

- I. 2024年6月賞与要求(案)
- II. 人に関わる諸制度の改定
- III. 2024年度労使通年協議項目

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部Ⅱ

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

配布対象：社員・メイト社員・フェロースタッフ・エルダー社員・エルダーフェロー
(出向者を含む)

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 総会

議事日程

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. 議長団選出 | 支部委員長 |
| 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 | |
| I. 2024年6月支給賞与について | |
| II. 人に関わる諸制度の改定 | |
| 第二号議案 報告事項 | |
| III. 2024年度労使通年協議項目 | |
| 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 9. 閉会宣言 | 議長 |

I. 2024年6月支給賞与について

1. 三越伊勢丹グループの動向

1) 2023年度三越伊勢丹 HDS の業績（第3四半期時点）

三越伊勢丹グループの第3四半期（2023年4月～12月）の業績については、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。

また販管費も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 | 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月～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、オケーシ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 | 117.3% | 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 | 105.0% | 107.3% |
| | | | | | |
| | | | 国内百貨店 計 (①+②) | 112.5% | 113.5% |

2. 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下 IMGS）の動向

2023年4月~2月までの業績状況については、コロナの5類への移行に伴いカタログギフト市場は厳しい状況にありました。その中でカタログギフトの売上は伸び悩みました。またSP事業もグループ各社の受注を承り堅調に推移していたものの、百貨店施策がポイント付与へ変更したことなどの影響を受け伸び悩みました。

その結果2023年4月~2024年2月までの売上高については前年を上回ったものの予算を下回りました。また営業利益については5億1,000万円と前年・予算共に下回る結果となりました。

<IMGS 全社業績状況（2023年4月~2024年2月累計）>

| (単位：千円) | 実績 | 予算比 | 前年比 |
|---------|-----------|-------|--------|
| 総額売上高 | 3,702,136 | 93.9% | 98.4% |
| 売上高 | 1,097,137 | 92.6% | 101.0% |
| 売上原価 | 155,721 | 86.8% | 137.5% |
| 売上総利益 | 941,416 | 93.6% | 96.7% |
| 営業総利益 | 968,916 | 95.1% | 99.6% |
| 販管費 | 458,837 | 94.8% | 103.4% |
| 営業利益 | 510,078 | 95.5% | 96.3% |

2023年度年間業績については、厳しい環境下にあるもののアクションプランに掲げる“グループ百貨店との連携”により業績を高めるため、首都圏ギフトサロンにおける顧客の利用頻度を高める施策や、サテライト/地域ショップにおける販促強化を進めたことが一定の成果につながりました。また新たな収益獲得に向けた施策として立川店ギフトサロンの業務委託を開始し、サロン内での接客サービス向上と営業総利益を引き上げることができました。

上記取り組みを進めた結果、年間の営業利益は5億3,100万円（予算▲23百万円、前年▲20百万円）となる見込みです。

3. 2024年6月支給賞与要求

- これまでの賞与要求は、業績状況に関わる定量面・定性面の要素を踏まえながら水準を都度設定し要求する都度交渉をおこなってきました。
- 2023年度からは、昨年度の春の交渉にて決定した賞与制度に基づき、制度として設定した支給表の水準をもとに業績評価指標を踏まえて要求する半期交渉をおこないます。

【参考：2023年度以降の賞与制度】

- ◆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・支給表：
 - ・**業績評価指標** ※下記は本年度の指標として2023年6月賞与時に決定しました
 定量面：総額売上高予算比、総額売上高前年比、売上高予算比、売上高前年比、営業利益予算比、営業利益前年比
 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）** B評価以上を中心とした分布とする
 - ・**支給表** ※単位：ヵ月

＜社員ステージB＞

| 12月 | 6月 | | |
|-------|----|------|------|
| B2・B1 | 評価 | B2 | B1 |
| 2.0 | S | 3.00 | 2.95 |
| | A | 2.70 | 2.65 |
| | B | 2.40 | 2.35 |
| | C | 2.10 | 2.05 |
| | D | 1.80 | 1.75 |

＜社員ステージC＞

| 12月 | | 6月 | |
|-----|------|----|------|
| 評価 | 支給ヵ月 | 評価 | 支給ヵ月 |
| S | 2.30 | S | 2.30 |
| A | 2.10 | A | 2.10 |
| B | 1.90 | B | 1.90 |
| C | 1.70 | C | 1.70 |
| D | 1.50 | D | 1.50 |

＜メイト社員＞

| 12月 | | | 6月 | | |
|-----|-------|------|----|-------|------|
| 評価 | メイトII | メイトI | 評価 | メイトII | メイトI |
| S | 1.65 | 1.45 | S | 1.65 | 1.45 |
| A | 1.55 | 1.35 | A | 1.55 | 1.35 |
| B | 1.45 | 1.25 | B | 1.45 | 1.25 |
| C | 1.35 | 1.15 | C | 1.35 | 1.15 |
| D | 1.25 | 1.05 | D | 1.25 | 1.05 |

＜エルダー社員＞

| 12月・6月 | |
|--------|-------|
| 支給ヵ月 | 1.00 |
| S評価加算 | A評価加算 |
| 0.40 | 0.20 |

2) 2024年6月支給賞与における組合の考え方

- 2023年度の営業利益は、カタログギフト市場がダウントレンドにある中、様々な施策をメンバー一人ひとりが取り組んだことにより予算対比で▲20百万円での着地となりました。
- この間、百貨店の外商セールスと連携した販路の拡大、地域店舗・サテライト店舗のケア、サロンにおける顧客の定着化に向けた接客、三越伊勢丹メンバーと一体となったサロン運営、2024年4月より刷新する味覚百景の展開にむけた業務など、限られた要員体制の中で、各種施策を進めつつ収益向上につなげるため日々取り組んできました。
- 上記の結果をもとに各業績評価指標を踏まえ2024年6月賞与については、支給表通りの水準を要求していきます。これにより2023年度年間賞与の水準は、2023年12月賞与と併せて支給表通りの水準となります。

3) 具体的な要求内容

(1) 社員ステージB

① 評価分布

ステージBの評価分布については、以下の通り要求します。

平均B評価以上を中心とした分布とする

② 評価別支給表

社員ステージBの賞与については、以下の支給表に基づいて支給することを要求します。

| (単位：ヵ月) | | |
|---------|------|------|
| 評価 | B2 | B1 |
| S | 3.00 | 2.95 |
| A | 2.70 | 2.65 |
| B | 2.40 | 2.35 |
| C | 2.10 | 2.05 |
| D | 1.80 | 1.75 |

(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評価以上を中心とした分布とする

② 評価別支給表

社員ステージCの賞与支給表を以下の通り要求します。

| (単位：ヵ月) | |
|---------|------|
| 評価 | 支給ヵ月 |
| S | 2.30 |
| A | 2.10 |
| B | 1.90 |
| C | 1.70 |
| D | 1.50 |

※2024年4月にメイト社員Ⅱから社員ステージCへ転換した者の賞与については、制度に基づき1.55ヵ月を支給します

【支給対象・支給基準日・支給方法】

支給対象・基準日・支給方法を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・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、役割および資格は、2024年3月31日現在とする。
 - ※2024年4月1日にメイト社員から社員に転換した者の本給は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。

c. 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）
- ・ 欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・ 欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
- ・ 社員に中途採用となったものは、社員としての在籍期間が評価考課期間の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。

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2024年6月14日（金）

(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評価以上を中心とした分布とする

②評価別支給表

メイト社員の賞与支給表を、区分ごとに以下のとおり要求します。

(単位：ヵ月)

| 評価 | メイトⅡ | メイトⅠ |
|----|------|------|
| S | 1.65 | 1.45 |
| A | 1.55 | 1.35 |
| B | 1.45 | 1.25 |
| C | 1.35 | 1.15 |
| D | 1.25 | 1.05 |

※2024年にフェロースタッフからメイト社員Ⅱへ転換した者の賞与については、制度に基づき1.35ヵ月を支給します。

【支給対象・支給基準日・支給方法】

支給対象・基準日・支給方法を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・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

- ・ 本給および資格は、2024年3月31日現在とする。
- ・ ※2023年10月1日から2024年6月1日までに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。

c. 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)
- ・ 欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・ 欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
- ・ メイト社員に中途採用となったものは、メイト社員としての在籍期間が評価考課期間の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。

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2024年6月14日(金)

(4) エルダー社員

①支給ヵ月

エルダー社員の支給ヵ月を、区分ごとに以下の通り要求します。

| |
|---|
| エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）：みなし本給×1.00ヵ月 エルダー社員Ⅲ（月給制）：本給×1.00ヵ月 |
|---|

②賞与加算表

エルダー社員の賞与加算表を以下の通り要求します。

| (単位：ヵ月) | | |
|---------|------|------|
| 評価 | S加算 | A加算 |
| 支給ヵ月 | 0.40 | 0.20 |

※評価結果については、労使で確認をおこないます。

【支給対象・基準日・支給方法】

支給対象・基準日・支給方法を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、期間中欠勤のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

b. 基準日

- ・ 時間給・月例給は、2024年6月1日現在のものとする。
※2023年10月1日から2024年6月1日までに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。

c. 支給方法

①エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）

- ・ 期間中欠勤のない者：
みなし本給×1.00ヵ月
(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、100円未満四捨五入とする)
- ・ 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。

②エルダー社員Ⅲ（月給制）

- ・ 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)
- ・ 欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・ 欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2024年6月14日（金）

4. 今後のスケジュール

| 日程 | 内容 |
|-------------------|---------------|
| 4月17日(水)・18日(木) | 本部執行委員会 |
| 4月29日(月)～5月26日(金) | メンバーズVOICE兼総会 |
| 5月27日(月) | 労使協議会 |
| 6月14日(金) | 賞与支給日 |

Ⅱ. 人に関わる諸制度の改定

審議決定事項

1. 2024年度の賞与交渉における業績評価指標の設定

(対象：社員、メイト社員)

1) 2024年度の賞与交渉における業績評価指標について

業績評価指標については事業会社の営業利益だけでなく、目標達成に向けた従業員の成果行動等を考慮した上で総合的に判断していくことが望ましいと考えます。賞与交渉における業績評価指標は、定量面：売上高(総額売上高)・営業利益額、予算比及び前年比や、定性面：アクションプランおよび期中取組みの進捗状況を踏まえ支給水準を判断します。

<2024年度の賞与要求における業績評価指標>

- 定量面：売上高(総額売上高)、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：アクションプランおよび期中取組みの進捗状況

2) スケジュール

- ・4～5月・・・メンバーズ VOICE・総会
- ・5月27日(金)・・・労使協議会

2. 時給制社員における有給休暇付与日数の按分方法見直しについて (対象：フェロースタッフ、エルダーフェロー、エルダー社員（I・II））

1) 現状について

・2024年度より全雇用形態の有給休暇付与日数については、グループ各社の水準を踏まえこれまでの20日から22日に付与日数を2日増やしていきます。

・またこれまでも出勤日数や契約時間に応じて、各雇用形態の勤務日数や時間を踏まえ、付与日数の案分を設定しています。2024年4月からの有給休暇の付与日数に応じた按分については以下の通りです。

<社員・メイト社員>

・入社1年未満

| 入社月 | 4月 | 5~9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|-----------------|-----|------|-----|-----|-----|----|----|----|
| 1ヵ月を平均した週所定労働時間 | | | | | | | | |
| 5日 | 11日 | 10日 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 4日 | 7日 | 7日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |

・1年以上

| 勤続年数 週所定労働日数・時間 | 1年以下 | 1年超 2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|--------------------|------|-----------|-------|-------|-------|-----|
| 週5日以上 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |
| 週4日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |

<フェロースタッフ>

・入社1年未満

| 初回契約期間 週契約 日数・時間 | 12ヵ月 | 11~7 ヵ月 | 6ヵ月 | 5ヵ月 | 4ヵ月 | 3ヵ月 | 2ヵ月 | 1ヵ月 |
|------------------------|------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5日または週30時 間以上勤務 | 11日 | 10日 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 4日かつ週30時 間未満勤務 | 7日 | 7日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 3日勤務 | 5日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 2日勤務 | 3日 | 3日 | 2日 | 1日 | 1日 | 0日 | 0日 | 0日 |

・1年以上

| 勤続年数 週契約日数 ・時間 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 5日または週30 時間以上勤務 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |
| 4日かつ週30時 間未満勤務 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日勤務 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日勤務 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

<エルダー社員Ⅰ、Ⅱ>

| 勤続年数 週契約日数 ・時間 | 2年以下 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-----|
| 週5日または週30 時間以上 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |
| 週4日かつ週30時 間未満 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 週3日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 週2日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

<エルダー社員Ⅲ>

| 勤続年数 週所定労働日 数・時間 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 週5日以上 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |
| 週4日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |

2) 検討のポイント

これまでも付与日数については勤務日数・時間のバランスを踏まえた按分設定をしてきましたが、2日増に伴い按分の仕方について、グループ各社の仕組みや各雇用形態間のバランスなどを踏まえ区分と按分日数を見直していきます。

3) 具体的な改定内容

- ・現行時給制社員における短時間勤務制度について、通常の契約時から勤務日数や勤務時間を減らして勤務する仕組みがあります。
- ・時給制社員における勤務時間を減らして勤務するメンバーとフルタイムで勤務するメンバーとの整合性をとるため、時給制社員における有休の付与日数を案分する区分の上限を「週5日かつ35時間勤務」と変更します。また、新たに「5日または週30時間以上35時間未満契約」を新設し、その際の付与日数については以下の通りとします。
- ・対象雇用形態は、フェロースタッフ、エルダーフェロー、エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ）になります。

・入社1年未満

| 初回契約期間 週契約 日数・時間 | 12ヵ月 | 11~7 ヵ月 | 6ヵ月 | 5ヵ月 | 4ヵ月 | 3ヵ月 | 2ヵ月 | 1ヵ月 |
|------------------------|------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 週5日かつ35時間勤務 | 11日 | 10日 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 5日または週30時間以上35時間未満勤務 | 10日 | 10日 | 5日 | 4日 | 3日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 4日かつ週30時間未満勤務 | 7日 | 7日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 3日勤務 | 5日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 2日勤務 | 3日 | 3日 | 2日 | 1日 | 1日 | 0日 | 0日 | 0日 |

・1年以上

| 勤続年数 週契約 日数・時間 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 週5日かつ35時間勤務 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |
| 5日または週30時間以上35時間未満勤務 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 4日かつ週30時間未満勤務 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日勤務 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日勤務 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

4) 今後のスケジュール

- ・2024年7月より改定します。 ※覚書で対応

3. キャリア形成支援の整備（ネクストキャリア制度の導入）について （対象：社員）

1) キャリア形成支援制度の整備に関するこれまでの取り組み

多様化するメンバーのキャリア志向を踏まえ、各種サポートする制度をグループ各社で導入しています。IMGSにおいてもキャリア形成につながる各種制度を導入してきました。

<参考：社員におけるキャリア形成支援制度>

| 制度名 | 概要 |
|-----------------|---|
| 自己申告制度 | 働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を会社に伝える制度。会社は確認した上で、中長期的な人材の育成に活用 |
| グループ社内公募制度 | 新規プロジェクトや業務拡大時などの人材ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人材を公募する求人型の制度 |
| グループチャレンジ申告制度 | 希望する役割や業務内容に対して、自らを生かすことのできる経験、能力を具体的に申告できる休職型の公募制度 |
| グループライフイベント転籍制度 | ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度 |
| グループ内出向者転籍制度 | 一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的とした、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度 |
| ライフイベント再雇用制度 | 多様な働き方の選択肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度 |
| カムバック再雇用制度 | 個人の自律的なキャリア形成及び多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度 |

2) ネクストキャリア支援制度の導入に向けて

役割成果主義の推進を補完するキャリア形成支援の仕組みについては、グループ各社で導入している制度をIMGSにおいても導入してきました。

その中で、現在未導入である“ネクストキャリア支援制度”についても、メンバーの多様な働き方に対応するため、24年度中の導入に向けて協議を進めていきます。

※主な検討ポイント:対象雇用形態、年齢・雇用形態(資格)ごとの水準、など

3) 今後のスケジュール

2024年度上期中に協議を進めつつ総会での審議が終わったのち、10月を目途に導入する方向で協議を進めていきます。

Ⅲ. 2024 年度の通年協議項目について

通年協議は“労働福祉ビジョン”の考え方を踏まえ進めていきます。

2024 年度の主な項目は以下の通りです。

| 項目 | 議論のポイント |
|-------------------------|--|
| ネクストキャリア制度導入に向けて | グループ各社と比較しキャリア形成支援制度として、ネクストキャリア制度は未導入であることから、24 年度上期を目途に導入に向けた協議を進めていきます。 |
| 中長期的な視点での要員体制のあり方について | 中長期的な経営戦略の実現にむけて必要な要員構成を踏まえた採用計画や要員体制、教育プログラムの進捗について確認をしていきます。 |
| エルダー社員制度の見直し | IMGS における要員構成や事業運営上の課題を踏まえつつ、グループでの議論も参考にしながら、エルダー社員における区分と役割並びに処遇について見直しに向けた協議をおこないます |
| 各雇用形態における人事制度に関するルールの整備 | 人事制度ガイダンスによる運用ルールに関する発信をおこないます。併せて現行ルールに関する整備（メイト⇒社員転換時の処遇について、ステージ C-t 制度の整備、ストック有休の取得事由の拡充、など）を項目だしからおこない、状況を踏まえた上で改定に向けての協議をすすめていきます。 |
| 職場風土改革 | 職場における心理的安全性を担保できることと、総実労働時間の短縮と業務改善につながる情報発信に取り組みます。特に有給休暇の付与日数増による影響については現場の状況を把握していきます。 |
| 労働時間管理 | |
| ハラスメント撲滅に向けた取り組み | |

関連グループ支部 Ⅱ
三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ
直轄分会

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ
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

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三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ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三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ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めます。



【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 $\pm 0.5\%$ 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 $\pm 0.3\%$ 、2023 ~ 2025 年度では平均 $\pm 0.6\%$ 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・高齢化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。

【三越伊勢丹グループ】



※HDS決算説明会資料より抜粋

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」⇒「まちな化」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、人材力を高めるため「生涯CDP」「経営人財・高度専門人財の育成」を重視していくことも発信

されています。

【三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ】

IMGSは、直近の2019年から2020年9月にかけて実施した構造改革により、首都圏のグループ百貨店を中心としたカタログ販売を中心とした企業となりました。その後中期の経営方針「新中期計画」を策定し「当グループの強みである「暖簾の価値(※1)」「全国チャネル」を活かしたカタログギフトビジネスで、当社がサプライヤーとグループ百貨店（商品と情報）のhub(※2)となることで、グループ売上、利益を最大化”すると決めました。この実現に向けてはカタログギフトの利用拡大に向け「パーソナル領域」「法人需要」「グループ外」への拡張を目指していきます。

※1 暖簾の価値：伝統に裏打ちされた信頼・安心安全、顧客基盤

※2 hub：グループ百貨店の規模を背景にサプライヤーとの交渉を行い、必要に応じて事業会社として効果的、かつ迅速に経費負担することで、グループ売上、利益の最大化を図る機能

◆将来に向けて

これまで収益構造を見直す改革もおこない業績を維持向上してきましたが、今後はこれまで以上に日々の売上が業績を左右する体質となっています。その中で“施策の精度向上(グループで連携)により自走化し、持続的な収益獲得”が求められていきます。加えてその先のグループにおける“まちな化の準備”を進めていくこととなります。



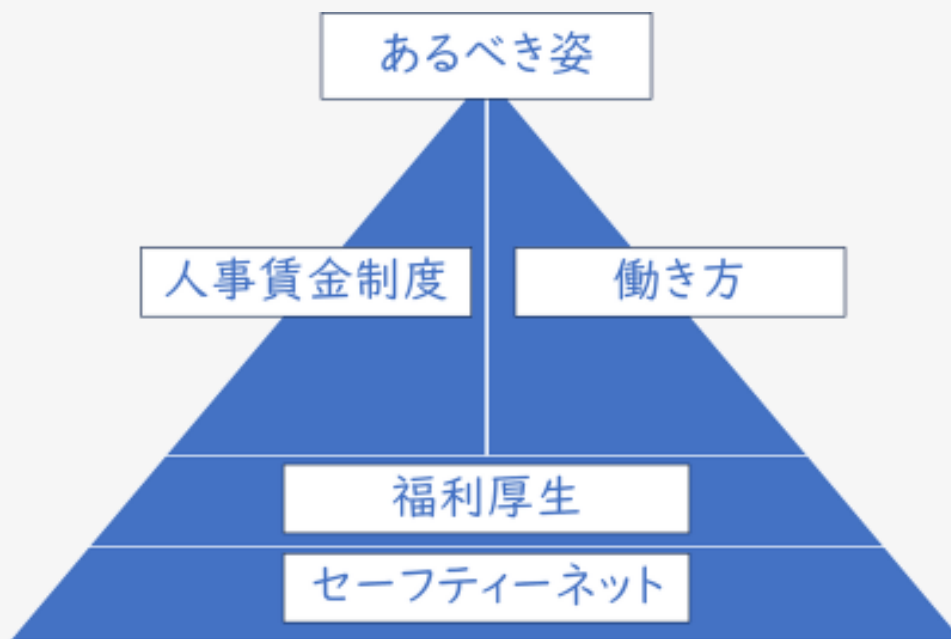
* 04

ビジョン策定の考え方

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・運用の整備に取組みます。加えて、メンバー一人ひとりの働き方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づい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、全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、働く選抜、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。



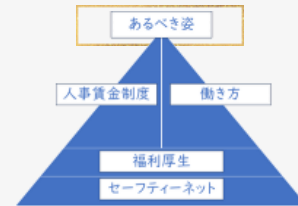
人事賃金制度

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の構築とその適正な運用に取り組めます。



【あるべき姿】

経営方針をもとにした 目標達成に 向けお互いが支え合い目指す



IMGSは前身であるレオドール貿易株式会社が1972年に設立し、1989年にレオドール商事株式会社に商号を変更しましたが、三越の商事会社として幅広い事業を展開してきました。その後株式会社エムティエム、株式会社優美との合併を経て現在に至り、前身から含めると50年以上の歴史のある会社です。現在はカタログギフトを中心にギフトに関わるビジネスを展開していますが、過去はバンダナ、携帯電話、輸入食器など、様々なビジネスを展開する商事会社でした。その後、様々な変化や構造改革を乗り越え直近では営業黒字が達成できる企業となり現在に至ります。

こうした、これまでの変遷を経験したメンバーは、個々人が持つ専門領域で活躍し合うスペシャリストとしての意識、変化に適応しつつ自身を大切にしている価値観、これまでを乗り越えてきた仲間とのつながりを持って、将来のまち化も見据えつつ日々の業務に邁進しています。

◆メンバーとして考えるあるべき姿

IMGSのメンバーは、自身が大切にしている価値観と、会社（事業）が目指す目標の達成に向け取り組み意識を持ちつつ、そのバランスも大切に働く所が強みといえます。

また現在全社で進める「オールセールスパークソン」の方針のもと、顧客の想いをかたちにするサービスを提供するというミッションをお互いが担うそれぞれの業務で補完し合えるようにするため「配慮し合いそれぞれが目指す目標を達成し合う」としました。

◆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。



中期経営計画およびアクションプランを全社で共有



自社における様々な制度や仕組みの理解につながる教宣や情報発信



相互理解につながるコミュニケーション機会の創出

【セーフティーネット】の目指す姿

自身が大切している事を
守りながら働き続けられる



グループで捉えるセーフティーネットとしては、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。

上記と併せてIMGS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、「自身大切にしている事を守りながら働き続けられる職場」と考えます。企業の方針や諸制度の範囲内で、自身が働く上で譲れないことを互いに認め合いながら働くことができる職場を目指していきます。

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ー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。そのために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、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。



◇ 会社に関する情報の発信

全てのメンバーがカタログギフトの売上向上を意識するためには、会社に取り組んでいる内容を全員に共有する体制を維持する必要があります。現在すでに全員朝礼での発信や、各部署の仕事を社内ツールで発信していますが、今後も情報共有の継続と、その情報を自身の業務に活かしていくことが重要と捉えています。



【福利厚生】の目指す姿

スキルアップと余暇の

サポートが充実している



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を踏まえ自社の制度整備をおこないます。

加えて、業務外も含めた自身のスキルアップにつながる知識を身につけるためのサポートや、社内のコミュニケーション活性化につなが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。



◇ 余暇の充実

余暇の過ごし方は個々人のライフスタイルにより異なります。それぞれが過ごす余暇を更に充実したものにするためグループリソースも活かした厚生メニュー（ベネフィットステーションなど）の教宣などをおこなっていきます。



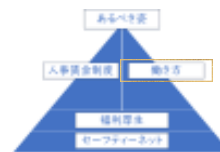
◇ コミュニケーションの 活性化につながるサポート

カタログギフトに関する業務をそれぞれが取り組む中、職場内のコミュニケーション活性化は重要な要素と捉えています。そのため、一人ひとりのつながりを深めるためのサポートについて検討していきます。



【働き方】の目指す姿 日々の業務が自身と

チームの成長につながっている



仕事に対する価値観やライフワーク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の前提として、過去に痛みを伴う構造改革もおこないつつ営業赤字から脱却して現在に至りますが、この厳しい時期を経験してきたメンバーが現在もIMGSで活躍しています。加えてその時々の変化に対応した方針に基づく経営計画を着実に遂行してきた個々人の経験は、IMGSにおける強みであると捉えています。この強みをこれからも活かしつつ、日々の業務を通じて自身とチーム、その先の会社の成長を全員で実現する働き方を目指していきます。

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。



◇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職場環境には心理的安全性を担保することが必要と捉えています。そのため心理的安全性に関する教育、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進めていきます。これにより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

IMGSにおける求められる人材像や期待役割などについては、人事制度ガイダンスを周知することで理解を深めていきます。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実行していきます。また個々人のキャリアに対する思いをDP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 組織への貢献・自身の成果が 公平に反映されている



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ている状態があるべき姿と捉えています。そのため、企業方針から落とし込まれる個々人の目標設定内容に納得し、遂行した成果が適正に評価される状態を目指していきます。

目指す姿を実現するための重点施策

◇ 各種制度のブラッシュアップ

23年度より半期交渉の賞与制度がスタートし、賃金に関するすべての制度がスタートしました。今後も引き続き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ている状態にするため各制度のブラッシュアップをおこなっていきます。これにより現場の課題や経営の方針を踏まえた制度の見直しにスピード感を持って対応することに繋げていきます。



◇ 制度の理解と運用の精度向上

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。この評価制度については、目標設定などの運用も含めた制度の主旨を正しく理解することにより、納得性を更に高めていくと捉えています。その他、各種制度についてもより理解を深める取り組みを進め運用の精度を高めていきます。



◇ 特性を踏まえた新たな仕組みの 実現

IMGSの事業規模の特性上、個々人が担う案件が企業全体の業績に与える影響は大きい体質にあります。こうした背景をふまえ、現状の制度以外に個人やチームで達成した成果をより反映する仕組みを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

～ 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
読覧できます!!



共済会だけの「オリジナルメニュー」

三越伊勢丹グループ共済会様専用
映画・ディズニー チケット購入補助



ハワイコンドミニアム申込



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!

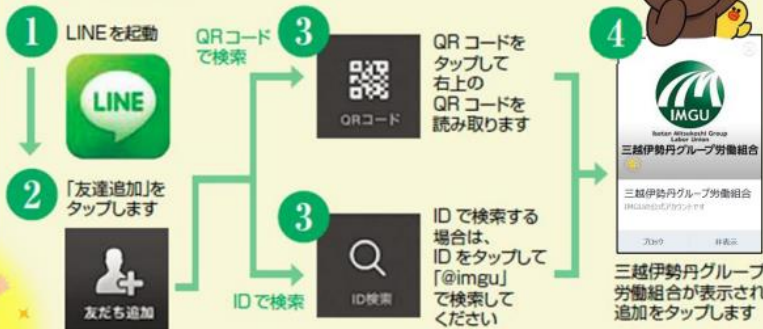
- * 労働組合の活動報告や、
- * 共済会のお得情報をいち早くお届け!!



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〉



(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
ニヶ領せせらぎ館



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



ご家族で！
職場の懇親会にも！

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。



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