ

☆組合 LINE お友達募集中(°Д°)☆

- ・知らないと損する共済会のお得情報！
 - ・各種組合活動、定期本部大会の様子など
- 組合の活動の今・昔がわかります！！



組合からのお知らせに関するお問合せは、労働組合 山口まで