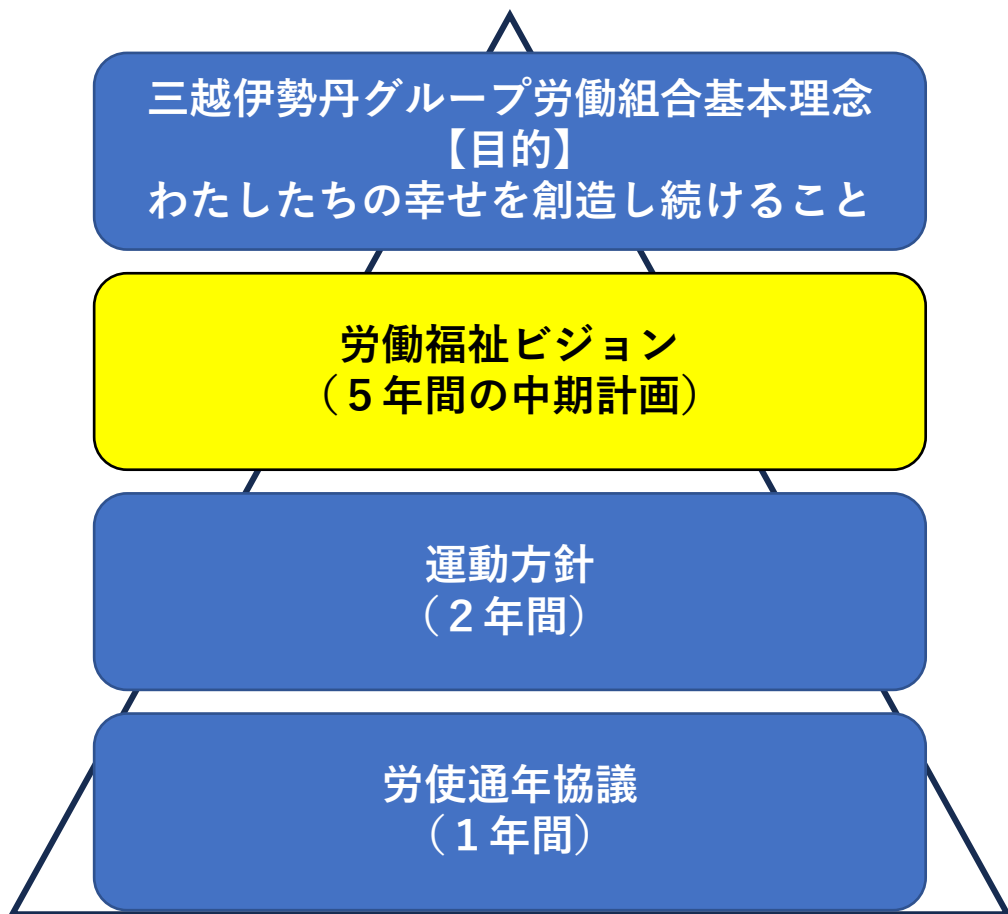


# IMBS支部労働福祉ビジョン



# 労働福祉ビジョンとは



- ◆ 労働福祉ビジョンは、2年ごとに設定する「運動方針」と「三越伊勢丹グループ労働組合基本理念」をつなぐ、労働福祉における分野別中期計画として位置づけます。
- ◆ 意味合いとしては、会社に組合の意志を示しながら、メンバーと共に「取り組み内容の共有化」を図り実現性を高めるものです。
- ◆ 具体的な取り組みについては各年の労使通年協議に活かします。



# 私たちを取り巻く環境について

## I. 日本経済・物価・雇用

2023年時点において日本経済はアフターコロナの状況下で回復傾向にあると言えます。各企業においても、海外経済の回復が鈍化している影響を受ける輸出業などがある一方で全体の企業収益としては回復傾向にあると言えます。

物価は引き続き高い水準にあり、緩やかに低下する傾向が見られるものの、翌年以降も2%程度を推移すると予想されています。また、個人消費については、物価高の環境下であるものの、23年度春季労使協議の結果を踏まえ夏場を中心に緩やかな上昇傾向にあります。

雇用については、有効求人倍率は高水準を保ち、失業率が低下傾向にあることから改善の傾向にあると言えます。



# 私たちを取り巻く環境について

## II. 三越伊勢丹グループの動向

第2四半期決算によると、総額売上高は(株)三越伊勢丹の首都圏店舗を中心にインバウンドの売上、インバウンドを除く売上ともに好調に推移。加えて、2023年度グループ連結の営業利益も好調に推移し、2023年度の予測は480億円と年度初めに発信された350億円より大幅に上方修正されました。

しかしながら、(株)三越伊勢丹のように業績が好調に推移している企業がある一方で、地域百貨店のように営業利益予測が赤字で発表している企業もあるなど、各社の業績回復状況には違いがあり、まだまだ厳しい状況が続いていると言えます。

2022年度より発信された中期経営計画は、『日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される“特別な”存在』を目指しています。中期経営計画の進捗も順調に推移しており、再生フェーズの前倒しと、展開（まち化「準備」）フェーズ・結実フェーズの実行計画の策定がなされました。



# 私たちを取り巻く環境について

## III. 物流業界の動向

物流業界の市場規模は20兆円を超え、これは矢野経済研究所によると2019年度から毎年20兆円を下回らずその規模を徐々に拡大してきました。直近ではコロナ禍によるECの拡大、オンライン取引の拡大、その他フリマアプリを利用した副業もより一般的になり個人間で宅配便を利用する機会が拡大するなど市場規模は拡大していると言えます。

一方で、需要の拡大に伴う人手不足の深刻化、再配達の負担やその他サービスの向上に伴う労働環境の悪化、配送スピード向上のニーズに対する技術革新の遅れ、燃料費高騰による収益性の圧迫など様々な課題を抱えています。



# 私たちを取り巻く環境について

## III. 物流業界の動向

さらに、働き方改革によって2024年4月1日以降ドライバーの時間外労働の上限規制が適用される「2024年問題」と呼ばれる課題が生じることが想定されています。ドライバーの労働時間が規制されることにより、物流業界の売り上げやドライバーの収入が低下し、物流コストの増加が見込まれます。さらに時間内に膨大な個数の荷物を配送しなければならないため、無理なタスク量が生じて業務の効率化やドライバーの採用等、さまざまな課題が生じます。



# 私たちを取り巻く環境について

## IV. 株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向

三越伊勢丹グループの中期経営計画をもとに、IMBSとしても2030年に向けての中長期戦略が発表されました。IMBSの中長期戦略の中では①ユニークな自社ノウハウの確立 ②グループ各社と組んで利益につなげる ③全員営業 これら3つのポイントが掲げられています。

これまで培ってきたシェアードサービス業を徹底的に効率化し、百貨店の収益性と価値を最大化していきながら、ビジネスサポート業として、グループ内外の企業を幅広くサポートして利益を生み出していこうと掲げられています。さらに、全員営業として従業員が縦割りなく協働し、百貨店の収益拡大、外販の拡大につなげていくことがポイントとして掲げられています。

このような施策をおこなっていき、百貨店で培ってきた基盤を使用しながら、関連企業と外販を推進していき、自ら利益を更に生み出せる企業になる未来へ推進しています。



# 労働福祉ビジョン策定に向けて大切にしたい考え方

IMS労働福祉ビジョンは、IMGUのスタンスとして3つの大切にしたい考え方に基づき、策定をします。

- (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



# 労働福祉ビジョン策定に向けて大切にしたい考え方

これらの3つの考え方から重点政策として4つの政策分野を決定し、それぞれの目指す姿と具体的な取り組み項目を設定します。

- ① セーフティネット
- ② 人事賃金制度
- ③ 働き方
- ④ 福利厚生



## IMBS支部の労働福祉ビジョン

# 私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境

様々な環境変化の中で“わたしたちの幸せを創造し続ける”ためには、私たちと家族が健康であり、企業の発展のために成果を出し続けることができる環境を自ら作ることが重要であると考えました。

安心

健康

自律

選択

納得



# セーフティーネット

全国の業務環境が整備され、労災防止が最大限実施されている。  
本人と家族の突発的な変化にも対応できる環境が整備されている。

## 人事賃金制度

私たちの賃金とIMBSの中期計画が連動し、一人ひとりが納得できる評価制度が運用されている。

## 働き方

ライフワークバランスの実現

～正しい時間管理の理解と多様化の実現～

## 福利厚生

私たちとその家族の健康に対して維持・向上されている



# セーフティーネット

**全国の業務環境が整備され、労災防止が最大限実施されている。  
本人と家族の突発的な変化にも対応できる環境が整備されている。**

IMBSで働く従業員がより安心して勤務ができるようになるためには、①働く環境へのリスクを未然に防ぐこと、②突発的な変化に迅速に対応できる環境が整っていること、の2点が重要であると考えました。

IMBSにおける働く場所は首都圏・地域百貨店内、自社物流拠点、他社物流拠点などが全国に点在しています。このような様々な働く可能性がある環境化では最低限守られるべき安心・安全の取り組みがいずれの場所でも実施されていることが重要であると考えます。



# 人事賃金制度

**私たちの賃金とIMBSの中期計画が連動し、一人ひとりが納得できる評価制度が運用されている。**

IMBSでは三越伊勢丹グループの計画に連動し、これまでのシェアードサービスの徹底的な効率化を図り、百貨店事業の営業利益率向上へ寄与できる土台を作り、将来のまち化に貢献できる「ビジネスサポート業」への成長を描いています。自ら利益を生み出す企業へと変わることを目指しています。

人事賃金制度は中期経営計画に連動した業績結果を反映できる水準の検討を行います。その前提として、制度理解が常に促されており、従業員一人ひとりのキャリアが描きやすい仕組みが評価制度の正しい運用と共に考えられている状態を目指します。

本給、賞与いずれについてもより高い成果発揮を反映できる仕組みを検討すること、最低賃金についてもより安心して生活できる合理的な水準の検討を行います。



# 働き方

## ライフワークバランスの実現～正しい時間管理の理解と多様化の実現～

IMBSではこれまでのシェアードサービスに関する業務に加えて、中期戦略に基づく新しい業務が生まれ、今後も働き方は変化することも考えられます。

また、仕事の充実をするためにはまず生活の充実を実現すべきとの考え方からあるべき姿をワークライフバランス（work-life-balance）ではなく、ライフワークバランス（life-work-balance）の実現としました。

まずは既存の働き方の正しいルールを理解し、正確に運用することを実現させ、働き方の柔軟性のみならず、休日（取得）の柔軟性を高められる仕組みを検討します。



# 福利厚生

## 私たちとその家族の健康が維持・向上されている

セーフティネットの考え方と同様にメンバーとメンバーの家族の健康が維持・向上される機会が平等に提供されるべきと考えています。

休憩施設のあり方、健康相談窓口、健康診断のオプションなどの拡充を検討していくことと同時に、全国で働く従業員一人ひとりが平等に享受され、内容に応じて選択できるような福利厚生を検討します。

福利厚生の内容におけるキーワードは“維持・向上”で、福利厚生の取り組みではより良い環境の構築を従業員が選択できるような福利厚生の設計を実現したいと思います。

