

三越伊勢丹グループ労働組合

社外秘

関連グループ支部Ⅱ スタジオアルタ直轄分会

2024年6月賞与 メンバーズ VOICE 議案書 (案)



I. 2024年6月支給賞与要求 (案)

II. 2024年度 労使通年協議項目

意見・質問は、組合専従まで

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、メールでご連絡下さい

メール： kanren-group2@imgu.or.jp 担当：山口

■ 2024 年度 関連グループ支部Ⅱスタジオアルタ直轄分会総会 議事日程

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 開会宣言 | 支部執行委員長 |
| 2. 資格審査報告 | 分会総会 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 分会総会 議長 |
| 4. 開会宣言 | 分会総会 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 分会総会 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

第 1 号議案 審議決定事項

- I. 2024 年度 6 月支給賞与要求（案）

第 2 号議案 報告事項

- II. 2024 年度 労使通年協議項目

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



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

I. 2024年6月支給賞与要求（案）

（対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ）

1. スタジオアルタを取り巻く環境

1) 2023年度三越伊勢丹 HDS の業績

＊スタジオアルタ直轄分会 2024年度春の交渉議案書より再掲

三越伊勢丹グループの第3四半期（2023年4月～12月）の業績は、百貨店業が基幹店を中心に好調に推移したことで、総額売上高は前年を上回りました。販管費は売上連動費増があるも経費構造改革による効果から想定よりも抑えることができたことから、営業利益は前年差+163億円の増益となりました。

＜三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）＞

単位：億円 端数切捨て	第3四半期業績結果		
	実績	前年差	前年比
総額売上高	9,102	+906	111.1%
売上総利益	2,384	+225	110.4%
販管費	1,975	+61	103.2%
営業利益	409	+163	166.7%

※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) 三越伊勢丹 HDS 国内百貨店事業 売上速報（2023年4～2024年3月累計）

※4月1日 IR より抜粋・引用

伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店・三越銀座店を中心に、引き続き高付加価値商品の売上が牽引し、売上前年比は(株)三越伊勢丹計で117.3%、国内百貨店計で112.5%でした。また、両本店・三越銀座店の3店舗共に9ヵ月連続で2018年度を上回る実績で推移しています。

カテゴリーではハンドバッグ、宝飾・時計、化粧品等が引き続き伸長しました。衣料品では、ラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドを中心に新作の春夏物に動きがあり、オケージョンニーズもみられました。食品では、ギフトや手土産需要等で特に洋菓子や和菓子が人気でした。

免税売上は春節があった2月を超え、単月で最高額の昨年12月に次ぐ高水準となりました。全体購買傾向と同様にラグジュアリーブランドのハンドバッグや財布、宝飾・時計、化粧品など高付加価値商品への関心が引き続き高い傾向になります。

<2023年4月~2024年3月 国内百貨店事業 売上> *4月1日発表 IRより抜粋・引用

国内百貨店事業 売上					
株三越伊勢丹 店舗	前年比	4-3月累計			
伊勢丹新宿本店 店頭	119.2%	117.8%	▶		
三越日本橋本店 店頭	116.8%	111.5%			
三越銀座店	125.8%	135.6%			
伊勢丹立川店	99.4%	106.5%			
伊勢丹浦和店	100.2%	103.8%			
				株三越伊勢丹 計 ①	前年比 117.3% 4-3月累計 117.3%
グループ百貨店事業会社	前年比	4-3月累計			
札幌丸井三越	105.3%	110.3%	▶		
函館丸井今井	95.7%	101.7%			
仙台三越	105.8%	102.2%			
新潟三越伊勢丹	94.4%	100.9%			
静岡伊勢丹	94.8%	97.1%			
名古屋三越	97.2%	106.9%			
広島三越	93.8%	96.9%			
高松三越	100.1%	103.4%			
松山三越	103.3%	95.7%			
岩田屋三越	116.9%	113.6%			
				国内グループ百貨店 計 ②	前年比 105.0% 4-3月累計 107.3%
				国内百貨店 計 (①+②)	前年比 112.5% 4-3月累計 113.5%

3) 2023 年度スタジオアルタの業績

・2023 年 4 月～2024 年 2 月までの業績

2024 年 2 月までの業績状況については、下期以降屋外ビジョンの案件が観光、エンタメ、外資系を中心に受注が入ったことにより、広告事業が好調に推移しました。併せて店舗広告についても、新宿店、銀座店の懸垂幕が堅調に推移しました。これにより営業利益は 299 百万円（予算比 122.2%）となりました。

<スタジオアルタ 2023 年 4 月～2024 年 2 月業績>

単位：百万円	4~2 月期 実績	予算比	予算差	前年比	前年差	2023 年度 期初予測
売上高	1,599	95.5%	▲76	222.6%	881	1,810
売上総利益	530	97.9%	▲11	219.6%	289	
販管費	313	82.6%	▲66	214.0%	167	
営業利益	299	122.2%	54	315.3%	204	260

・2023 年度見込み

2023 年度に定めたアクションプランは、特に事業構造に関する計画についてアルタビジョンのトップライン向上は下期に入りエンタメ、観光、外資系などの複数案件を獲得したことで好調に推移しました。これによりアルタビジョンの売上は 410 百万円（予算+10 百万円、前年+8 百万円）と、人流が回復し大きくのばした昨年の売上も上回る結果となりました。①

また生産性の向上についても、全社の要員数が増えた中、これまで担っていたメンバーの退職などがありましたに限られた要員で効率を高めて業務に取り組んだことにより、一人あたり営利予算も上回る見込みです。②

上記を背景に年間業績については、営業総利益が予算ベースで推移し販管費も抑えられたことにより、営業利益は 350 百万円（予算比 134.6%）と予算を上回ることが見込まれています。

<参考：2023 年度アクションプラン（重要 KPI）>

項目	主な重要 KPI
・顧客とつながる CRM 戦略 （1）MI お取組先クライアントとの関係性強化 （2）アルタクライアントとの関係性強化と新規開拓	既存上位 20 社リピート率：90% 1000 万以上クライアント：13 件
・高感度上質戦略 （1）高感度上質クライアントの獲得	部門貢献利益（収益配分額）： 265 百万（前比 331%）
・連邦戦略 （1）基幹店メディアの整備 （2）支店・地域百貨店への拡大 （3）広告制作・装飾制作・イベント制作	・他部門貢献利益 430 百万 ・他部門貢献利益 20 百万 ・内製化売上 200 百万、 外販売上 50 百万
・グループ基盤（事業(収支)構造戦略) （1）生産性の向上 （2）主力事業のトップライン向上（アルタビジョン）	・社員ひとりあたり営利：590 万 ② ・アルタビジョン売上：400 百万 ①
・中長期視点の戦略項目 （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
・経営基盤 （1）個を活かす取組みの推進 （2）地域創生にかかわる PR 事業の推進	・e ラーニング 100%視聴 ・売上：20 百万

2. 賞与要求にあたっての組合の考え方

1) 基本的な考え方とこれまでの経緯

・基本的な考え方と 2024 年度以降の賞与について

賞与要求は、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きました。

併せて 2024 年度以降の賞与交渉は、2024 年度春の交渉にて改定した内容に基づき要求をしていきます。主な変更点としては基本賞与の水準が年間 3 ヶ月となり、業績や期中の取組み成果を反映するため、業績評価指標に基づき支給表を変動させる仕組みとなります。

これにより、これまでおこなっていた支給表とは別に加算賞与を要求するレギュラーの要求方法については今回の 6 月賞与が最終となります。

・これまでの業績加算の経緯

これまで単年度黒字が見込める際は 6 月支給賞与で加算要求をおこなっており、直近 2023 年 6 月支給では 2.0 ヶ月の加算をおこないました。

<参考：これまでの営業利益実績と賞与支給実績>

年度	営業利益実績 (円)	年間支給 (ヵ月)	12 月支給 (ヵ月)	6 月支給 (ヵ月)	加算要求 (6 月支給・ヵ月)
2016 年度	▲31 百万	2.0	1.0	1.0	—
2017 年度	▲717 百万	2.0	1.0	1.0	—
2018 年度	74 百万	2.5	1.0	1.0	0.5
2019 年度	139 百万	3.5	1.0	1.0	1.5
2020 年度	▲27 百万	2.0	1.0	1.0	—
2021 年度	▲99 百万	2.0	1.0	1.0	—
2022 年度	100 百万	4.0	1.0	1.0	2.0

2) 2024年6月賞与要求の考え方

2023年度は、自社が新たに担うグループにおけるハウスエージェンシーとしての役割を果たす為、アルタのメンバーと三越伊勢丹からの出向者が一丸となり取り組んだ年度となりました。

その中で新たな業務に取り組むメンバーも多くおり、グループ全体の広告ビジネスによる収益向上の実現にむけ、グループで目指す方向性を意識しつつ自社の業績向上に取り組んできました。

その結果アルタビジョンをはじめとする広告事業は堅調に推移し、売上、総利益共に前年・予算を上回る結果につながりました。また本年度の要員体制は、これまで中核を担っていたメンバーが不在な中、限られたメンバーで昨年以上の成果につなげるべく進めていきました。こうした1人1人の取組みが営業利益350百万円につながったと捉えています。

以上のことから2024年6月賞与については、ベースとなる賞与支給表の水準に加え、単年度黒字化を達成したことに対する功労として、社員・メイト社員の賞与に対し、業績加算賞与を要求します。

加算要求にあたっては、営業利益実績、予算比、前年比、前年差のほか、2023年度の取組み成果、加算賞与の支給による企業への影響、今後の目指すべき賞与水準を総合的に判断し、**社員・メイト社員一律で基本賞与プラス3.0カ月の加算賞与を要求します。**

なお、加算要求3.0ヵ月にかかる原資は、組合試算で約1,200万円（※）となり、直ちに経営への影響を及ぼす水準ではないと判断します。

（※）2024年1月現在の平均本給×2024年4月1日現在の在籍人数で試算

この要求により、基本賞与と加算賞与を合算した6月賞与の水準はB評価時で、社員4.0ヵ月（2023年度年間：5.0ヵ月）、メイト社員3.5ヵ月（2023年度年間：4.0ヵ月）となります。エルダースタッフについては1.0ヵ月（2023年度年間：2.0ヵ月）となります。

<2023年度年間賞与>			(単位：ヵ月)		
雇用形態・資格	年間	12月	6月		
			合計	支給表	加算分
社員ステージB	5.0	1.0	4.0	1.0	3.0
社員ステージC	5.0	1.0	4.0	1.0	3.0
メイト社員	4.0	0.5	3.5	0.5	3.0
エルダースタッフ	2.0	1.0	1.0	1.0	—

今回要求

3.加算賞与の具体的な要求内容（対象：社員、メイト社員）

2024年6月賞与支給にて、一律3.0カ月の
業績加算賞与を要求します。

4.賞与制度に関する具体的な内容（対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ）

1) 社員ステージ B

① 評価分布

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

支給表を以下の通り要求します。

		単位：ヵ月
支給ヶ月		0.50
		+
評価	支給ヵ月	
S	0.90	
A	0.70	
B	0.50	
C	0.30	
D	0.00	

2) 社員ステージ C

① 評価分布

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

支給表を以下の通り要求します。

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

※2024年4月1日に入社した者の初回賞与は一律 0.50 ヵ月を要求します。
※2024年4月1日にメイト社員より社員へ転換した者の6月初回賞与は右記の支給表で要求します。

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

<支給細則>

社員の2024年6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10月1日から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

b) 基準日

本給、役割、職務および資格は2023年3月31日現在とする。

※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。

※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×評価別支給ヵ月

期間中欠勤、休職のある者 : 本給×評価別支給ヵ月×(出勤日数/所定労働日数)

※期中で入社した者については、社員としての在籍期間が賞与考課期間の3ヵ月以上の場合には賞与支給対象者に含むものとする。

※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る。

3) メイト社員

① 評価分布

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

支給表を以下の通り要求します。

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

※2024年4月1日に入社した者の初回賞与は一律0.50ヵ月を要求します。

<支給細則>

メイト社員の2024年6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10月1日から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

b) 基準日

本給および職務は2024年3月31日現在とする。

なお、2023年10月1日から2024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。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者 : 本給×支給ヵ月

期間中欠勤、休職のある者 : 本給×支給ヵ月×(出勤日数/所定労働日数)

※期中で入社した者については、メイト社員としての在籍期間が賞与考課期間の3ヵ月以上の場合には賞与支給対象者に含むものとする。

※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る。

4) エルダースタッフ I・II (時給制)

①基本賞与

支給カ月は以下の通り要求します。

みなし本給 (時間給×週契約時間×52 週/12 カ月、円単位切上げ) ×1.0 カ月

②賞与加算

賞与加算を以下の通り要求します。

S 評価	A 評価
0.4 カ月	0.2 カ月

※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 2024 年 6 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 10 月 1 日から 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

b)基準日

みなし本給は 2024 年 6 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。

なお、2023 年 10 月 1 日から 2024 年 6 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 みなし本給×1.0 カ月

期間中欠勤のある者 月初から月末までの 1 カ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る。

5) エルダースタッフⅢ(月給制)

①基本賞与

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

賞与加算を以下の通り要求します。

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2024年6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10月1日から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

b)基準日

本給は2024年6月1日時点の月額基準給与にもとづく

なお、2023年10月1日から2024年6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×1.00ヵ月

期間中欠勤のある者 : 本給×1.00ヵ月×(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る。

■賞与支給予定日 : 2024年6月14日(金)

【労使協議会】 5月27日(月) 14:00~

会社回答については、後日組合ホームページでお知らせいたします。 ⇒ <https://www.imgu.or.jp/>

II. 2024 年度労使通年協議について

2024 年度は、以下の項目に労使間で取り組んでいきます。

人に関わる諸制度	1. 2024 年度賞与における業績評価指標の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・2024 年度賞与（2024 年 12 月、2025 年 6 月）の水準を検討する上で使用する指標を設定します。 ・6 月を目途に設定する方向で検討していきます。
	2. メイト社員の本給制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の本給制度改定の考え方にもとづき、メイト社員の本給制度についても見直しをおこないます。
	3. 人事関連諸制度の拡充の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ各社や他社事例を参考に、スタジオアルタのメンバーにとって魅力的な人事制度となるよう、検討をおこないます。 ・特に本給に関しては、事業の中期ビジョンや組合の労働福祉ビジョン※の考え方を踏まえ、あるべき水準の実現に向け協議を進めていきます。 <p style="text-align: center;">※P14 以降に“労働福祉ビジョン”を掲載しています</p>
	4. 賞与支給表の引上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・あるべき賞与水準を労使で意識合わせし、引上げにむけた具体的な協議を進めていきます。
働く環境の整備	1. 年間総実労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> ・総実労働時間の短縮に向けた打ち手を検討していきます。 ・併せて深夜業務などこれまでおこなっていなかった働き方が増える中、長時間労働にならないためのルールを労使で検討していきます。
	2. ハラスメント撲滅	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体で取り組むハラスメント撲滅につながる取り組みを推進していきます。 ・また、自社の特性を踏まえた「しない・させない・許さない」ための取り組みを進めていきます。

【2024 年度の組合の取組みについて】

本年度のスタジオアルタは、三越伊勢丹をはじめとするグループ各社の広告宣伝業務に関わるメンバー約 150 名が働くこれまで以上に大きな事業規模の企業となりました。同時に主力であるアルタビジョンの最終年度としてこれまでの実績に有終の美を飾るべく取り組む年度になります。

こうした環境下において、メンバー一人ひとりが本年度のアクションプランを理解し日々の業務に反映していくことが重要と捉えています。また 2024 年度以降もグループの目指す“まち化”の実現と“世界”に目を向けた事業展開を見据えて業務に望むことが求められていきます。

組合はこうした単年度と中期の計画を着実に進め目標とする業績を実現していくことは、私たちの労働条件を高めていくことにもつながると捉えています。このあるべき労働条件の実現に向けては 2024 年度春の交渉で定めた“労働福祉ビジョン”をもとにした取り組みを進めていきます。

関連グループ支部 II
スタジオアルタ直轄分会

スタジオアルタ直轄分会 労働福祉ビジョン

2024 年2月



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

*
01

労働福祉ビジョンの位置づけ

今回作成する労働福祉ビジョンは、私たちを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して中期的（3～5年）に対応すべき項目についてスタジオアルタとしての方向性を示していきます。

合わせて、人に関わる諸制度の課題解決に向けた対応とIMGUの方向性を踏まえた、スタジオアルタとしてのあるべき姿の実現に向けたロードマップを作成しその実現に計画的に取り組みます。



【労働福祉ビジョンの位置づけ】

- ◆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。

* 02

私たちを取り巻く環境

私たちを取り巻く環境については、新型コロナウイルスの影響を受け、消費行動も大きく変化する中で、小売業界は大きな影響を受け、消費者の購買行動の変化も相まって厳しい状況を余儀なくされました。2021年10月以降は経済活動の正常化の動きがあり、景気が上向き兆しも見られ、個人消費についても人出の回復が顕著に進んだことを背景にサービス消費を中心に回復傾向となりました。今後、経済の活性化により個人消費は回復基調が見込まれていますが、先行きは未だ不透明な状況が続いており、新たな生活様式の広がりや消費行動の更なる変化が予測されます。



日本経済

アフターコロナ期にあたる2023～2025年は実質GDP +0.5%と成長が見込まれています。それ以降は人口減少・高齢化による影響を受け、成長は鈍化するも労働生産性の向上や働き方改革により供給能力の拡大は維持され経済成長はプラス基調を維持する見込みです。

物価

2021～2025年度では平均+0.3%、2023～2025年度では平均+0.6%とプラスでの推移が続くことが想定されています。

雇用

少子厚生課により労働人口の減少はすすみ、人材確保は困難な状況になります。その中で、生成AIを活用した代替技術によりコア業務への人材投入が進むことが想定されます。

＊ 03

自社を取り巻く環境

【三越伊勢丹グループ】

1. 中長期戦略ステップの進捗



グループの目指す方向として「お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中核とした小売りグループ」と中期計画で発表しました。

この実現に向けた直近5年間の計画は、3つのフェーズに分け「再生」⇒「グループ連邦」⇒「まち化」に向けてグループリソースを最大限活かす取り組みを進めています。

また、上記経営方針のもとで働くメンバーに対しては、人財力を高めるため「生涯CDP」「経営人材・高度専門人材の育成」を重視していくことも発信されています。

【スタジオアルタ】

23年度よりこれまでの屋外広告事業に加え、グループにおけるハウスエージェンシーとしての役割を担う企業となりました。また2024年度からは、三越伊勢丹以外にエムアイカード、三越伊勢丹ニコウトラベルの広告制作に関わる事業も担い、出向者を含め150名規模の事業会社となります。

中期の経営計画においても、グループのメディア資産と顧客データを活用した次世代のメディア企業を目指していくことが掲げられています。

◆中期に目指す姿

グループにおける広告ビジネスを一気通貫して行うことでノウハウを蓄積していきます。そして、そのノウハウを外部にも拡大していくことで、グループにおける広告メディア事業を成長させ、2027年度の年間売上50億円達成を目指していきます。

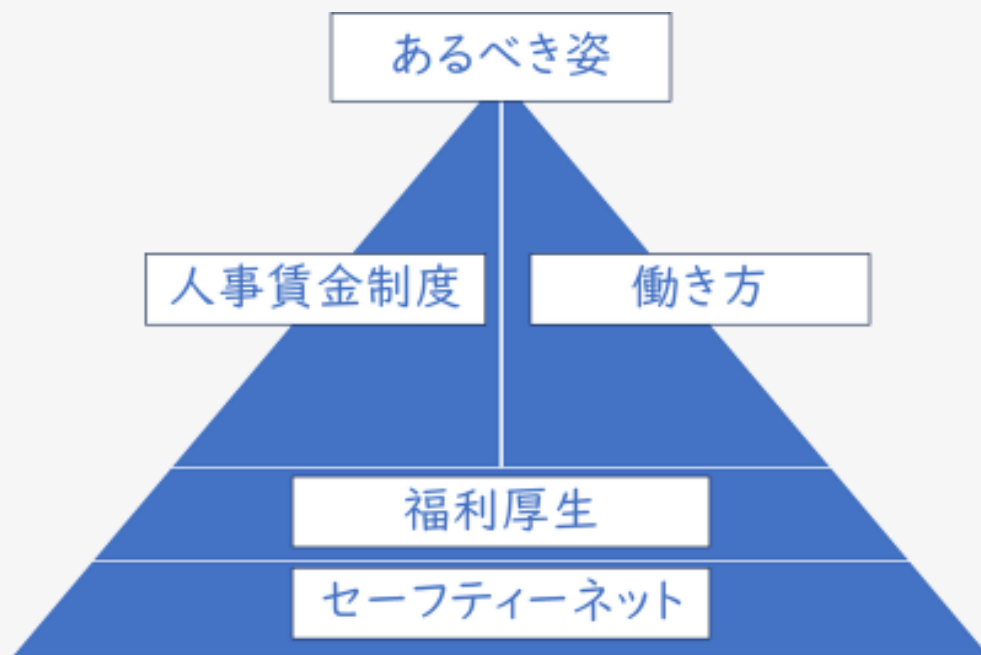
事業紹介



策定に向けた切り口

ビジョン策定に向けては、企業が目指す中期経営計画のもとに働くメンバーのあるべき姿を定めていきます。その上で、実現に向けた労働福祉（従業員が働く上で定める人に関わる諸制度）に関する内容を4つの切り口に分けて策定します。

各項目に関する詳細は以下の通りになります。



| セーフティーネット

安心して業務に従事することができるための保障

| 福利厚生

企業が従業員やその家族に対して提供する賃金以外の報酬やサービス

| 働き方

働くことに関する考え方や業務遂行上守るルール

| 人事賃金制度

従業員の「処遇」に関するしくみのうち賃金の支払いの根拠となるルール

策定にあたり IMGU として大切にしたい考え方

IMGUでは「私たちの幸せを創造し続けること」の実現に向け、三越伊勢丹グループで働くメンバーが長期間にわたり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” ”
3つの大切にしたい考え方 ”を示し、重点政策の策定へとつなげていきます。

3つの大切にしたい考え方

「雇用の確保」を最重視する

労働条件の中で最も優先すべきは「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠です。実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めた取り組みについても推進を図ります。



労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

水準の底上げを図り社会的にも優位性ある水準を目指します。また、同業他社の採用競争力を鑑みながら労働条件については優位性ある水準を目指します。



多様性を力に変える

雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、メンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性向上に繋げるため、仕組みの構築・運用の整備に取り組めます。加えて、メンバー一人ひとりの働き方を尊重される職場風土の実現を目指します。



考え方を踏まえた4つの切り口のポイント

策定に向け、3つの大切にしたい考え方に戻った各切り口のポイントについては、以下の通りです。

4つの切り口のポイント

セーフティーネット

社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきています。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていきます。



福利厚生

従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていきます。



働き方

生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢が広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていきます。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていきます。



人事賃金制度

グループの成長・発展には、その担い手であるメンバーひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となります。グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度構築とその適正な運用に取り組めます。

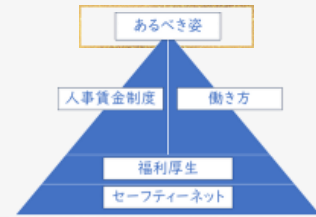


具体的な切口ごとの重点施策

【あるべき姿】

働くすべての人たちの

尊重する会社



スタジオアルタは 1980 年にテレビ収録の出来る多目的ホール ・アルタスタジオを運営する会社として新宿東口に誕生しました 。その後「笑っていいとも！」の撮影、オルタナティブシアターでのオリジナル公演を実施など様々な事業に取り組みました 。現在はグループ保有メディアを活用したさまざまな広告事業、媒体装飾制作事業を展開しています 。

この直近数年間で急激に変化する企業内外の変化に伴い 、出向者を含めたメンバー数はこれまでの 5 倍以上に拡大するなど職場環境も大きく変化しています 。

こうした環境の変化に対しメンバーが目指すあるべき会社の姿として 、出身会社に関わらず スタジオ アルタで働くすべてのメンバーを尊重し自身の成長や幸せをみんなで実現する会社を目指していきます 。

◆これまでの経緯

過去スタジオアルタは 、その時々々の経営方針により事業計画が大きく変わってきました 。

またこの方針転換により 、現在在籍する多くのメンバーは 、これまでの経験や仕事への思いと照らし併せ別の道に進む仲間を送り出してきました 。こうした過去を乗り越え現在は 、直近で億円単位の黒字化が達成できる会社にあります 。

この厳しい変化を乗り越えた経験と 、既存のものにとらわれない「ALTERNATIVE」の精神を常に持ち続けることが、あるべき姿を実現するためには不可欠であると考えます 。

◆あるべき姿に向けて

あるべき姿を実現するために以下の 3 つの取り組みを各切り口の重点施策と併せて進めていくことが重要と捉えています 。



「ALTERNATIVE」の考え方を全社で共有する（出向者含め）



スタジオアルタにおける人材像を可視化し意識して業務に取り組む



目指す姿を実現するサポート体制の整備（CDP、1on1、評価面談etc）

【セーフティネット】の目指す姿

共感し、思慮支援しあう

関係性が出来ている



グループで捉えるセーフティネットとしては、安心して働くことができるための「雇用の確保」や「最低賃金」等の取組みがあります。また育児や介護、疾病といった個人が持つライフに関わることと仕事を両立出来る仕組みの確立を進めています。

加えてスタジオアルタとして考える、安心して働く事できる職場環境の目指す姿は、「お互いの考えや気持ちを受け止め合いながら、変革や専門性に対して慮ったアドバイスや協力がしあえる職場」と考えます。現在新たな所属や出向者も増える中では、個人が担う業務などを把握しきれていない状況です。

上記を踏まえた目指す姿の実現に向けてはグループ全体で進めるセーフティネットの取組みに加え、職場環境の整備と知識の高位平準化につながる教育の機会も設けていく必要があると捉えています。

目指す姿を実現するための重点施策

◇ 両立支援に向けた取組み

病気・出産育児・介護等による制約がある中でやりがい、働きがいを持って働くことが出来る環境の整備を進めていきます。そのためまずは既存制度の理解と利用促進に向けた教宣をおこないます。

加えて多様な働き方への対応や生産性を高めることにつながる仕組みについては、その都度検討していきます。



◇ チーム力向上につながる教育の実施

様々な社籍、経験、スキルを持ったメンバーが1つのチームとして目標に向かい取り組むためには、組織力を高めていくスキルが求められます。チームをまとめるマネジメント層、組織で働くことが求められる係員層（同僚）で守らなければならないルールや必要な知識を統一化することで業務上のストレスを軽減すると共に効率良く働ける環境を実現していきます。



◇ 個人の経験やスキルの可視化

これまでの経験やスキルを組織全体で共有することにより、別のチームで取り組む案件に協力出来たり活かせることが可能になります。会社として進めるクロスセルの実現を普段の業務から意識できるよう、個人の過去の経験やスキルをデータベースで管理できる体制と実務への活用を進めていきます。



【福利厚生】の目指す姿

生活支援と交流促進につながる 厚生が充実している



社会環境も含め福利厚生の環境が変化している中、グループとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備を、職場環境、生活、健康の視点で取り組んでいます。

自社の環境を踏まえると、制度以外の生活支援につながる両立支援制度（ベネフィット介護支援制度、フルタイム勤務復帰支援 育児補助金制度 など）の認知度を高めることから始めていくことが必要と捉えています。また各社で定める福利厚生に関する制度内容について改めて整理します。

加えて様々な企業籍や働き方のメンバーが増える職場内において、全員が享受でき職場内のコミュニケーションが活性化するサービスの実現に向け検討していきます。

目指す姿を実現するための重点施策

◇両立支援制度 の教宣

現状の育児・介護・疾病に関する制度の認知度を高めるためサポート百科の内容をもとに全社で情報発信をしていきます。これにより全員が知ることで潜在的なニーズへの対応や対象者が取得しやすい職場にしていきます。



◇グループ水準への引き上げ

グループにおける福利厚生は統一した制度となっている一方各制度の詳細については、各社で水準が異なる仕組みもあります。様々な企業籍のメンバーが同じ職場で働く環境にある中で、水準の高位平準化を目指していきます。



◇多様な働き方に対応したサービス

フレックスや短時間勤務など多様な働き方で勤務するメンバーが在籍する中、職場のコミュニケーション活性化につながる補助サービスについて検討していきます。



【働き方】の目指す姿

経営方針に基づきあらゆる面で

調和が取れている



仕事に対する価値観やワークライフバランス等社会的意識が変化している中、個人が「働きがい、生きがい」を持って公私ともに活躍できるような納得性の高い働き方がより重要になっています。

自社における働く環境においても、価値観やこれまでのキャリアが異なるメンバーが同じ職場で勤務しています。グループにおけるハウスエージェンシーとしての役割に担う方針を進めていく中では、自身の価値観、企業籍、雇用形態間の業務と処遇のバランス、など様々な面で調和がとれた働き方に整備していくことが必要と考えます。また自社が持つ普遍的な思想（「ALTERNATIVE」の考え方）を継承していくため、スタジオアルタのメンバーが経営を担う事も必要と考えます。これに対しては、自社として将来を担う人材の育成プログラムを設定し、今から遂行していくことが将来の人材育成につながると捉えています。

目指す姿を実現するための重点施策

◇働き方に関する制度の水準向上

働き方につながる各種制度（労働時間、勤務形態）については、グループガイドラインや各社制度と比較しつつ制度の整備を進めていきます。その中で、これまでよりも生産性が高まる働き方があるかを同業他社も参考に研究していきます。



◇心理的安全性を担保した職場の実現

生産性の高いチームの環境に不可欠な心理的安全性を担保した職場を実現するため、心理的安全性に関する教宣、日常業務における担保するための取組み、などを同業他社の事例も参考にしながら、やりがいを感じ日々業務に打ち込める職場を実現していきます。



◇育成プログラムの設定と実行

スタジオアルタにおける求められる人材像や思想については、人事制度ガイダンスを社内で周知することで理解を深める取り組みを始めていきます。その上で自社におけるキャリアイメージを具現化する為の育成プログラムを策定していきます。また個々人のキャリアに対する思いや面談などで確認し一人ひとりのキャリアイメージも考慮しつつ育成を進めていきます。



【人事賃金制度】の目指す姿

公正に運用された制度に

基づき成長している



人事賃金制度は「本給」「育成」「評価」「賞与」を軸として構築され、相互の関連性を踏まえて、グループの共通の考え方である「役割成果主義人事賃金制度」をベースに検討をおこないます。

その上で、グループ・企業における人事賃金制度の納得性向上に向け、本給・賞与水準については納得性の高い仕組みの構築を目指していきます。

自社における人事賃金制度についてもグループの方向性と同様に各種制度の運用を、自身が納得した目標に向かい取り組み、途中段階も確認とサポートを受けつつ最終的な成果に対して適正に処遇される状態を目指していきます。加えて各種処遇については、グループや同業他社、社会的に優位性のある水準へ引き上げていく取り組みを進めていきます。

目指す姿を実現するための重点施策

◇ 各種制度の魅力向上

自身が評価期間中に取り組んだ成果が処遇により反映されるための見直し（水準、評価期間）を進めていきます。特にグループ各社のメンバーが同じ職場で働く環境において、各種制度の水準については、納得性が高まりモチベーション向上にもつながる改定に向けた協議を進めていきます。



◇ 制度の理解と正しい運用の実現

23年度よりグループ各社で導入している評価制度の運用がスタートしました。一方で目標設定や運用に関する詳細については、制度の主旨を理解した上で、より高い制度の運用にすることで自身の更なる成長と制度の納得性を高めていくと捉えています。その為、各種評価制度に対する正しい理解につながる教宣を評価者、被評価者共に実施していきます。



◇ 特性を踏まえた新たな仕組みの 実現

スタジオアルタの事業特性上、評価期間と業績等に反映されるタイミングに乖離が生じるビジネスを展開しています。また個々が取り組む案件が企業業績に与える影響は大きいことも特徴に挙げられます。こうした背景をふまえて現状の制度以外に個人やチームで達成した成果を反映しやすくする仕組みについて同業他社の例などを参考に実現に向けて取り組んでいきます。



組合・共済会からのお知らせ

上司も、部下も、全ての人に読んでもらいたい!

understand each other

三越伊勢丹グループ労働組合
介護サポート百科

三越伊勢丹グループ労働組合
育児サポート百科

三越伊勢丹グループ労働組合
疾病サポート百科

労働組合ホームページのご紹介
育児サポートに関する取り組み（グループ研修やポイント制
取組など）は組合ホームページからもご覧いただけます。
◎ 就業コード制（社員コード制）（設計100%）（稼働日：24時間）

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

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!

より良い職場風土づくりにむけて、あらためて「さん」付け・敬語運動を実施中!

「さん」付け
敬語
運動実施中

Everyday,
Everytime

三越伊勢丹グループ労働組合では、
職場内での「さん」付け、敬語を徹底します

仲の良い同僚や後輩に対しても「さん」付けや敬語での言葉づかい、コミュニケーションを実践することは
他者尊重・ハラスメント防止の観点からも大切です。ひとり一人の心がけを広めて参りましょう♡

～ ベネアカウントの登録をお願いします ～



「ベネアカウント」以外では、共済会HPの
最新の記事を読覧できません!!



利用しないともったいない!!

ベネフィット・ステーションのホームページ内には、
今すぐ使えるお得なサービスが盛り沢山!!

ベネアカウントの
登録方法はコチラ



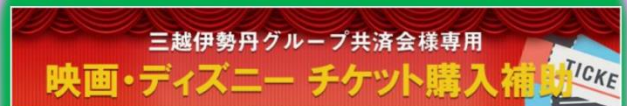
ご不明な点は、共済会へ
窓口時間：10時～18時
木曜・日曜・年末年始を除く
外線：03-5273-5139
内線：801-23-914

共済会ホームページ

レジャーやチケットのお得な情報や
共済会の制度に関する情報を
閲覧できます!!



共済会だけの「オリジナルメニュー」



その他、
介護・育児などのサービスや健診補助も!!

組合LINEお友達募集中!!

LINE を登録しよう!

- * 労働組合の活動報告や、
- * 共済会のお得情報をいち早くお届け!!



登録は
▼こちらから▼



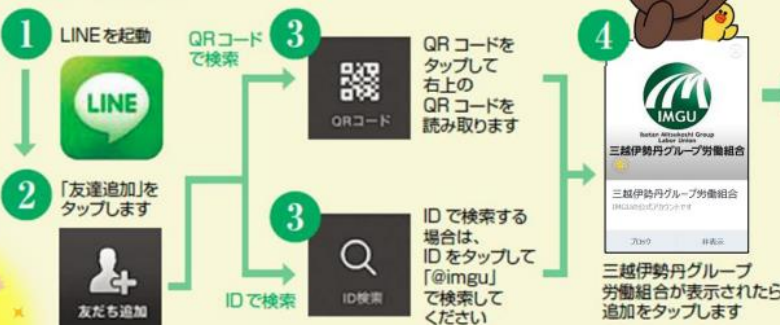
説明動画は
▼こちら▼



三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE

LINEでは、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートや
イベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉



三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

(企業コード2桁 + 社員コード8桁)

◆HP閲覧時の、ユーザーID：社員コード10桁 パスワード：生年月日を入力!!

労働組合：801-23-911 / 共済会：801-23-914



組合・共済会からのお知らせ

三越伊勢丹グループ労働組合より



クリーンアップたま



清掃活動の参加者募集のお知らせ

集合場所
二ヶ領せせらぎ館




せせらぎ館の
ホームページへ

アクセス
JR南武線または
小田急小田原線
登戸駅 徒歩8分



日時
6月2日(日)
朝8:40~11:00
8:40~点呼・説明
9:00~清掃活動
10:00~レクチャー

 多摩川中流の清掃活動で海洋プラスチックから生態系を守ろう！



今度は神奈川県川崎市の多摩川沿いで毎月開催されている清掃活動、クリーンアップたまに参加するうさね。実はイングちゃんは一度参加したことがあるうさ。エキチカの水辺で多摩川の自然に触れながら、気軽にボランティア活動に参加できるクリーンアップたま、みんなも参加するうさね！

お申込みや
イベントの詳細は
こちらから



IMGUのホームページへ



登戸にはBBQが楽しめる“tamaribaar”や藤子・F・不二雄記念館など、清掃活動の終了後も楽しめるレジャースポットがたくさん！ぜひこの機会にお誘いあわせのうえご参加ください。

※それぞれ個別に直接、事前の予約が必要です。

ご家族で！
職場の懇親会にも！



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

お問合せ：三越伊勢丹グループ労働組合 本部社会貢献活動担当
TEL：03-5273-5165(外線)801-23-911(内線)



三越伊勢丹グループ労働組合