

# 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2024年6月賞与（案）について


皆さん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。

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）19830921




## 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5月9日（木）までで一度集約をさせていただきます。

【アンケートURL】 <https://forms.office.com/r/Ri4RTndu6k>

※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

4月26日（金）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。

## <三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| I. 議長団選出            | 支部書記長       |
| II. 書記任命            | 支部大会議長      |
| III. 開会宣言           | 支部大会議長      |
| IV. 議事運営委員選出        | 支部大会議長      |
| V. 成立確認・資格審査報告      | 支部大会議事運営委員長 |
| VI. 議事日程発表・承認       | 支部大会議事運営委員長 |
| VII. 議事開始宣言         | 支部大会議長      |
| VIII. 議事            | 支部書記長       |
| 第一号議案               |             |
| 1. 2024年6月賞与（案）について |             |
| IX. 委員長挨拶           | 支部執行委員長     |
| X. 閉会宣言             | 支部大会議長      |

<日程> 2024年 5月11日（土）

<会場> 新宿H&Iビル1階 ミーティングルーム

（リアル会場・リモート開催の併催）

<出席者> 本部役員・監査委員

IMBS支部執行委員長 ・ IMBS支部書記長

IMBS支部執行委員 ・ IMBS支部評議員

## I. 三越伊勢丹グループの動向

## &lt;1&gt;三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

## 1) 三越伊勢丹グループ業績

(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	910,243	90,631	111.1%	1,205,000
売上高	401,771	34,576	109.4%	527,000
売上総利益	238,487	22,560	110.4%	315,000
販管費	197,548	6,173	103.2%	265,000
営業利益	40,939	16,386	166.7%	50,000
純利益	31,108	11,546	159.0%	40,000

## 2) 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績

(単位：百万円)

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	521,994	45,301	29,953	12,028
伊勢丹新宿本店	276,136	33,291		
三越日本橋本店	115,276	10,029		
三越銀座店	76,910	20,772		
伊勢丹立川店	24,312	1,786		
伊勢丹浦和店	29,358	1,421		
(株)札幌丸井三越	45,029	4,179	231	1,003
(株)函館丸井今井	4,650	90	100	22
(株)仙台三越	20,706	307	51	59
(株)名古屋三越	46,086	3,161	396	613
(株)静岡伊勢丹	11,647	▲315	118	104
(株)新潟三越伊勢丹	27,341	645	648	212
(株)広島三越	8,466	▲323	▲322	135
(株)高松三越	16,741	422	355	117
(株)松山三越	3,874	▲200	▲226	76
(株)岩田屋三越	92,572	29,681	4,032	1,418
(株)エムアイカード	24,681	1,452	3,201	▲154
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,961	530	576	550
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ	2,606	305	17	26
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	13,737	5,204	▲48	155
(株)三越伊勢丹ニコウトラベル	4,513	1,981	1	322
(株)三越伊勢丹ビジネスサポート	18,355	▲384	254	25

## II. IMBSの動向

## 報告事項

### <1>2023年4月～2024年2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)	21,306	94.1%	97.9%	▲458
店舗業務部	8,011			
センター業務部	11,380			
ソリューション営業部	1,915			
④売上原価	20,938	94.1%	97.7%	▲497
⑤売上総利益 (①-④)	368	94.8%	111.7%	39
⑥その他営業収益	478	99.9%	97.5%	▲12
⑦営業総利益 (⑤+⑥)	846	97.7%	103.2%	26
⑧販管費	525	97.3%	99.5%	▲2
⑨営業利益 (⑦-⑧)	321	98.3%	109.8%	29

- 売上高はヤマト運輸や日本郵政を始めとして荷量が減少しており、予算、前年ともに下回っています。これは各地域拠点ならびにセンターいずれにおいても同様の傾向であり、2023年度通期でも予算、前年ともに下回る予測です。
- その他営業収益は、計画の未執行費があるものの結果的に計画値と近い水準となっています。
- 販管費は保険料や人件費の一部が多くなっていたものの全体を通じて抑えられていた傾向にありました。
- 営業利益は2024年2月時点では通期予算の286百万円を上回っています。しかしながら、予算（計画）に対しては下回っている値であり、これは3月の営業利益計画がマイナス予算になっているからです。
- 2024年4月上旬時点でも3月の業績結果を踏まえるとおおよそ予算通りとなるのではないかと労使で確認しています。

### III. 2024年6月賞与（案）について

### 審議決定事項

2024年6月賞与は基本賞与と変動賞与を要求します。

#### <1>賞与の考え方について

- IMBSの賞与制度は自社業績に影響せずに支給される基本賞与と、自社業績等に応じて水準を変動させる変動賞与の考え方があります。支給対象の雇用形態は基本賞与は限定されており、変動賞与は全雇用形態対象にそれぞれ水準を定めて支給されます。

	基本賞与	変動賞与
社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.2ヶ月を基準に交渉
プロスタッフ社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.2ヶ月を基準に交渉
エルダー社員	I～III：評価別支給ヶ月 VI・VII：1.0ヶ月固定	区分別に固定額を交渉
フェロー社員	(支給しない)	区分別に固定額を交渉
エルダーフェロー	(支給しない)	区分別に固定額を交渉

- 変動賞与を判断する“自社業績”は①営業利益予算比②営業利益前年比③アクションプランの進捗の3点を指標に労使交渉を行い決定します。
- これは営業利益という定量的な指標だけでなく、アクションプランの進捗という定性的な指標を加えることで少しでも納得性を高めるために労使で決定をした指標です。
- 具体的な水準は営業利益予算比100%達成を支給の基準として、営業利益前年比、アクションプランの進捗を勘案して要求をします。
- 交渉の時期については、各年度の業績を少しでも正確に認識した上で賞与支給額を決定するために、年度が終わった4月に入ってから労使で交渉を行っています。

#### <2>2024年6月賞与の考え方について

- 2023年度の営業利益は前年・予算ともに上回る見込みです。しかしながら、営業利益予算に対して大きく上回るという見込みは立てることは難しく、最終的には予算とほぼ同値程度の営業利益で着地すると予想されています。
- アクションプランに対する評価は、厳しい評価であると確認しています。しかしながら、組合としては、外販事業の拡大に伴う顧客拡大に対する取り組みや、収支構造改革におけるメンバーの頑張りは評価すべきと捉えており、変動賞与の水準を引き上げることはできないまでも、引き下げる評価でもないと考えています。
- 以上のことから、賞与制度の考え方に基づき、社員、プロスタッフ社員は+0.2ヶ月、エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェローは制度における固定額を変動賞与として要求いたします。

### <3>具体的な賞与要求（案）について

#### 1. 社員ステージB

##### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

##### ②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与					
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

変動賞与
0.20

##### ③賞与支給細則

###### ○支給対象

2023年10月1日～2024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

###### ○基準日

2024年6月支給賞与の本給と資格は2024年3月31日現在とする。

※ただし、2023年10月1日から2024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。

###### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：本給 × { (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月) ÷ (出勤日数所定労働日数) }

###### ○支給日

6月14日 (金)

## 2. 社員ステージC

### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

### ②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	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

(単位：ヶ月)

変動賞与
0.20

(単位：ヶ月)

ステージC転換者 基本賞与
1.90

(単位：ヶ月)

ステージC 新卒者 基本賞与	
Ct	0.50

### ③賞与支給細則

#### ○支給対象

2023年10月1日～2024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

#### ○基準日

基本賞与の本給と資格は2024年3月31日現在とする。

※2024年4月1日付でプロスタッフ社員から社員転換した者は2024年4月1日付とする。

※2023年10月1日から2024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。

#### ○支給方法

##### ①社員ステージC

- 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)
- 期間中欠勤のある者：{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)} × (出勤日数 ÷ 所定労働日数)
- 2024年4月1日付社員転換者：本給 × (1.90ヶ月 + 0.20ヶ月)
- 2024年4月1日付新卒者：本給 × 0.50ヶ月

#### ○支給日

6月14日 (金)

### 3. プロスタッフ社員

#### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

#### ②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

(単位：ヶ月)

変動賞与
0.20

(単位：ヶ月)

プロスタッフ社員転換者 基本賞与	
P1	0.90

(単位：ヶ月)

プロスタッフ社員 4月入社者 基本賞与	
P1	0.50

#### ③賞与支給細則

##### ○支給対象

2023年10月1日～2024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

##### ○基準日

2024年6月支給賞与の本給と資格は2024年3月31日現在とする。

※2024年4月1日付でフェロー社員からプロスタッフ社員へ転換した者は2024年4月1日付とする。

※2023年10月1日から2024年6月1日までにプロスタッフ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。

##### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.20ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.20ヶ月) × (出勤日数 ÷ 所定労働日数)

c) 2024年4月1日付プロスタッフ社員転換者：本給 × (0.90ヶ月 + 0.20ヶ月)

d) 2024年4月1日付入社者：本給 × 0.50ヶ月

##### ○支給日

6月14日(金)

## 4. エルダー社員

### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、絶対評価とすることを要求します。  
評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

### ②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

	エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通	1.00

変動賞与		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅰ・Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅱ・Ⅶ	28時間以上 35時間以下	20,000円
Ⅲ	月給制 フルタイム	30,000円

### ③賞与支給細則

#### エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ

##### ○支給対象

2023年10月1日～2024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。

##### ○基準日

2024年6月支給賞与の時間給は2024年6月1日現在とする。

※ただし、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

##### ○支給方法

###### a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ (みなし本給 × 評価別支給ヶ月) + 区分別変動賞与支給額

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ (みなし本給 × 1.0ヶ月) + 区分別変動賞与支給額

※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 (100円未満四捨五入とする)

###### b) 期間中欠勤のある者

月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する。

##### ○支給日

6月14日(金)

### エルダー社員Ⅲ

#### ○支給対象

2023年10月1日～2024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

#### ○基準日

2024年6月支給賞与の時間給は2024年6月1日現在とする。

※ただし、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

#### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅲ：本給×評価別支給ヶ月+30,000円

b) 期間中欠勤のある者

(本給×評価別支給ヶ月+30,000円)×(出勤日数÷所定労働日数)

#### ○支給日

6月14日(金)

## 5. フェロー社員・エルダーフェロー賞与

### ①賞与支給要求

区分毎に以下の金額を支給することを要求します。

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
フェロー社員Ⅰ エルダーフェローⅥ	20時間未満	10,000円
フェロー社員Ⅱ エルダーフェローⅦ	28時間以上 35時間以下	20,000円

### ②賞与支給細則

#### ○支給対象

2023年10月1日～2024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。

#### ○基準日

支給日当日に在籍している雇用区分に準ずる。

#### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

区分別支給額×1.0

b) 期間中欠勤のある者

月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する。

#### ○支給日

6月14日(金)

## IV. 2024年度賞与の業績指標について

### <1>変動賞与の業績指標について

	2025年6月支給賞与
変動賞与	財務数値を中心に定性評価を組み合わせた業績指標を総合的に見て要求内容を組み立てる

- 2025年6月賞与については、「財務数値」を中心に「定性評価指標」を組み合わせた複数の項目を業績指標とし、総合的に見て要求内容の組み立てをおこないます。

	指標	概要
①	営業利益予算比	2024年度営業利益予算と比較して達成度合いを確認します。
②	営業利益前年比	2023年度の営業利益額と比較して達成度合いを確認します。
③	アクションプランの達成度合い	納得性の向上を目的に定性的な計画の進捗を確認します。

- 2024年度の営業利益予算は366百万円と2023年度の予算値を大きく上回る金額が設定されており、2024年度の変動賞与を協議する上ではより考慮すべきと考えています。

# IMBS支部ボウリング大会のご案内

## <開催概要>

- 1) 日時：2024年4月吉日～7月末日
- 2) 場所：お近くのボウリング場
- 3) 対象者：IMBSの事業所で勤務する従業員（お取組先含む）の方



### 4) ルール：

- ①IMBSに直接雇用される従業員2名以上を含む4人チームを結成
- ②2ゲームを行い合計スコアを競う
- ③女性には1ゲーム当たり15ピンのハンディキャップを付与
- ④IMBS内でスコア上位3チームには景品を贈呈！
- ⑤また、支部内で最も高いスコアのチームは9月に開催予定の決勝大会の出場権をGET！（決勝大会は東京都で開催のため希望性とし、希望によって順位を繰り下げて決定します。）

### 4) 費用：ボウリング実施費用

### 5) ボウリング費補助として、それぞれ最大、組合員：1,000円、非組合員：500円を支給

- 代表者が**開催前1週間以内**に「ボウリング大会計画書」を各支部に提出
- 代表者が**開催後2週間以内**に「ボウリング大会報告書」「スコア※」「領収書（宛名はIMGU）」を各支部に提出
- 補助金を振り込み

※ スコア（プレイヤー名）はできる限り本人の氏名と同一になるようプレイ時に設定してください。

### 6) 参加申し込み期限について

補助費申請期日である**実施1週間前**から開催終了10日前までの**7月21日（日）まで**。

[エントリーはこちらから！](https://forms.office.com/r/nUybpe3ctE)

<https://forms.office.com/r/nUybpe3ctE>



## <予告> IMGU決勝大会について

決勝大会は以下の要領で開催予定です。

日時：2024年9月12日（木）17:00～21:00

※ボウリング大会開催後に表彰式兼懇親会を予定

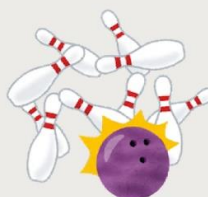
場所：笹塚ボウル 東京都渋谷区笹塚 1-57-10

参加チーム：各支部（各社）からの代表20チーム

※上位チーム等には記念品を贈呈します。

参加費：靴代、交通費

※首都圏外からお越しのチームには宿泊費と新幹線（飛行機）代を補助いたします。



# 介護個別相談会のご案内

ご相談は無料です！

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。これまでご好評をいただいている「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。

## 相談員のご紹介



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のもとに、豊富な現場経験や個別相談経験をもつ

## 開催日時（業務時間外になります）

2024年5月23日(木)・6月8日(土)		2024年5月25日(土)・5月31日(金)	
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

三越伊勢丹グループ企業従業員

先着  
28名

## 申し込みについて

【受付期間】

・2024年4月25日(木) AM9:00～  
2024年5月7日(火)

【受付方法】

- ・受付フォーム  
(下記URLまたはQRコード)から登録
- ・または三越伊勢丹グループ労働組合へ電話

<申し込みURL>

<https://forms.office.com/r/xJnyZLGpM>

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・内山



## 相談方法

### 1)対面相談

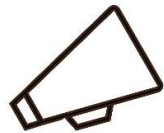
- ・新宿 H&Iビル1階組合事務所内

### 2)オンライン 3)電話相談

- ・各支部組合が提供する場所
- ・職場・自宅

## 過去の相談会

# 参加者の声



はじめての参加で緊張していましたが、先生のお話もとてもわかりやすく、少し話しにくい内容でもしっかりと聞いてくださったのが良かった。

介護と仕事の両立中の方はもちろん、まだ介護は始まっていないけど漠然とした不安がある方も参加しているうさね！



介護をしている人にとって、わからない事や不安に思っている事が解消できるので、年に数回でもこのような相談会の実施は大変貴重でありがたい。

アドバイスをいただき、介護の方向性（施設の利用法や、介護のサイトや制度の活用等）がわかったので、また困った時には参加させていただきたい。

また、先生の明るいアドバイスで、元気をいただきました。

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね



チームスで参加したがお顔を拝見しながらだと声だけより感じるものがあり良かった。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐにも行動した方がいい事がわかり、霧が晴れた感じだった。とても良い機会となった。



先生とお話することで、今後の方向性が見えるようになったり、気持ちの面で軽くなることもあるうさね～

電話越しでもとても分かりやすくお話をさせていただいたので、こちらも質問がしやすかったです。事前に資料もいただいていたので、特に不便さは感じませんでした。

## 突然の「介護」に備えよう

三越伊勢丹グループ労働組合

### 介護サポート百科



### 介護の個別相談会も

「介護が実際に始まる前」からご参加頂く方も増えています！  
突然はじまる介護への備えとしてもご活用頂ける、「介護サポート百科」や「動画」を作成しています！  
下記QRコードよりご確認ください



ID：企業コード2桁+従業員番号8桁  
パスワード：生年月日8桁





# 三越伊勢丹グループ労働組合

## 基本理念

### 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

## 基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

### 目的

#### わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

### 3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

#### 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

#### 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

#### 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

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

### 5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

#### 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

#### 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとらわれることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

#### 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

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

#### 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

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

#### 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

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながるかと考えます。