



VOICE FLASH 2024年6月号

＜第10期 IMH支部 運動方針＞

- 経営方針と事業計画を、わかりやすく「伝えて」メンバーに「つなげる」活動をチームで取り組みます。
- 今、働きがいを持ち、先のキャリアプランを描ける会社を目指し、メンバーにわかりやすく伝えます。

【TOPIX】

IMH支部大会開催及びメンバーズVOICE開催報告・・・P.2・3

5月24日労使協議会開催報告・五十嵐社長コメント・・・P.3

会社回答受諾にあたって・・・P.3

メンバーの声（抜粋）・・・P.4

IMH支部大会開催及びメンバーズVOICE開催報告

2024年5月14日(火)、三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会を開催いたしました。

支部執行部の松坂委員長・小山副委員長・豊崎書記長と執行委員の島田さなえさん・菊池純子さん、今回の議案書の提案者として議題に挙げ、大会代議員として梅本美智代さん・山口浩介さん・山崎真司・大越えみこさん・伊藤穂南さん・三井洋平さん、檜皮しのぶさん、瀨中瞭さん、菅原恵美子さんの9名により審議をいたしました。

今回、議長には伊藤穂南さん、副議長には梅本美智代さんが選出されました。

IMHの2023年度の賞与交渉は都度交渉としており、取り巻く環境と、業績結果を踏まえてIMHの現在置かれている状況を確認し、動画配信で開催したメンバーズVOICEのおよび、Formsアンケート結果に寄せられた意見も共有し、組合役員が現場で集めた声をふまえながら下記内容について審議を行いました。

メンバーズVOICEでは、会社業績が前年を超えることに対して、メンバーの頑張りや業績に与える影響を前向きに感じる声が多くあり、誇りに感じるという声や、会社が利益を出すことで、処遇改善につながることを認識していただいたという声を多数いただきました。一方で、働き方改革や業務改善を進めていることで、いままでと違う役割に困惑する声や、売上をもっと上げたいが、要員が不足しているといった声もあったことも事実です。そういった声を労使協議会や経営懇話会を通じて労使で解決していきます。

支部大会では、下記の議題が満場一致で可決されました。

第一号議案

I.2024年6月賞与について

第二号議案

I.2024年度12月・6月賞与について

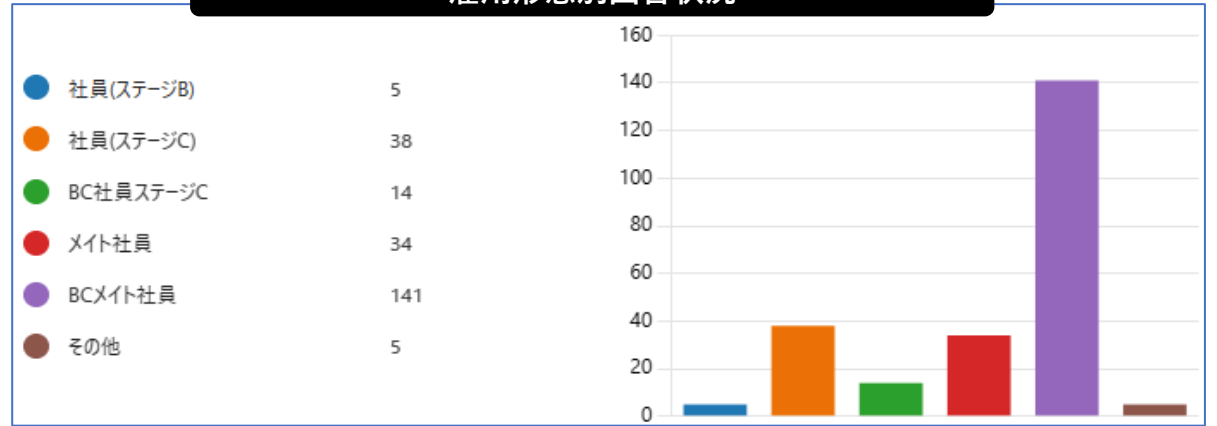


【メンバーズVOICE実施結果】

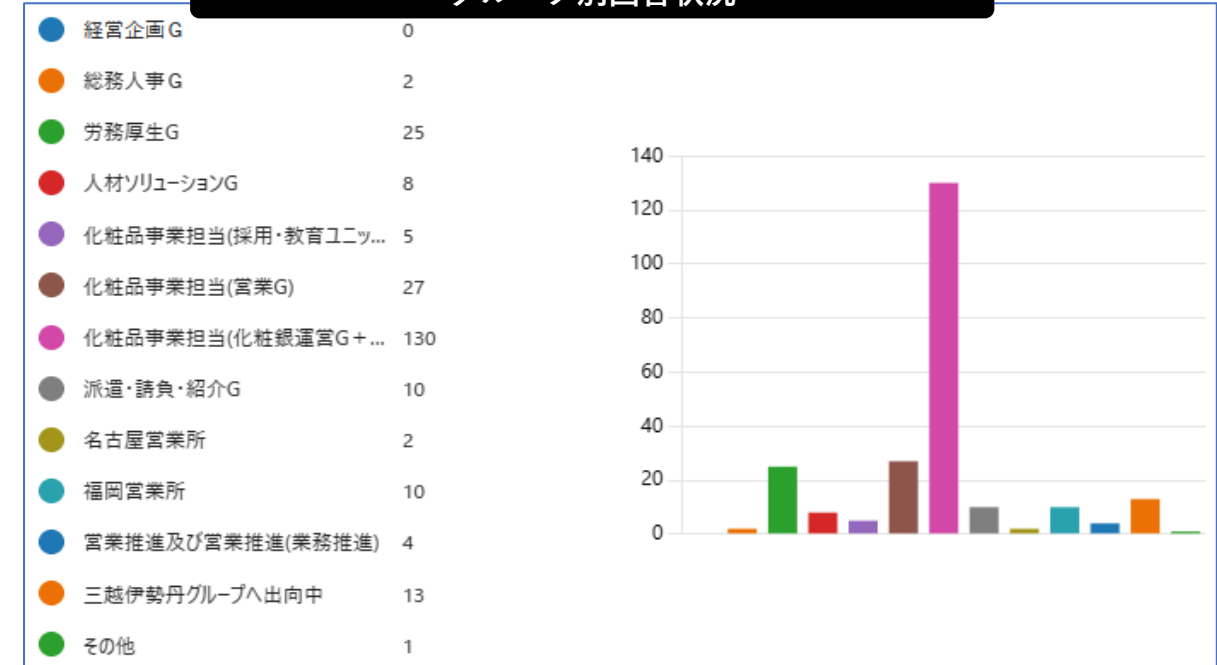
対象者415名(2024年5月1日時点) (前年370名)
参加率 70.36%(前年 70.8%)

- ①Formsアンケート回答者数・・・237名 (前年 262名)
- ②説明動画視聴回数・・・435回
- (※4月1日入社者は5月4日フレッシュプランで説明・・・55名)

雇用形態別回答状況



グループ別回答状況



2024年5月24日（金）17時00分より、労使協議会が開催され、組合側から、6月賞与について要求をいたしました。

併せて、5月14日（火）の支部大会において、「2024年6月賞与要求議案書」について、満場一致で可決されたことを報告。

また、今回の賞与要求での議論内容及びメンバーズVOICEの開催報告をいたしました。

組合要求を受け、会社側からは、即日、満額回答をいただきました。



会社回答受諾にあたって（松坂支部執行委員長）

まずは、今回の要求に対し早期に満額での回答を頂きましたこと御礼申し上げます。

23年度予算未達・前年比達成という実績の中で、前年を超える賞与ヵ月であること、社員に関しては支給ヵ月B平均2ヵ月を超える要求に対して、満額の回答は経営としても、難しいご判断だったと受け止めています。

MIグループ業績が歴史的な好調の中で、IMHは回復基調であることは事実ですが、前年実績を超えることは簡単ではなかったと組合側も思っております。

IMHで働くメンバーの業務改善などの日々の頑張りや、今後のモチベーションの観点から、賞与支給ヵ月が一定の水準に達することは、非常に大きな意味を持つものだと会社側にもご理解いただけた結果だと考えています。

メンバーズVOICEでは、業績回復を喜ぶ声は多数あり、会社の利益を上げることで、自分たちの処遇も変わっていくという考えが浸透し始めていると感じます。

その中で、メンバーの大きな関心は要員の不足感です。労働人口の減少からコロナ禍以前のような人員体制は難しく、いかに業務効率を上げながら営業利益を達成するかは、労使協議において重要なテーマです。今後とも、よろしくお願いいたします。

23年度の売上高は前年比112.9%と前年を上回る結果となりました。これはひとえに従業員の皆さまのご尽力のお陰です。

改めて感謝申し上げます。

今、IMHは事業再生途上にありますが、会社としては順調にステップを踏んでいると認識しており、従業員の皆さまに最大限報いる形で賞与をご提示させていただきました。

しかしながら、課題はいくつかあり24年度の売上目標を達成するためには業務改善が必須だと思っています。

今年度は組織体制の見直し、システム導入など、業務改善に向けたフレームを構築していますので、初めは慣れぬ仕事でご負担をおかけしますが、従業員の皆さまと一緒に、生産性の高い状態を目指していきたいと思っております。

引き続きよろしくお願いいたします。



左から）松坂さん・豊崎さん



左から）森さん・五十嵐さん・西久保さん



メンバーの声 抜粋

<業績についての声>

【前向きな意見】

- ・IMH業績が回復基調であることをポジティブに受け取る声が多数ありました。
- ・業務効率を進め利益が出たことを誇らしく感じる声や安心感を感じる声など、今後の業務により前向きに取り組みたいという意識をもつメンバーがいます。
- ・会社業績が好転し、成果が賞与に反映されることはメンバーのモチベーションに繋がっています。

【今後の取組み】

- ・売上向上が必要である認識は、メンバーに一定程度浸透しているが、その達成のためには、要員不足解消は大きな課題であるという認識があります。業務効率の成果が23年度業績に大きく寄与している。
- ・時代に合った販促活動(TikTok, インスタ、YouTubeなど)を提案するメンバーもあり、今後の事業の取組みに幅広く声を聞く機会があってもよいと考えます。

【問題提起】

- ・化粧品外部案件やドミナント制度の実態を踏まえた課題が多くある。(既存社員の負担増・OJT可能な中堅社員の不足や、店舗売上目標に対する不満など)
- ・化粧品の新事業が進んでいることで、いままでの働き方からの変化に戸惑いを感じている。不安を取り除いていくことが求められる。

<24年6月賞与についての声>

【前向きな意見】

- ・業績が前年実績を超えることは、喜びや安心感を与えモチベーションに繋がりました。
- ・賞与水準についても、業績と合わせて回復傾向にあることから、納得性のある水準と受け止められています。

【問題提起】

- ・業務改善を通して、いままで以上の仕事・業務をこなしているという意識が高まっています。
- ・要員体制について、所属関係なく不足感を感じる傾向が強く、物価高騰の影響と合わせて、制度上の支給表水準並み、または、本給・賞与水準の引上げが望まれています。
- ・目の前の業務量や、世の中で発信されている情報との比較から、雇用形態間で処遇に差を感じている声がある一定数ある。雇用形態間の責任・役割の大きさの違いによる水準の差、本給制度・賞与制度の考え方の周知は必要であると考えます。
- ・評価の納得性についても、声がある一定数あり、評価の納得性については課題があると考えます。

【相談・問合せ窓口】

今回の内容/相談/問合せ ご連絡ください

三越伊勢丹グループ労働組合（本部事務所）
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部
松坂・小山・豊崎

電話：080-1014-7740

Mail : imh-solutions@imgu.or.jp

<24年度12月・6月賞与(半期要求)についての声>

【前向きな意見】

- ・半期交渉への移行は待ち望まれていると言えます。また、より会社に貢献をすることで高い評価を獲得する意欲を示す声から、水準自体が上がるのが期待されています。
- ・特に化粧品事業のメンバーたちは、自分たちの頑張りが会社の成長につながると考える傾向があります。

【問題提起】

- ・より努力して会社の利益に尽力したいという意見がある一方で、変化へ不安を感じているメンバーおり、フォローが必要です。
- ・シェアード事業に携わるメンバーは、利益貢献の実感を得難く、処遇改善や評価への意識が向きにくいという声がある一定数ある。アクションプランの周知や目標設定の理解促進が必要。

<その他の声>

【問題提起】

- ・目標設定や評価について上司部下の相互理解の促進が必要で
- す。
- ・通勤時間とそれに収まる地域の地代家賃について、家賃補助を望む声があります。
- ・評価者としての、知識やスキルをもっとちゃんと身に付けたいという声があります。責任のある役割であり、部下を評価するという責任を全うする為にも定期的なチェックは必要と考え
- ます。