

2024年中間 メンバーズVOICE 議案書(案) 【12月賞与】

メンバーズVOICE

開催期間 : 2024年10月26日(土)～10月31日(木)

対象者 : 全雇用形態

(ステージB・Cs・Ca・エルダー社員・SS・MS・ES)

※12月賞与・・・ステージB・Cs・Ct・Ca・エルダー社員

方法 : 動画視聴

Forms回答 : 必須(全員)

スケジュール

10月10日(木)	支部執行委員会 審議
10月16日(水)	本部執行委員会 審議
10月22日(火)	支部評議員会 審議
10月26日(土)～10月31日(木)	メンバーズVOICE
11月1日(金)	支部大会
11月4日(月)	労使協議会



三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部



- 組合HP
→<https://members.imgu.or.jp/ga001/31548>
- アンケート
→<https://forms.office.com/r/6Q0XJEsLbg>

対面VOICEスケジュール

参加は任意です。

動画・議案書の内容にご質問やご意見がある方はご参加ください。リモート参加も可能です。

日	時間	場所	対象	入室URL
10/30(水)	18:20～19:00	12階MICTリトン大会議室	全雇用形態	①10/30 18:20
10/31(木)	12:10～12:50	12階MICTリトン大会議室	全雇用形態	②10/31 12:10
	13:10～13:50	12階MICTリトン大会議室	全雇用形態	③10/31 13:10
	18:20～19:00	12階MICTリトン大会議室	全雇用形態	④10/31 18:20

目次

項目	対象	区分	ページ
メンバーズVOICE スケジュール			
I. 私たちを取り巻く環境			5
1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境	全員	報告事項	6
2. エムアイカードを取り巻く環境	全員	報告事項	9
II. 2024年度12月賞与について			16
1. 2024年12月賞与(今回)についての考え方	社員・エルダー社員	審議決定事項	17
2. 2024年12月賞与要求・支給細則(社員・エルダー社員)	社員・エルダー社員	審議決定事項	19
III. 労使通年協議事項		報告事項	24
1. エリア資格給の水準見直しの必要性有無について	ステージCa	報告事項	26
2. マイスタッフ・エルダースタッフ 人事制度改定 進捗報告	MS/ES	報告事項	27
3. エルダー社員の時給水準および職種間の見直しについて	エルダー社員	報告事項	31
4. シニア活用の方向性について	エルダー社員	報告事項	33
5. ステージCa→Csへの転換要件・転換後のグレードについて	ステージCa	報告事項	35

項目	対象	区分	ページ
IV.働く環境の整備について			36
1. 総実労働時間短縮について	全員	報告事項	37
2. ハラスメント防止に関する取り組みについて	全員	報告事項	42
V.グループ労使通年協議事項について			45
1. 時間単位年次有給休暇制度の導入について(新勤怠システム)	全員	報告事項	46
2. 育児介護休業法改正改正の対応について(早番固定・看護休暇)	全員	報告事項	50
3. ライフイベント再雇用制度拡充について	全員	報告事項	52
VI.第11期運動方針について			53
1.第11期運動方針	全員	報告事項	54
2.第11期組合役員紹介	全員	報告事項	56
VII.その他			58
1.労働協約訂正	MS/ES	報告事項	59
2.組合の広報活動	全員	報告事項	61
3. 育児・介護・疾病サポート百科	全員	報告事項	65
4. 活動報告(募金・石巻・サイボク)	全員	報告事項	68

I. 私たちを取り巻く環境

報告事項

1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

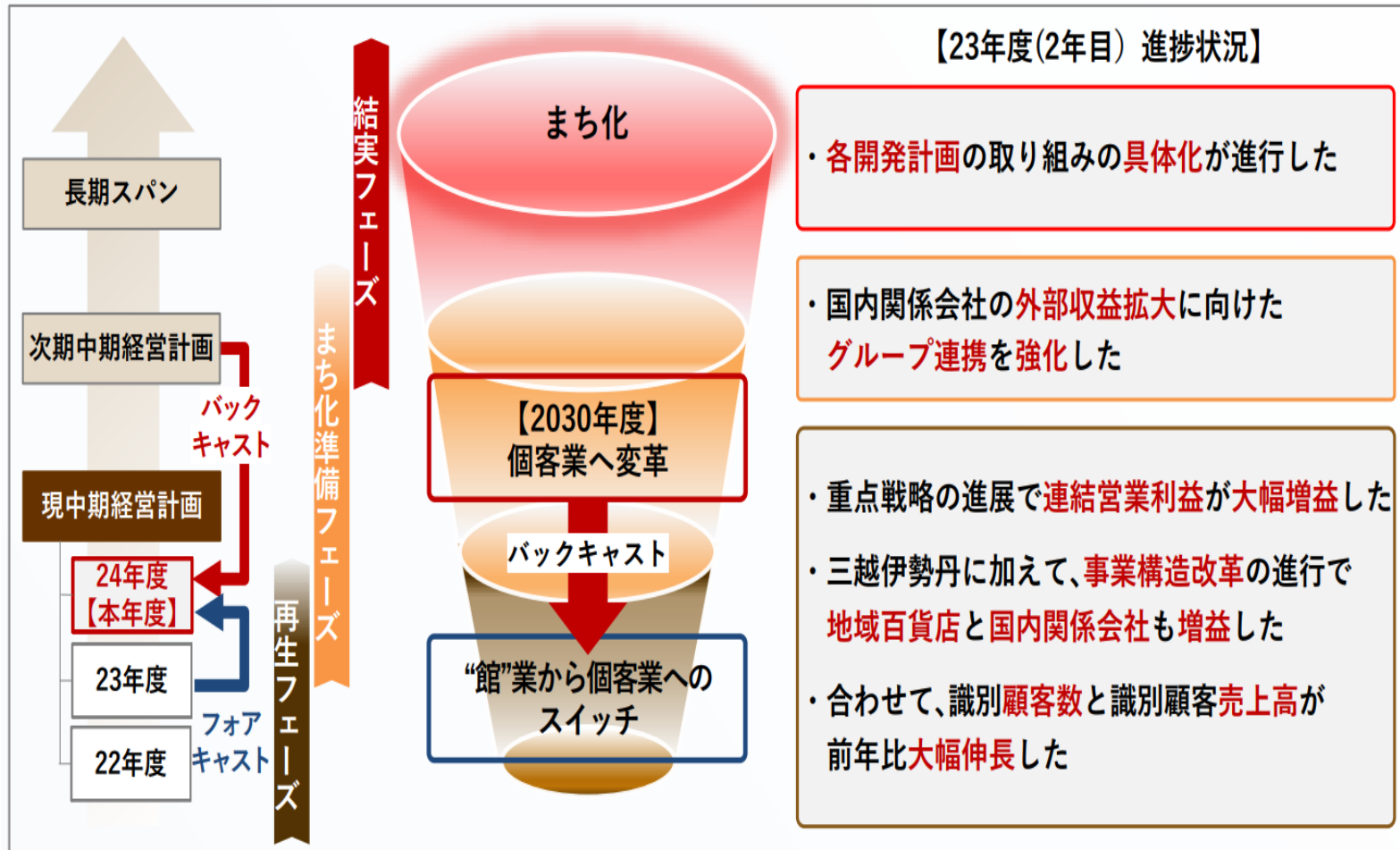
- 1) 三越伊勢丹グループ中期計画における本年度の位置付け
- 2) 第1四半期 三越伊勢丹HDS業績

2. エムアイカードを取り巻く環境

- 1) クレジットカード市場について
- 2) エムアイカード2カ年計画について
- 3) 営業計数
- 4) 損益
- 5) 要員数推移

1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

1)-1 三越伊勢丹グループ 中期計画における今年度の位置付け【戦略ステップ】



<2023年度>

再生フェーズが大幅に進展、連結営業利益が過去最高を更新

<2024年度>

“館”業から個客業へのスイッチに向けて、2つの視点で計画を策定

【フォアキャスト視点】
現中期経営計画の最終年度として各事業の再生と進化を継続

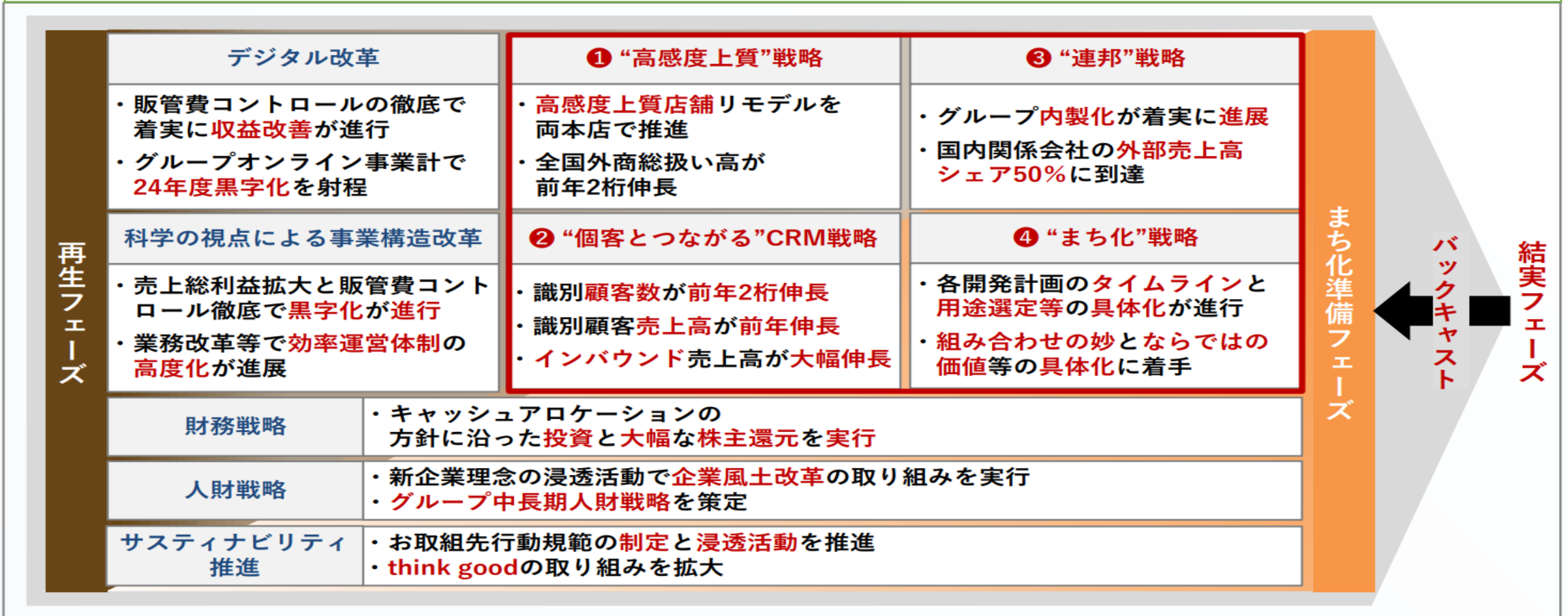
【バックキャスト視点】
次期中期経営計画に向けた取り組みに先行着手

1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

1)-2 三越伊勢丹グループ 中期計画における今年度の位置付け<戦略別>

【23年度】 再生と進化に向けた、各々の重点戦略が着実に進展

【24年度】 現中期経営計画の最終年度をふまえ、“9つの重点戦略”は継続。4つの重点戦略の取組みを強化



1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

2) 第1四半期 三越伊勢丹HDS業績(第1四半期決算 24年8月9日IRより)

第1
四半期

- ・総額売上高：戦略の推進により日本人、インバウンド共に好調に推移し大幅増収
- ・販売管理費：百貨店の科学による経費コントロールを引き続き実践し、効率化を推進
- ・営業利益、経常利益はともに統合後最高益。また当期純利益は大幅増益

通期
見込

- ・総額売上高は国内外顧客への戦略推進により+400億円の上方修正、販管費も経費構造改革の推進を反映
- ・**営業利益、経常利益は過去最高を更新**、当期純利益も前年度から増益

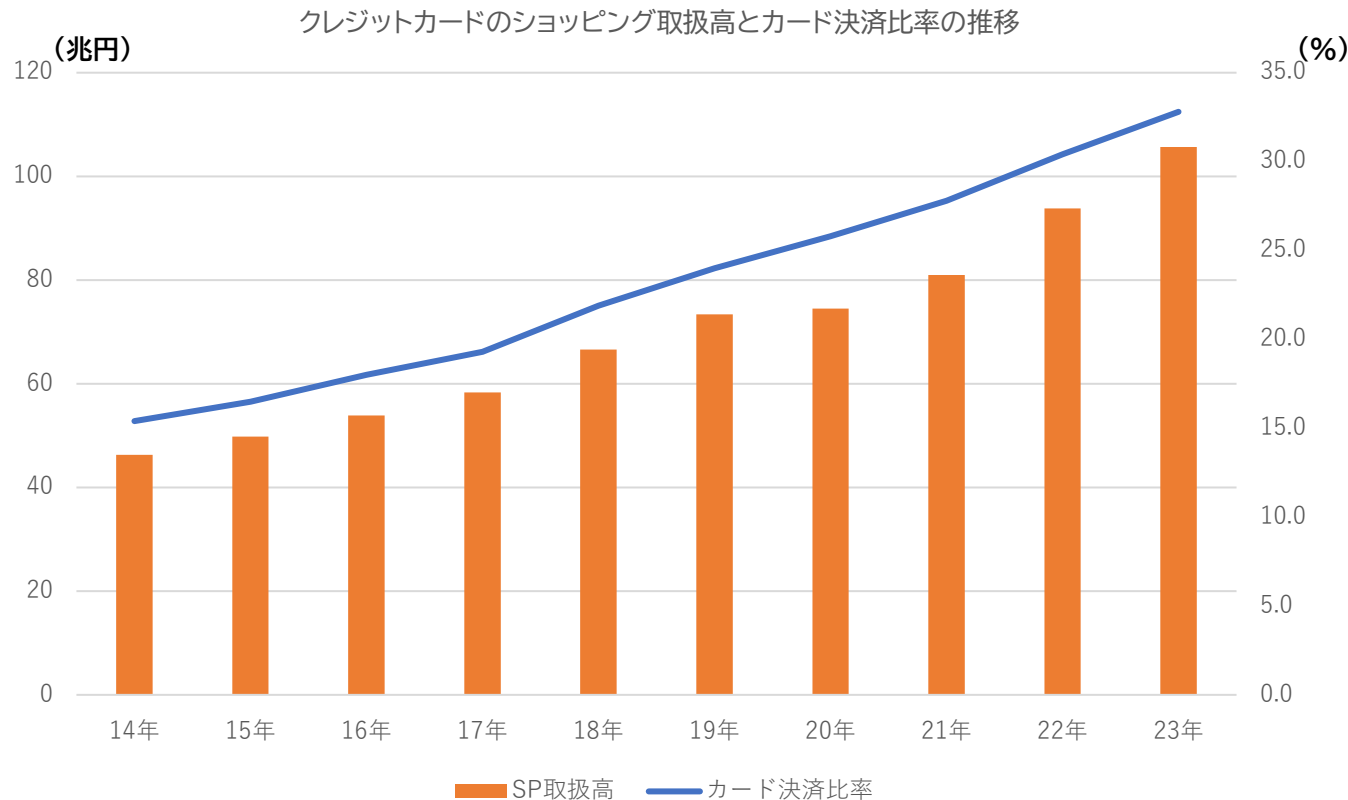
単位:億円	第1四半期決算(累計)			通期予測(第1四半期時点)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年差	5月IR差
総額売上高	3,179	114.5%	+401	13,200	107.8%	+400
売上高	1,296	109.3%	+110	5,560	103.6%	+80
売上総利益	804	113.9%	+98	3,430	107.5%	+90
販売管理費	616	99.4%	▲3	2,710	102.4%	+10
営業利益	188	218.0%	+102	720	132.4%	+80
経常利益	212	210.0%	+111	770	128.6%	+80
当期純利益	137	201.3%	+68	580	104.4%	+50

2. エムアイカードを取り巻く環境

1) クレジットカード市場について【成長動向・取扱高】

2023年(暦年)のクレジットカードの信用供与額(取扱高)は100兆7,272億円と初めて100兆円の大台に乗る。同年の民間最終消費支出に対するクレジットカード比率は32.8%

民間最終消費支出の約3分の1がクレジットカード決済となる



■国のキャッシュレス推進策もあってクレジットカード決済が日常の決済を含めて消費生活全般に幅広く普及・浸透

■新型コロナウイルス感染症は一時的に打撃を与えたものの、感染予防の観点から現金離れが加速しクレジットカードの成長率が高まる

■決済比率における年平均成長率はコロナ禍後の方が上昇

■取扱高において23年度は国内消費・インバウンド需要の拡大に伴い、ほとんどの事業者が19年度を上回る状況

2. エムアイカードを取り巻く環境

1)-2 クレジットカード市場について【2023年度取扱高ランキング】

Cs取扱高 - は非公表

	社名	取扱高(億)	内Cs (億)	会員数(万)
1	JCBグループ	470,954	-	15,848
2	VJAグループ	379,508	3,128	5,614
3	楽天カード	213,808	2,333	3,007
4	MUFJニコス	206,444	1,104	3,289
5	クレディセゾン	88,669	31,792	2,462
6	イオンFS	74,522	3,708	3,149
7	トヨタF	71,644	51	1,512
8	UCグループ	54,784	126	1,299
9	PayPayカード	47,205	-	1,162
10	ビューカード	44,318	24	570
11	ジャルカード	40,075	-	348
12	NTTファイナンス	38,791	3	39
13	エポスカード	34,746	1,347	759

	社名	取扱高(億)	内Cs(億)	会員数(万)
14	オリコ	31,936	669	1,087
15	出光クレジット	18,165	142	439
16	UCS	11,418	116	299
17	ジャックス	10,517	380	623
18	エムアイカード	10,160	28	210
19	高島屋FP	8,437	49	131
20	アプラス	8,311	193	387
21	ライフカード	7,687	287	505
22	セブンCS	6,813	114	257
23	ポケットカード	6,114	218	525
24	東急カード	5,136	22	111
25	日専連	4,113	180	157

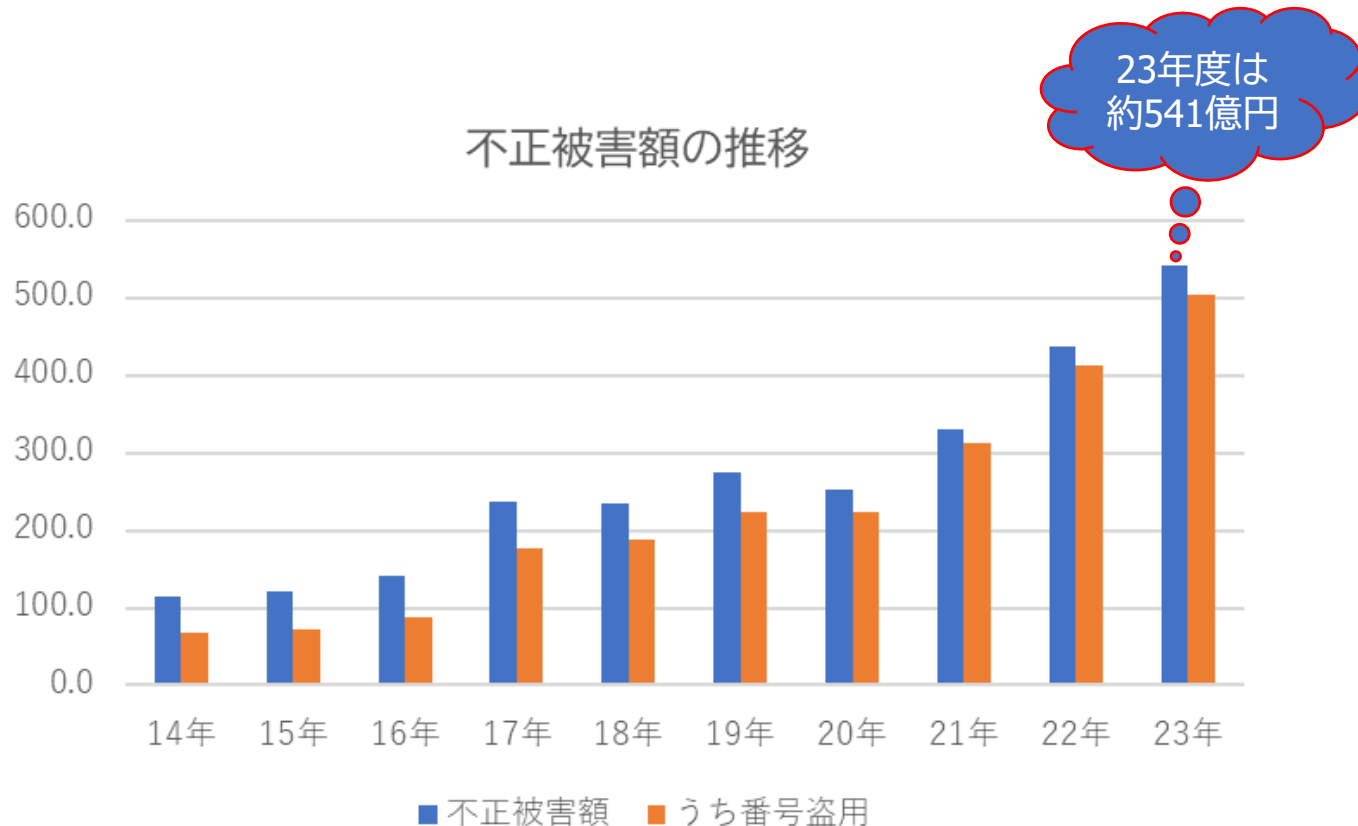
月刊消費者信用 2024-9 より引用

2. エムアイカードを取り巻く環境

1)-3クレジットカード市場について【課題】

【不正利用の増加】

21年に約330億円と過去最悪を更新して以降、3年連続で過去最悪を更新し続けている状況(日本クレジット協会データ)



【不正利用の防止はクレジットカード業界において非常に重要な課題】

- ・被害者の顧客体験は悪化
被害の補填はあっても解約したり、利用を抑制する恐れあり
- ・結果、カード会社の収益機会が失われる
・不正利用によって得た収益が移転し、テロなどの原資として悪用されることも
- ・デジタルカードのリリースやオーソリ電文をもとに利用通知を行うなど被害の拡大を防ぐサービスを導入する動きが続く

2. エムアイカードを取り巻く環境

2) エムアイカード2カ年計画について



2030年度営業利益100億円を念頭に高額利用動向・利用機会をベースとしたライフタイム・バリュー向上による収益拡大を目指す。

拡大領域は
①分割・リボ手数料 ②金融サービス

戦略実現にあたり23・24年度については足元の取組強化を行いつつ、必要な戦略投資を展開

利益計画

	営業総利益	営業収入	営業費用	営業利益率
22年度実績	41億	305億	264億	13.4%
23年度実績	43億	323億	280億	13.3%
24年度目標	57億	339億	283億	16.5%

24年度は上期の営業収入やコストのトレンドをふまえ58.6億円にローリング(上方修正)

2. エムアイカードを取り巻く環境

3) 営業計数(24年4月～8月累計)

	実績	期初予算比	前年比
正常口座数(千口座)	2,072	98.8%	97.9%
内百貨店カード	1,996	99.9%	97.8%
内提携・プロパーカード	76	95.2%	101.0%
内ゴールドカード	324	98.0%	99.3%
入会口座数(千口座)	62.6	80.0%	91.1%
退会口座数(千口座)	86.3	101.8%	108.9%
取扱高(億円)	4,142	99.4%	103.2%
百貨店取扱高	1,689	101.1%	103.2%
外部取扱高	2,453	98.3%	103.2%
割賦取扱高(億円)	233	98.8%	105.3%
割賦月末残高(億円)	290	101.1%	108.1%
長期延滞発生額(百万円)	90	111.9%	120.0%
長期延滞回収額(百万円)	55	112.1%	116.4%

■正常口座数

入会数の未達、退会数の超過により207.2万口座(見込み差▲0.3万口座)となった。

■ゴールド口座数

キャンペーン実施が奏功し切替数は計画を達成するも、入会数未達と前期末の口座数未達の影響により32.4万口座(見込み差▲0.2万口座)となった。

■取扱高

百貨店取扱高は店舗の売上好調と丹青会の会期影響により累計予算・前年比を上回るも外部取扱高は利用口座数の減少が影響し、予算を下回った。

■割賦取扱高・残高

「あとから分割・リボ」の好調と8月末の丹青会の会期影響により残高は予算・前年比ともに上回った。

2. エムアイカードを取り巻く環境

4) 損益(24年4月～8月累計)

単位:百万円

		実績	期初予算比	前年比
営業収入		13,697	100.6%	104.7%
【主要項目抜粋】	内 百貨店カード事業	11,305	99.0%	102.6%
	内 その他カード事業	274	98.4%	103.0%
	内 マーケティング事業	64	75.7%	118.6%
	内 保険事業	411	100.5%	105.5%
	内 アクワイアリング・他事業	1,212	—	—
営業費用		10,791	97.5%	90.9%
【主要項目抜粋】	内 人件費(委託・募集費含)	1,851	95.6%	89.3%
	内 システム設備費	1,662	94.6%	97.0%
	内 運営費	2,038	94.7%	88.8%
	内 自社施策費	379	77.8%	70.3%
営業利益		2,905	113.8%	238.6%

■ 営業利益

上期累計(4-8月)の営業利益は29億円

8月終了時点で期初予算比**113.8%**、前年比**238.6%**。収入においては年会費・外部加盟店手数料、マーケティング収入が苦戦も前年度の収支構造改革によるコストコントロールの成果(人件費・運営費・営業施策費・ブランド費など)により予算を上回る。

8月においては営業収入を牽引する旅行領域の伸び悩みによる外部加盟店手数料収入未達もあり単月では計画を割り込んでいる状況。

9月・下期以降は各部門における各施策(追加施策を含む)を確実に実行(予算執行)し今期の利益計画はもちろん、**25年度以降の成長に繋げていくことが残る24年度のポイント**となる。

2. エムアイカードを取り巻く環境

5) 全社要員数 推移(24年4月～9月 月初)

①資格別要員数推移(出向者含む)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
St-A	23	23	23	23	24	24
St-B	111	111	109	109	109	108
St-Cs・Ct	195	194	193	193	193	193
St-Ca	261	260	258	255	253	251
エルダー	22	22	24	26	26	26
特別社員	6	6	7	7	9	9
SS	8	8	8	9	8	8
MS・ES	72	71	70	70	70	70
派遣社員	121	106	103	115	108	105
全社計	819	801	795	807	800	794
前年同月差	▲73	▲90	▲105	▲79	▲82	▲76

②拠点別要員数推移(出向者含む)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
本社(トリトン)	450	437	430	434	437	434
カウンター・CC・出向	369	364	365	373	363	360

II. 2024年度12月賞与について

審議決定事項

- 1. 2024年賞与についての考え方**
- 2. 2024年12月賞与要求・支給細則(社員・エルダー社員)**

1. 2024年12月賞与(今回)についての考え方

2024年度業績評価指標について(24年冬・25年夏)

2024年度の業績評価指標は6月賞与議案書記載の通り

「営業利益予算」

および

「年度アクションプランの進捗」

としています

3. 2024年6月賞与要求にあたっての組合の考え方③

審議決定事項

5)一時金要求の水準について

24年6月賞与議案書(P16)抜粋

①考え方

一時金(スペシャリティスタッフ・マイスタッフ・エルダースタッフ)については、労使で合意した原資の範囲でかつ資格間の平均年収差を考慮した水準で要求します。

②水準

	資格	一時金 支給要求額
賞与制度無	スペシャリティスタッフ	50,000円
	マイスタッフ・エルダースタッフ	20,000円

24年6月賞与議案書リンク(組合HP) ↓↓↓

6)2024年度の賞与業績評価指標について

2024年度の賞与交渉をする上での業績指標は、会社の転換期であること(ファイナンス・金融商品の拡充、百貨店との協業の本格化、継続した収支構造改革)を鑑み、エムアイカード社の「営業利益予算」及び「アクションプランの進捗」とします。また営業収入や営業費用等に大きな変動があった場合はこれらも判断材料とします。

2024年度6月賞与MV - エムアイカード支部 |
三越伊勢丹グループ労働組合 (imgu.or.jp)

Confidential 16

24年12月賞与については以下の考え方での要求とします。

- ・HDS連結業績(第1Q)は“高感度上質戦略”・“顧客とつながるCRM戦略”が着実に進捗し総額売上高に反映“百貨店の科学”の全社浸透により販売管理費も着実なコントロールが継続されており営業利益・経常利益ともに統合後最高益を更新。通期計画における営業利益も720億円に上方修正(前年比132.4%)
- ・国内百貨店売上速報においても三越伊勢丹(前年比118.0% <4~8月累計>)・Gr百貨店(前年比104.9% <4~8月累計>)共に堅調に推移
- ・MIC営業利益は2,905百万円<4~8月累計>(期初予算比113.8%、R予算比104.7%)
トップラインはほぼ予算通り推移、前年度から継続している構造改革・経費コントロールが奏功し24年度営業利益予算達成に向けて着実に推移
- ・MICアクションプラン進捗については上期、新規会員獲得や外部取扱高に苦戦するも足下部分のコスト管理やガバナンスと並行してファイナンス・金融商品の拡大については順調に推移、次期中計に繋がる「グループ連邦」・「まち化」の具体的なコンテンツも準備が進行
- ・2024年度末にはグループ戦略である顧客識別化を推進し、カード会社としてターニングポイントとなる「ベーシックカード(エントリーカード)」のリリースが控えており、より全社一丸となり新たなお客さまを増やすうえで働きがいをもつことを要求とすること
上記をふまえ、「支給表通り」の要求とします。

今後の賞与要求につきましては安定的な処遇向上にむけて労使で議論してまいります。

1) 評価要求(ステージCs・Ct・Ca)

2024年12月賞与を、以下の賞与支給表通り、

- ステージCs(Ct含む)は平均B評価以上となることを要求します
- ステージCaは 平均B評価以上となることを要求します

2) 賞与要求(ステージCs・Ct・Ca、ステージB)

① ステージCs・Ct

単位:ヶ月

	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	2.95	2.75	2.55	2.40
A	2.65	2.55	2.40	2.30
B+	2.45	2.40	2.30	2.25
B	2.25	2.25	2.20	2.20
B-	2.05	2.10	2.10	2.15
C	1.85	1.95	2.00	2.10
D	1.55	1.75	1.90	2.00

② ステージCa

単位:ヶ月

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.45	2.25	2.05
A	2.15	2.05	1.90
B+	1.95	1.90	1.80
B	1.75	1.75	1.70
B-	1.55	1.60	1.60
C	1.35	1.45	1.50
D	1.05	1.25	1.40

③ ステージB

単位:ヶ月

基本賞与
2.50

※ステージBは年間評価のため、
賞与評価の反映は 6月賞与に反映します。

※ステージCは今回(2024年12月)の賞与より制度改定後の新賞与支給表を適用します。

4)賞与要求(エルダー社員 月給制)

①エルダー社員(月給制)賞与要求

支給ヶ月		評価	評価別定額
1.0ヶ月	+	S	70,000円
		A	30,000円

②エルダー社員(時給制)賞与要求

賞与支給対象期間中の対象賃金合計 ÷ 6

5)支給細則(エルダー社員)

①エルダー社員(月給制)支給細則

支給日	2024年12月5日
勤怠対象期間	2024年4月1日から2024年9月30日
支給対象	<p>賞与支給日に在籍している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給する ・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・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 ・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
基準日	<p>2024年12月1日現在とする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2024年4月1日から2024年12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	<p>i: 期間中欠勤のない者 本給×1.0ヶ月+評価別定額</p> <p>ii: 期間中欠勤、休職のある者 (本給×1.0ヶ月+評価別定額)×(出勤日数÷所定労働日数)</p>
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

①エルダー社員(時給制)支給細則

支給日	2024年12月5日
勤怠対象期間	2024年4月1日から2024年9月30日
支給対象	賞与支給日に在籍している者
基準日	2024年12月1日現在とする ・2024年4月1日から2024年12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	【2024年4月1日～2024年9月30日の全期間にエルダー社員として勤務した者】 ・各賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷6×1 ※対象賃金合計＝契約内基本給(所定内勤務時間×時給)＋有給休暇賃金 【2024年5月1日から2024年9月30日までにエルダー社員に転換した者】 ・賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷在籍期間(ヶ月)×1 【2024年10月1日から12月1日までにエルダー社員に転換した者】 ・12月1日時点の(時間給×週契約時間)×52週/12ヶ月
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

Ⅲ. 労使通年協議事項 進捗報告

報告事項

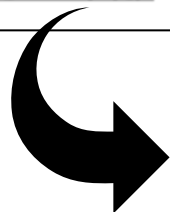
1. エリア資格給の水準見直しの必要性有無について
2. マイスタッフ・エルダースタッフ 人事制度改定
3. エルダー社員の時給水準および職種間の見直しについて
4. シニア活用の方向性について(制度拡充)
5. ステージCa→Csへの転換要件・転換後のグレードについて

2024年度労使通年協議項目一覧

項目	対象	ページ
1. エリア資格給の水準見直しの必要性有無について	ステージCa	P26
2. マイスタッフ・エルダースタッフ 人事制度改定 進捗報告	マイスタッフ エルダースタッフ	P27
3. エルダー社員の時給水準および職種間の見直しについて	エルダー社員	P31
4. シニア活用の方向性について(制度拡充)	社員・SS	P33
5. ステージCa→Csへの転換要件・転換後のグレードについて	ステージC	P35
6. 専門性人財の処遇検討	新規	未協議(第3Q以降)
7. キャリアステップ(目安)の明示	ステージC	完了(第1Q)
8. 退職一次金(最終フェーズ)の引上げについて	ステージCa	完了(第2Q)

1) エリア資格給の水準に対する課題

- ・ステージCaのエリア資格給は、当社が全国への事業拡大を行うにあたり「人事異動の範囲」や「エリアにおける相場(物価における地域格差(消費者物価指数))」、「地域の採用事情や周辺企業の採用水準」等を総合的に勘案し設定してきたが、現在はエリアでの採用は行っていないなど、実態と見合っていない
- ・現行のエリア資格給の区分および水準は2017年の制度改定時に設定したが、その後見直しは行われていない
- ・Caエリア資格給とエルダー社員のエリア区分に乖離があり、Caからエルダー社員へ転換した際の水準に対し納得性が低い



Caエリア資格給区分・水準		エルダー社員区分・水準(上限)	
首都圏	69,000	首都圏	231,000
京都・愛知	59,000	京都・愛知	223,000
福岡・仙台・新潟	51,000	福岡・仙台・北海道・広島	215,000
北海道・広島・静岡・高松	49,000	新潟・静岡・高松	207,000

2) 今後の方向性

- ・制度設計時におけるエリア資格給の水準差を構成する要素(各指数など)を明確にし、当時と現行の差異、妥当性について検証する
- ・今後の会社戦略にともなうカウンター的位置付けや機能、中長期的な人財戦略(事業戦略にともなう要員の再配置)をふまえ慎重に協議を継続し必要性の有無を判断する

1) マイスタッフ人事制度改定について

①2023年度春の交渉振り返り

組合提案	<ul style="list-style-type: none"> ・マイスタッフの約半数が能力給の上限に達している(制度設計時の想定と乖離) ・そのために期中の貢献に対する評価反映が出来ない状況(A評価でも昇給しない) ➡モチベーションアップに繋げ生産性を高めることを目的に能力給の上限撤廃を提案
会社回答	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の業績向上にあわせ全雇用形態全体で検討(処遇向上)していく … 時期の明示はなし ・現状の期待役割と賃金水準との妥当性を慎重に検討したい

②春の交渉 メンバースVOICEでの声(マイスタッフ・他資格) 「マイスタッフ+他資格」合計で約80名の意見を要約

マイスタッフの方の主な声	<ul style="list-style-type: none"> ・高い評価(A)をとっても、時給に反映されずモチベーションが上がらない ・10年以上、制度改定が行われておらず、社員優先、マイスタッフは後回しに感じる
他の資格の主な声	<ul style="list-style-type: none"> ・長年の経験や豊富な知識があり、貢献度が高い人材に対し評価反映が出来ない(上司) ・現状の最低賃金を「かわす」対応しかしていないように捉えざるを得ない、安い

③会社回答を受け組合の考え方

■会社回答【全雇用形態全体での見直し&賃金水準との妥当性】に対する整合性・実態について

【その他雇用形態の制度改定】

- ・直近2年間においてステージB・Cは人事制度改定において「個人成果給」を導入。これにより従来の役割成果給よりも昇給がしやすくなった。(役割が上がらない限り昇給しないということがなくなった)
- ・総実労対応において就業時間を短縮(2019年:△30分)、休日数増加(2023年:+2日)を行い実質「賃率」は上昇している

【マイスタッフの実態】

- ・2014年よりマイスタッフの制度改定は行われていない
- ・A評価をとっても約半数が能力給の上限に達しており、昇給出来ていない
 - ※2024年度 マイスタッフ評価分布では、A評価(全体の3割)の方の中で能力給上限(170円)に達している割合は5割
- ・働き方の改善は進んだが本社勤務のマイスタッフ(一部)は土日休み、18時退社への変更にともない手当が廃止となり年収減

【業務の変化】

- ・ハウスカード時代とは異なり業務の内容が変化(カウンターは営業色が高まり、本社では難易度高まる・・・全雇用形態共に)オペレーション改善や見直しは進んでいるものの「社員」の要員削減も相俟って、特にマイスタッフが担う顧客対応の負荷は高まっている

上記をふまえると、環境の変化(グループにおけるMICの位置付け、それに伴う会社方針・業務内容と幅、人事賃金制度の進捗)に対してマイスタッフ人事制度が老朽化しており、全社的なエンゲージメント(やりがい)にも影響を及ぼしているため改善が必要と考え、引き続き労使での議論を進めていきます。

④組合が考えるマイスタッフ人事制度改定の効果(会社メリット)

- ・A評価が付いた人が昇給できることで、頑張った人が報われる(会社方針)制度改定へ
 ※現制度では、A評価がついても約半数が能力給上限に張り付き昇給が出来ない状態
- ・マイスタッフのエンゲージメント向上
- ・エンゲージメント、モチベーション向上による生産性の向上、新規事業・サービス推進

⑤組合が考える制度改定の方向性

組合が考える制度改定のイメージ

- ・能力給の上限引き上げ(170円⇒検討中)
 ※ベースアップではない
- ・昇給表に色付けを行い、ゾーンごとに昇給表を作成

	S	A	B	C

参考:グループ能力給表

	能力給上限	ゾーン	ランク	ピッチ
MIC	170	なし	35	5円
MI	350	S・I・II・III	71	5円
IMS	450	R1・R2・R3	91	5円
IMH	350	R1・R2・R3・R4	71	5円
IMGS	350	R0・R1・R2・R3	71	5円
IMFS	360	なし	73	5円
IMBS	500	1~50・51~86・87~101	101	5円
MINT	350	S・I・II	71	5円

⑥今後の進め方

今回のMV及びマイスタッフ及びその他の雇用形態(上司・リーダー)に対しVOICEを実施、継続して労使協議を行っていきます。
2025年度春の交渉にて協議結果をご報告していく予定です。

2. マイスタッフ・エルダースタッフ 人事制度改定 進捗報告

2023年春の交渉議案書一部再掲

2)エルダースタッフ人事制度改定

- マイスタッフの期待役割に変化がない中で、均等均衡を図るために曜日時間別手当の支給を行う
 - モチベーションアップに繋げ全社で時間外削減等、生産性を上げていく
- 上記の考え方を踏まえ、**2024年10月11日**よりエルダースタッフへ曜日時間別手当を支給します

曜日時間別手当

【土日祝日手当】

- 土曜日 実働1時間につき100円増し
- 日曜祝日 実働1時間につき200円増し

【時間帯手当】

- 17時以降 実働1時間につき100円増し
- 19時30分以降 実働1時間につき200円増し

2024年10月11日より制度導入

- ※エルダースタッフの契約期間に合わせ、10月11日より導入済です
- ※マイスタッフ・エルダースタッフの労働条件通知書の変更により曜日時間別手当の掲載がありませんが、手当支給は継続となりますのでご安心ください

1)エルダー社員の水準に対する課題

①職種別時給設定の妥当性(時給制)

→現在高い時給設定がされているカード審査業務と債権回収業務は、元々専門性や難易度が高い業務を想定した設定であったが、現在は職種給が長年見直されておらず、任命業務と設定時給の適正性を再検証する必要がある

②エリア区分の不整合(月給制・時給制)

→ステージCaのエリア資格給と比較するとエリア区分が異なっており、Caからエルダー社員に転換すると振れが発生する

③時給設定(時給制)

→後進の業務指導も担うエルダー社員の現在の時給水準は、晴海エリアで**1,170円**で設定されており、最低賃金(東京都**1,165円**)が迫っている状況であること、各領域ごとに業務区分していることの合理性(職種間差の公平性)の有無

●首都圏エルダー社員(時給制)契約賃金・採用賃金

区分	エリア	業務名	契約賃金 採用賃金
時給制	日本橋	問合わせ	1,380
		カード審査	1,670
	晴海	債権管理	1,670
		調査事務	1,170
		保険業務	1,170
		事務業務	1,170
	出向(JPN)	債権管理	1,580

①業務との妥当性

③最低賃金とのバランス
細分化の合理性

●ステージCaエリア資格給とエルダー社員(月給・時給)区分

Caエリア資格給区分	エルダー社員区分
首都圏	首都圏
京都・愛知	京都・愛知
福岡・仙台・新潟	福岡・仙台・北海道・広島
北海道・広島・静岡・高松	新潟・静岡・高松

②エリア区分の不整合

2)今後の検討の方向性(前頁の課題をふまえ)

①職種の集約と業務不整合の解消	■晴海エリアは領域ごとに細分化されている業務をある程度絞り一律化していく ■時給と業務実態の精査により不整合を解消(適正な時給設定)する
②エリア区分の見直し	■ステージCaエリア資格給とエルダー社員の地域別水準の不整合を解消する
③時給水準	■市場水準や業務価値に基づき水準改定の是非(制度改定)を継続して検討する

1) 現行のエルダー社員制度における課題

【前提】現在のエルダー社員制度はステージCaの役割Ca-3を想定した賃金設定がされている

- 本人に引続き活躍の意向・スキルが備わっていたとしても処遇に差が付けられない(どの資格からも一律の処遇となる)
- 現役時代の資格によっては賃金が半分程度になる可能性もあり、60歳以降の選択肢としては狭い
- 2028年頃より、エルダー転換者が段階的に増加することを見据え、早々に議論を進める

●エルダー社員転換後の現役比率想定(首都圏の上限月給との比較)

資格\役割	1	2	3	4	5	6
ステージB	45%	48%	54%	54%	62%	65%
ステージCs	71%	81%	91%	-	-	-
ステージCa	83%	94%	100%	-	-	-

※表の味方

- ステージCs 役割2(Cs-2)からエルダーに転換した場合約81%の月給水準となる
- ステージB 役割2(B-2)からエルダーに転換した場合、約48%の月給水準となる

●エルダー社員月給制契約賃金(上限)

区分	エリア	業務名	契約賃金 採用賃金
月給制	首都圏	全業務	上限 231,000
	中部・関西	全業務	上限 223,000
	北海道・東北 中国・九州	全業務	上限 215,000
	静岡・新潟 四国	全業務	上限 207,000

2)エルダー社員制度改定の方向性

『一律の水準』ではなく「担う役割や仕事の難易度」にあわせて水準が変わる制度の検討(2025年度以降成案化目指す)

●エルダー社員制度改定のイメージ

【現行制度】

	区分	勤務日数	異動の有無
月給制	エルダー社員Ⅲ	社員に準ずる	有
	エルダー社員Ⅱ	週4~5日	無
	エルダー社員Ⅰ	週3~5日	無



【制度改定後(組合検討イメージ)】

区分	期待役割
EL⑤	期待役割に基づき担う役割や仕事の難易度にあわせて処遇が変わる制度へ(月給制)
EL④	
EL③	
EL②	担当業務や主要業務(付帯業務やイレギュラー対応含む)を安定的に推進する。※社会保険加入有
EL①	担当業務や主要業務(付帯業務やイレギュラー対応含む)を安定的に推進する。※社会保険加入無

3)今後のスケジュール

【2024年10月~11月】

50歳~64歳(予定)のメンバーを対象にテーマ別VOICEを実施し、現状のエルダー社員の実態および今後のエルダー社員制度改定に向けたメンバーの声を収集予定

ステージC 人事賃金制度改定は24年度春の交渉において「賃金体系(構成要素やグレード・役割など)」を審議決定し4月以降「制度移行方法」や「新 賞与支給表」について審議決定してきました。

現状労使ではより多様なキャリアを喚起し、一人ひとりのチャレンジを支援していくうえでステージCa→Cs転換の要件について議論を進めています。

1) 転換要件について

現状	<ul style="list-style-type: none"> ■2023年度まで 旧制度役割③以上 (在籍年数制限有) ※運用 ■2024年度(今回) 役割制限はなし (在籍年数制限有)
課題(会社)	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージCs転換希望者への育成や経験機会の創出 ・Csに求められる適当な能力発揮・その素養を確認するための情報不足
解決の方向性 (議論中)	<ul style="list-style-type: none"> ・育成マネジメント(面談スキル・確認項目、本人キャリア意向をふまえたOJT実践) ・役割制限

2) 転換時のグレードについて

現状	<ul style="list-style-type: none"> ■転換後に本給が下がることを回避する前提で転換前(Ca)の個人成果給に1番近いランクに認定 ➡ 結果上位グレード(G2)に位置付けられるパターンも有
課題(会社)	<ul style="list-style-type: none"> ・転換直後に上位グレードでの再現性確認・認定するだけの材料が不足 ・転換による「自動的な上位グレード格付」はアセスメントによる気づきや成長機会の損失

1. 総実労働時間短縮について
2. ハラスメント防止に関する取り組みについて

1.総実労働時間短縮について

1)三越伊勢丹グループ方針

三越伊勢丹グループでは、従業員エンゲージメント向上が重点取り組みであり、**2030年度までに「総実労働時間を1800時間未満」と**することを必須目標として掲げています。エムアイカードでは、**2025年度の達成**を目指しています。

■エムアイカード 2023～2025年度 年間総実労働時間の推移

	年間総実労働時間		年間所定労働時間		有休取得日数		月平均時間外
2023年度の実態	1830時間	=	1818時間	-	18.0日	+	12時間27分
2024年度の目標	1822時間		1818時間		18.0日		11時間30分
2025年度の目標	1797時間		1818時間		19.0日		10時間00分

1.総実労働時間短縮について

グループ労使で適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言の浸透を図り、働きやすい職場環境づくりを推奨しています。

【適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言】

労働時間管理ルールへの遵守と業務改革に取り組めます

●労働時間の正しい記録を徹底します

- 本人** 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません
- 上司** 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

●全員が業務改革に取り組めます

- 本人** 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します
- 上司** 業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します

●対話を通じて推進します

- 本人** 業務の進捗や課題を、上司やチームに共有・相談します
- 上司** 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、「対話の時間」と「対話の風土」をつくります

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸
 三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池 史和



1.総実労働時間短縮について

2)エムアイカードの実態

各所属において日々の予実管理がしっかり行われ、従業員の意識も高まったことにより、時間外勤務は2023年度より削減傾向となっています。

時間外勤務をする際の上司への相談、上司からのアドバイスというコミュニケーションが定着してきたように見受けられます。労働時間管理、業務進捗へ上司の介入が増した所属において、時間外労働が大幅に減少しています。

■月平均一人当たり時間外実績

全社月平均	4月	5月	6月	7月	8月
2023年度	15時間57分	14時間46分	15時間11分	12時間28分	11時間52分
2024年度	13時間14分	12時間30分	11時間48分	11時間40分	11時間03分

1.総実労働時間短縮について

3)エムアイカード労使の取り組み

以下の項目について、会社・組合が一体となって取り組んでいます。

項目	具体的取組
①適正な労働時間管理	<ul style="list-style-type: none">・適正な労働時間ガイドラインの発刊および周知徹底・新勤怠労務管理マニュアル更新・新勤怠システム説明会開催・シフト勤務者私用早退・遅刻実態調査・時間単位有休 MIC版補足情報発信・適正な労働時間管理 労使共同宣言の浸透
②長時間労働対策	<ul style="list-style-type: none">・時間外実績および担当長への事由の確認・職場委員へのヒアリング
③褒賞プログラムの検討	<ul style="list-style-type: none">・総実労働時間短縮への取り組みを担当単位で褒賞するプログラムの導入
④有休取得率向上	<ul style="list-style-type: none">・ステージAのスケジュール公開による取得率向上・全従業員がグループ目標(55%)必達に向けた取得状況の見える化

1.総実労働時間短縮について

～「対話・確認」の推奨～

時間管理だけでなく、業務の進捗について上司部下で密にコミュニケーションを取っている所属において、働き方の満足度が高まっています。上司が多忙でも遠慮せず、まず声を掛けてみましょう。今は時間がなくても、後日時間を作っていただくよう依頼をしましょう。

2. ④対話・確認

・業務が計画通りに進まず、時間が超過しそうな場合や仕事の進め方に課題があると感じた場合は「一人で抱え込まず、隠さず、速やかに上司に報告・相談」（業務内容と想定時間も含め）することが部下の行うべきことです。
・上司側も部下の状況を把握する意識を持ちながら、自身の業務が忙しく、部下の状況を逐一把握することが難しい場合でも「月中で部下の業務進捗を確認・支援する機会を作る」「部下から相談あればどこかで時間を確保し話を聞く」ようにしましょう。



©2024 MICARD CO Ltd. All rights reserved.



Confidential

15

※適正な労働時間管理ガイドラインより抜粋

2.ハラスメント防止に関する取り組みについて

1)三越伊勢丹グループの取り組み

ハラスメントゼロを実現するために労使共同宣言の浸透を図るとともに、eラーニングを実施、相談窓口を整理しました。

【ハラスメント・ゼロを実現するための労使共同宣言】

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません

- 共に働く仲間と自分自身をお互いに大切にします
皆が、“相手の異なる意見を受け止める”
“自分の気持ちも素直に伝えられる”
「対等で信頼感のある職場」を作ります
- 正しい知識と高い意識を持ち続けます
「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います
- 見て見ぬふりはしません
ハラスメントかも?と思ったら見過ごさず、
“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、
ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池 史和

三越伊勢丹グループ 相談・通報窓口のご案内

不正行為・違法行為等を見つけたら、ハラスメントかも?と思ったら、
見て見ぬふりをせず、勇気をもって相談・通報窓口へ連絡を。
当社グループで働く方であればどなたでも利用でき、匿名通報も可能です。
会社は、相談や通報に誠実に対応し、厳正に対処します。

パワハラ

セクハラ

不正・違法行為

▶▶▶ 相談窓口 ◀◀◀

▶ 各社・各店 総務部 まずは各社・各店総務部へご相談ください

▶ **カウンセリングルーム**
専門の社外カウンセラーが、**職場・人間関係の相談**を承ります。
プライバシーは保護されるため、
会社や職場に相談内容が伝わる
ことはありません

専用電話: 050-3154-4057
専用Eメール: counseling@isetanmitsukoshi.co.jp

※連絡先アドレスが変更になっております。
詳しくは、各社各店までご確認ください

受付: 毎週火曜日・木曜日
13:00 ~ 17:00
※店舗での相談も可能です(要予約)

▶▶▶ 通報窓口 ◀◀◀

内部通報専用窓口 (三越伊勢丹グループホットライン)

専用電話・専用メールにて受け付けています。受付後は、内部通報として
会社が調査します。不正行為や違法行為が発生、または発生する恐れがある
と感じたら、自らの関与の有無に関わらず通報しましょう

▶ **グループの窓口**
ホットライン業務専用の外部
企業に委託し、公平に受付を
行っているため、安心して通
報することができます

専用電話: 03-5793-3221
専用Eメール: imhds@integrex.jp

受付: 平日(土・日・祝日・年末年始を除く)
10:00 ~ 18:00

▶ **社外の窓口**
丸の内総合法律事務所

専用FAX: 03-3284-1199
専用Eメール: mar_hot_line@nifty.com

郵送: 〒100-0005 東京都千代田区丸の内
二丁目2番1号 神本ビル615号

▶ 三越伊勢丹グループ労働組合

労働組合では、相談・通報それぞれ受け付けています

専用電話: 03-6302-1218 (内線 691-33-800)
専用Eメール: soudan@imgu.or.jp

受付: 月・火・水・金・土 10:00 ~ 18:00

【内部通報に関する注意事項】
通報者は保護され、通報したことを理由に、会社から不利な扱いを受けたりすることはありません。匿名の場合、通報の内容が定かでない場合は調査を行うため、対応が限定されます。
知れた従業員からの通報も可能です。知れた内部通報については、自社の組織・人事部門へご相談ください。個人情報を取り扱う内容や、私生活に関する通報は受けられません。

三越伊勢丹ホールディングス

三越伊勢丹グループ労働組合

2.ハラスメント防止に関する取り組みについて

3)組合作成 啓発動画配信

所属で発生する可能性のある事例について、組合ホームページでご紹介しています。ぜひご覧ください。

タイトル	URL
①上司の「わからない」は部下を不安にする	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画①
②PCから目を離さない上司	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画②
③何度も質問する部下	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画③
④突発で休んだ日	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画④
⑤名前の呼び方	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画⑤
⑥上司が部下に私用の買い物を依頼する	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画⑥
⑦威圧的言動(態度)	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画⑦
⑧熟練者から新任者への叱責	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画⑧・⑨
⑨人格否定	
⑩業務時間外の指示	ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画⑩

1. 時間単位年次有給休暇制度の導入について
2. 育児介護休業法改正の対応について(早番固定・看護休暇)
3. ライフイベント再雇用制度拡充について

1) 時間単位有給休暇制度導入について

- “時間単位”制度は、育児や介護だけではない、通院や役所の手続き、家庭の用事など、従業員の様々な事情に応じた「働き方(休み方)」の柔軟性向上につながる新制度です。
- グループ内出向の現状と今後より推進されることを想定し、グループ共通制度として**2024年10月1日**より導入しています

有給休暇の定義とは？(労働協約より)

1日・半日・時間単位全てにおいて、考え方は同様

- 年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行く
- 会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある
- 時季を変更を提示され、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める
- 用途は自由

時間単位年次有給休暇制度導入のPOINT

- 通院や役所の手続き、家庭の用事など、従業員の様々な事情に応じた「働き方(休み方)」の柔軟性向上
 - 月給制社員の私用の遅刻、早退、外出の賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更
- ※公用遅刻の場合は、今まで通り時間単位年次有給休暇取得は不要



ルールを確認して、時間単位有給休暇制度を上手に活用しよう！会社発信の通達にもルールが載ってるうさよ。確認してみてね！

時間単位年次有給休暇制度 について

2024.09.13策定
HDS 人事統括部 労務・オペレーション部
2024.10.2補足
エムアイカード 総務人事部 人事統括室

1. 時間単位年次有給休暇制度の導入について

2) 時間単位有給休暇グループガイドライン

	時間単位	半日単位
対象企業	TimePro-VGを導入する三越伊勢丹グループ全企業	
対象従業員	全従業員（アルバイト除く）	
取得事由	問わない	
所定時間外勤務	原則行わない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り上長報告の上実施）	
制度開始時期	2024年10月から（フェロー社員は10月11日から）	2020年4月から
取得日数上限	年間5日間（半日単位とは別）	年間5日間（時間単位とは別）
1単位の時間数	1時間	取得日の所定労働時間の1/2 ※但し、取得日の所定労働時間の1/2に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げ
1日分の時間数	各人の1日の所定労働時間に相当する時間数で1日とカウント （時給者の場合は週or月契約時間数÷出勤日数に相当する時間数） ※1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、端数を1時間単位に切り上げ（1日所定労働時間7時間25分の場合⇒8時間） ※1日の所定労働時間に変更された場合は付与時間数もあわせて変更	2回取得するごとに1日とカウント
休憩時間	取得2時間以下：当該日の所定休憩時間を付与 取得3時間以上： 付与しない ※時間外勤務の実施等により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に取得する（実働6時間超：45分／8時間超：60分）	付与しない
中抜けでの取得	各社ルールに則り事前申請/承認の上で 可能 （半日と時間併用の場合は不可）	不可（半日と時間併用の場合も不可）
ロング & ショートでの取得	可能 （半日と時間併用の場合は不可）	不可（半日と時間併用の場合も不可）
1日の取得上限	実労働時間とあわせ1日の所定労働時間（端数がある場合は時間単位に切り上げた時間）を超えた時間数を取得することは不可	
失効後の残数対応	MIC対象外 制度導入なし	
1日未満取得期限	原則当年度内（旧有休の残数がある場合はそこから使用され、次年度には持ち越されないため）	
年5日の取得義務	法的な取得義務の対象とならない （会社の目標に対する実績としてはカウントされる）	法的な取得義務の対象となる （会社の目標に対する実績としてもカウントされる）
申請方法	2日前までに直属上長に申請（基本は毎月のワークや期初連休編成時に申請しておくのが望ましい）	
システム対応	年間5日間分超過時はアラートとなり登録不可 残時間数を半日単位等に変更は不可	年間10回超過時はアラートとなり登録不可 0.5日分を時間単位に変更することは不可

1. 時間単位年次有給休暇制度の導入について

3)FAQ

時間単位年次有給休暇制度について、皆さんからの質問にイングちゃんが回答します！



当日やむを得ない事情で時間単位年次有給休暇を使用する事は出来ますか？また、やむを得ない事情とは具体的に何ですか？

やむを得ない事情とは、本人・家族の私傷病や災害うさ。当日でも、時間単位年次有給休暇の使用は可能うさよ



時間単位年次有給休暇を取得する場合、用事が早く終わったので早めに出勤することは可能ですか？

1時間単位で利用するものなので短縮は×うさよ。当日申請の突発事案で1時間未満で利用する場合は、上司の判断が必要うさよ。



時間単位年次有給休暇を使用した場合、休憩は取得可能ですか？

時間単位年次有給休暇も取得時間により変わるうさよ

■取得2時間以下の場合…所定休憩時間を付与 ■取得3時間以上の場合…休憩は付与しない

※但し、時間外勤務等で実働6時間超の場合は45分、8時間超の場合は休憩60分取得する必要があるため、その際は休暇取得を見直すか、取得した休憩時間を正しく勤怠に反映する必要があるうさよ。



1. 時間単位年次有給休暇制度の導入について



時間単位年次有給休暇を使わず賃金控除を選択した場合、控除のほかに発生する影響はありますか？

賃金控除のほかに、全労働日の出勤率が8割未満の場合は、次年度の有給休暇付与日数に影響が出うさ



シフト勤務ですが、中抜けでの使用はできますか

中抜けでの使用可能うさ



時間単位年次有給休暇の取得事由を知らせる必要はありますか



1日・半日有休同様取得事由は自由うさ。自分から伝える事も、上司やワーク担当者に聞かれても伝える必要ないうさよ



欠勤控除の計算方法を教えてください。



私用遅刻・早退・外出による不就労時間については1分単位で月例賃金(本給)を控除するうさ。
【欠勤控除計算方法】
基準内賃金(本給+在宅勤務手当)÷9090(月間労働時間分数)×私用遅刻・早退・外出時間分数
例)200,000円÷9090分×180分=控除額 3,960円



2. 育児介護休業法改正の対応について(フルタイム早番固定・看護休暇)

1) 子が3歳以降小学校就学までの選べる両立支援制度の新設

2025年4月の法改正に伴い、ライフイベントと仕事の両立支援を目的に、子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立制度の新設を進めます。

改正内容: 会社が従業員に対して「育児と仕事の両立のための柔軟な働き方」を2つ以上提示し、従業員はそこから1つ以上を選ぶことができる制度です。

選択枠: a. 始業時刻等の変更(早番固定・フレックス)、b. テレワーク(月10日以上)、c. 短時間勤務制度、d. 保育施設の設置運営・費用補助、e. 新たな休暇の付与(年10日以上、要時間単位)の5つから提示

当社の対応: グループ共通制度となるため、グループ方針に合わせ5つの選択枠より

a. フルタイム早番固定勤務制度(早番固定) と **c. 育児勤務制度** が選択枠となります

既にc. 育児勤務制度は導入済のため、シフト勤務者は早番固定の新設を行います

※フレックス勤務者は、変更なし

2025年度 春の交渉にて審議決定を行い、2025年4月1日より制度導入を予定しています

「フルタイム早番固定」とは？

シフト勤務者がフルタイムで働く場合、複数のシフトパターンから所属で予め設定した「早番」「遅番」等のシフトで勤務しますが、3歳以降小学校就学前のお子さんがある場合、早番のみの勤務が選択できる制度

	シフト勤務制	a: フレックスタイム制
フルタイム (実働時間7時間25分)	基本シフトパターンから所属が予め設定した複数シフト(早番・遅番)で勤務。シフトは前月末のワークスケジュールで決定。 [NEW] a: 早番固定勤務 早番シフトのみで勤務。	8:00~22:00で始終業時間を個人で設定。
c: 育児短時間勤務 (実働時間5~7時間)	複数シフトから所属・本人で決定(原則1シフト)。	8:00~22:00で始終業時間を個人で設定。

2. 育児介護休業法改正の対応について(早番固定・看護休暇)

2)子の看護休暇の対象拡大

子の看護休暇とは:小学校就学に達するまでの子の看護(病気・怪我・その看護・予防接種・健康診断)のための休暇です(無給)
※子1人 年間5日、子2人以上 年間10日まで

変更ポイント : ①対象年齢と②使用事由の対象拡大を行います

現行 ⇒小学校就学に達するまでのお子様の病気・怪我・その看護・予防接種・健康診断

新制度⇒小学校3年生終了時までのお子様の病気・怪我・その看護・予防接種・健康診断・入卒園式・入学式

※2025年度 春の交渉にて審議決定を行い、2025年4月1日より制度導入を予定しています

現行制度

項目	
対象雇用形態	全雇用形態
対象年齢	小学校就学に達するまで
日数	子1人 年間5日、子2人以上 年間10日まで
使用事由	病気・怪我・その看護・予防接種・健康診断



新制度

項目	
対象雇用形態	全雇用形態
対象年齢	小学校3年生終了時まで
日数	子1人 年間5日、子2人以上 年間10日まで
使用事由	病気・怪我・その看護・予防接種・健康診断 入卒園式・入学式

3. ライフイベント再雇用制度の拡充

労使協議中

ライフイベント再雇用制度とは:個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択枠を増やすことを目的にライフイベントを事由にした退職者を再び雇用する制度です。

変更のポイント:現行制度では再雇用時はステージCで雇用と定義していますが、**新制度では3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格での再雇用可**となります。
制度導入については、現在協議中のため**2025年度春の交渉にて改めてご説明いたします。**

【現行制度】

項目	基準となる内容
資格	社員勤続満2年以上
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療
対象となる雇用形態	社員(ステージA・B・C)
再雇用時の雇用形態	社員ステージC
再案転換基準	面談及び試験、在籍中の評価を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定
再雇用時の賃金	在籍時の経験・能力及び再雇用時の雇用形態・資格・役割・職務等を勘案し決定



【新制度】

項目	基準となる内容
資格	社員勤続満2年以上
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療
対象となる雇用形態	社員(ステージA・B・C)
再雇用時の雇用形態	社員ステージC 3年以内の再雇用に限り、ステージA・Bは従前の資格
再案転換基準	面談及び試験、在籍中の評価を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定
再雇用時の賃金	在籍時の経験・能力及び再雇用時の雇用形態・資格・役割・職務等を勘案し決定

1. 第11期 運動方針
2. 第11期 組合役員紹介

1. エムアイカード支部 第11期(2024・2025年度)運動方針

IMGU エムアイカード支部 第11期 運動方針案

「自分らしく働ける会社へ」～一人ひとりの思いを吸い上げカタチにする会社へ～

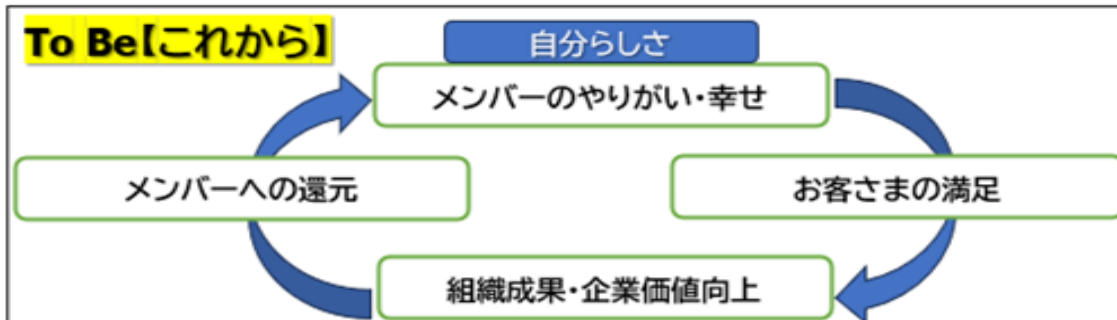
As Is【現状】

- グループの中核企業として「ファイナンス」や「金融商品」を拡大し2030年度 営業利益100億円を標榜
- 社内メンバーの思いは働きやすさとあわせて「働きがい」や「キャリア展望」がもっともっと高い会社になりたい
- 一方で日々の繁忙や「意見しても変わらないのでは」というメンバーの実情・心理に対し、一人ひとりの「思い」＝「自分らしさ」を引き出し、声に出してもらおうサイクルが不十分【課題】

組織目標達成とメンバー一人ひとりの
やりがい/幸せを両立させるために



To Be【これから】



支部重点取組

現場活動の強化 ～質と量の向上～

1年目:「伝えても変わらない」から「伝えたら変わるかも」に
2年目:「伝えたら変わった！」 と感じる取組みの推進

第11期運動方針 取り巻く環境

- ・ 国内においてコロナ禍は一旦の落ち着きをみせるものの、円安や物価高騰、自然災害など生活への不安要素は高い状況
- ・ 三越伊勢丹グループの連結業績は23年度決算において最高益、24年度第1四半期においても戦略が奏功し好調を維持
- ・ エムアイカードにおいてはグループ中核の金融事業会社として識別化(会員獲得)の推進と段階的な営業利益の伸長が求められている
- ・ グループ重点戦略である「グループ連邦」のもと今後もさらに事業会社間の人材交流が進む
- ・ カード業界においては従来の加盟店収入を中心とした収益構造は限界を迎え、デジタルを通じたUI・UXの向上やエンベデッド・ファイナンス(アプリ組込み型金融)によるソリューションがさらに潮流となる
- ・ 24年度～25年度においてはグループにおける識別化拡大を目的としたベーシックカード(旧呼称エントリーカード)がリリースされよりグループ百貨店各社との連携・協業が求められる
- ・ 社内風土においては「働きがい」の向上に向け、プロジェクトが立ち上がり根本的な課題の抽出に着手

第11期運動方針 前半年度支部活動予算費について

予 算	前期実績	前期比
3,690,500円	1,464,105円	252.1%

- ・ 運動方針(案)に基づき現場活動費380千円計上(前年実績97千円) テーマ別VOICE・エリアVOICE拡充
- ・ 上記に伴う交通費・旅費2,523千円計上(前年実績803千円) エリア役員増員、機関会議へのリアル参加拡大(前倒しのスケジュールリング)
- ・ 予算管理の見直し(前期の反省)・・・月次管理→毎月の執行委員会で消化状況を共有(前月まで)し都度ローリング

2. 第11期組合役員

1) 執行委員

執行委員長 益田 直哉 (組合専従)	副執行委員長 島野 亜衣 (組合専従)	副執行委員長 山崎 喜美子 (百貨店営業担当)	書記長 竹内 理絵 (組合専従)	書記次長 幸田 美穂 (組合専従)
				
福田 健太 (内部統制担当)	窪谷 慶之 (信用企画担当)	小野田 真代 (顧客サービス担当)	矢野 りさ (保険営業第2担当)	濱邊 万里代 (広島三越店)
				

2. 第11期組合役員

2) 評議員

越後 美玲 (システム第1担当)	高橋 望 (信用管理担当)	今村 周子 (カスタマー担当)	町 典昭 (請求事務担当)	豊田 雄二 (顧客サービス担当)
				
飯野 琴子 (ファイナンス営業担当)	藤枝 郁美 (伊勢丹新宿本店)	熊川 のぞみ (札幌三越)	松本 麻衣子 (岩田屋三越)	安藤 麻実 (スタジオアルタ出向)
				

1. 労働協約の訂正について

2. 広報活動

3. 育児・介護・疾病サポート百科

4. 活動報告

- ・社会貢献 : 愛の募金、東北復興支援
- ・レクリエーション: ボウリング大会、社会科見学

4.労働協約の訂正について

2024年4月改訂の労働協約に誤植があることが判明しました。
労使で内容を確認の上【覚書】を締結し、2025年4月改訂の労働協約で反映いたします。

対象となる雇用形態	時給制社員(マイスタッフ・エルダースタッフ)	
修正内容	1年間のカウント表記の誤り (誤:4月1日から翌年3月31日 ⇒ 正:10月11日から翌年10月10日)	
労働協約修正箇所	マイスタッフ	第612条(年次有給休暇)・第618条(子の看護のための休暇) 第619条(家族の看護のための休暇)
	エルダースタッフ	第612(年次有給休暇)

マイスタッフ労働協約

第612条(年次有給休暇) 5.(1)

改正後	改正前
年次有給休暇は原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、 <u>10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u>	年次有給休暇は原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、 <u>4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u>

4.労働協約の訂正について

第618条(子の看護のための休暇)

改正後	改正前
会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するマイスタッフが、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。(以下略)	会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するマイスタッフが、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。(以下略)

第619条(家族の看護のための休暇)

改正後	改正前
会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするマイスタッフが、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。(以下略)	会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするマイスタッフが、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。(以下略)

エルダースタッフ労働協約

第612(年次有給休暇) ④ (1)

改正後	改正前
年次有給休暇は原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。	年次有給休暇は原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

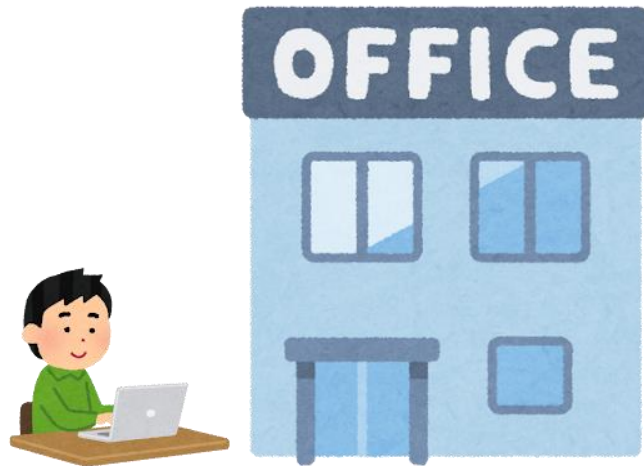
1. 組合の広報活動

VOICEや組合活動報告など、組合からのお知らせを組合ホームページで定期的に発信しています。

組合ホームページの更新状況は「Viva Engage」や「LINE」で受け取ることが可能です。

Viva Engage

- ・「社用」PC・スマホに情報をお届け
- ・業務中の空き時間に閲覧可



LINE

- ・「私用」スマホに情報をお届け
- ・休憩や通勤中、自宅等でも閲覧可



1. 広報活動

1) 組合HP

エムアイカード支部や組合本部の活動について掲載しています。

トップページ > エムアイカード支部 > @VOICE・議案書

Ca退職一時金水準引き上げ 支部大会にて可決！



初版公開日: 2024.09.26 最終更新日: 2024.09.26



9/26 (木) 「Ca退職一時金水準引き上げ」について支部大会を開催し、満場一致で可決されたことを報告いたします。

2020年度にCsとCaの期待役割を整理し、同一雇用形態内の均衡均等の観点からステージCaの処遇引き上げを段階的におこなってきましたが、今回が最終となります。
メンバーズVOICEのご参加ありがとうございました。

ステージCa退職一時金水準引き上げメンバーズVOICE (動画・議案書)

➡ <https://members.imgu.or.jp/ga001/30199>

トップページ > 組合本部 > ①お知らせ・ご案内, ②活動報告

【ダイバーシティ推進】2024年度 秋 介護個別相談のお知らせ



2024年度 秋開催

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、今後に備えたい方などでもご参加いただけます。

相談員のご紹介



榎枝 綾子

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をもとに、豊富な現場経験や個別相談経験をもつ

開催日時 (業務時間外での参加となります)

11月9日(土)	11月21日(木)	11月22日(金) ※電話・オンラインのみ	11月23日(土)	11月28日(木)
9:00-9:50		9:00-9:50	13:30-14:20	10:00-10:50
10:00-10:50		10:00-10:50	14:30-15:20	11:00-11:50
11:10-12:00		11:10-12:00	15:30-16:20	12:40-13:30
12:10-13:00		12:10-13:00	16:40-17:30	13:40-14:30
	16:30-17:20	16:30-17:20	17:40-18:30	14:40-15:30
	17:30-18:20	17:30-18:20	18:50-19:40	15:50-16:40
	18:40-19:30	18:40-19:30	19:50-20:40	16:50-17:40
	19:40-20:30	19:40-20:30		

対象者

三越伊勢丹グループ企業従業員

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

・新宿H&Iビル1階組合事務所内

申し込みについて

【受付期間】
・2024年10月8日(火) AM9:00～10月22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

※formsでのお申し込みが難しい場合は下記メールまでお問い合わせください

！お申し込みはこちらから！

<https://forms.office.com/r/at8pLQTMhh>

お問い合わせ: diversity@imgu.or.jp

imgu@imgu.or.jp | 組合 池上・川島

ホームページ www.imgu.or.jp

相談会以外では、育児サポートに関する冊子と情報動画を配信中です！下記をクリックしてご覧ください。

「介護サポートに関する情報」はこちらをクリック

1. 組合の広報活動

2) Viva Engage

社用PC・スマホで組合の情報を閲覧できます。

幸田 美穂
8月9日
61人が表示しました ...

【ダイバーシティ】介護に備える

親が元気なうちは「介護はまだ先のこと」と思いがちですが、「介護は突然やってくる」、そして「100人いれば100通りの介護がある」と言われています。お互いの思いや状況を理解していれば、急に介護がはじまったとしてもスムーズに対応できます。得者等でご家族と会われた際に、少し話してはいかがでしょうか。

関連記事→<https://members.imgu.or.jp/ga001/29975>
※「介護サポート百科」には、公的制度・三越伊勢丹グループ共通の制度・共済会の介護補助制度等を掲載しています。ぜひご活用ください。

介護チェックリスト①

あなた自身

まずは、あなたの介護に対する意識のチェックを見ましょう

- 親の介護についてきょうだいや配偶者、もしくは養本人と話したことがある
- 現在親がどんな暮らしをしているか想像できる(体調・友達・経済など)
- 親が支援や介護が必要になった時の希望(どれからの介護? 場所はどこで? など)を聞いたことがある
- もし自分が働いたとき家族がどうしたらよいか・どうしてほしいかを伝えている

Point 日頃からコミュニケーションをとってお互いの「今の」思いや状況を理解していることが大事!!
介護が始まったときスムーズに進められます。
そして親だけでなく、いつか来る自分の老介護。その時に家族が困らないように今から準備してください!
なぜならば介護は突然来ますから・・・。

<https://members.imgu.or.jp/ga001/29975>

いいね コメント 共有

👍❤️👤 松本 麻衣子と他5人

幸田 美穂
8月9日
62人が表示しました ...

【ダイバーシティ】疾病と仕事の両立

IMGUでは、疾病と仕事の両立を支援しています。もしもご自身が病気で診断されたら・・・大変ショックを受けることでしょう。「このまま仕事を続けられるのだろうか」等さまざまな不安を感じることもあるでしょう。

『会社の制度』を知り、利用することで“働き続ける”ことが可能になります。仕事を休んで治療・入院・通院をする場合、ご自身の優先順位によって休日・休暇をどれから使うかが違ってきます。ご参考になさってください。

関連記事【疾病サポート百科】→<https://members.imgu.or.jp/aa001/24723>

■ 休日・休暇等の取得の一例

① 収入をなるべく減らしたくない場合は

各休 → 連休各休 → ストック有給休暇 → 年次有給休暇

② 復職後の通院等に有給休暇を残しておきたい場合は

各休 → 連休各休 → 病気欠勤

<https://members.imgu.or.jp/aa001/24723>

いいね コメント 共有

👍👤 古川 真一と他7人

幸田 美穂
8月1日
62人が表示しました ...

【社会貢献】愛の募金・フードドライブへのご協力ありがとうございました!

IMGUでは、年に2回夏と冬に、愛の募金活動とフードドライブを実施しています。2024年夏も多くの方にご協力いただいたことを御礼申し上げます。

募金は、主にグループ従業員が自然災害等で被災された際の災害見舞金として活用させていただきます。お持ちよりいただいた食材は、各地域のごども食堂に寄贈いたします。

こちらはエムアイカード支部の活動報告です。後日、組合本部からの報告を予定しています。

愛の募金MIC支部報告→<https://members.imgu.or.jp/ga001/29268>
フードドライブMIC支部報告→<https://members.imgu.or.jp/ga001/29640>

2024夏 愛の募金 MIC支部報告

8/28 トロンのエスパーターホールで募金の声がけをさせていただきました。ありがとうございました！

👍👤 古川 真一と他7人

1. 組合の広報活動

3) LINE

組合や共済会の情報をタイムリーに配信しています。
執務室に私用スマホの持ち込みが制限された状況においては
こちらのご登録が大変便利です。
私用スマホで休憩や通勤等の時間にご覧いただけます。

3 簡単!!!
ステップ

労働組合公式LINE

登録方法



1 下記QRコードを読み込み、追加を押す！



追加

2

自動返信されたURLを押す！

これ以降のステップを実施しないと
ご自身の支部独自で配信した
メッセージが受け取れません
必ず実施をお願いします

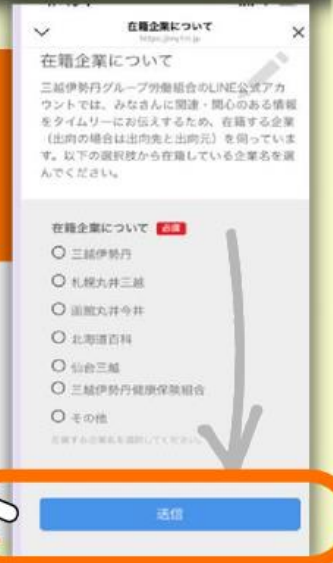


3

企業一覧の画面から
ご自身の在籍企業
を選択して、送信を押す！

○ご自身の在籍企業を選ぶ

送信ボタンを押す



2. 各種サポート百科(育児・介護・疾病)

三越伊勢丹グループでは、育児・介護・疾病における両立支援の環境整備に取り組んでおり、各種サポート百科を発行しています。当事者の方はもちろん、一緒に働くみなさんに知っていただきたい内容です。

1) 育児

男性育休についても記載しています。

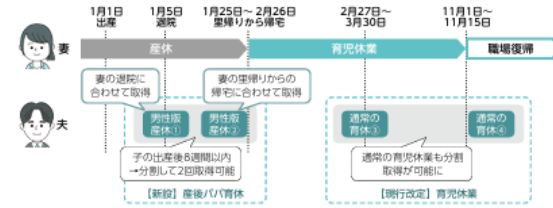
育児サポート百科➡

<https://members.imgu.or.jp/aa001/80>

CLOSE UP
目次に戻る

3 男性が取得できる育児休業とは？

男性が取得できる育児休業には、既存の「育児休業」と2022年10月からの法改正に伴い新設となる「産後パパ育休(出生時育児休業)」があります。特に新設される産後パパ育休は、分割の取得が可能になっており、パートナーの育児や働き方にあわせてカスタマイズが可能となります。(P.10-11参照)



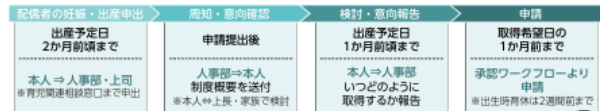
育児休業中の所得保障

休業期間中の収入は、手取り賃金が休業前の約8割相当となる場合があります。産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した場合には、「出生時育児休業給付金」として賃金の67%が支給されます。加えて、月に14日以上取得した場合は各種税(所得税・社会保険料・雇用保険料)の免除となり、手取り換算だと休業前の約8割相当の収入が確保されます。(雇用保険被保険者のみ)
●支給額: 休業開始時賃金日額×出生時育児休業日数×67/100 (詳細はP.15-16参照)

取得方法【例】

希望期間	約1週間の場合	1週間～4週間以内の場合	4週間を超える場合
取得【例】	(出生時)育児休業の特例 A 出生時育児休業(特例5日間含む) ※出生後8週間以内の場合 B 育児休業(特例5日間含む) ※出生後8週間を超える場合 C (出生時)育児休業の特例+ストック有休	A 出生時育児休業(特例5日間含む) ※出生後8週間以内の場合 B 育児休業(特例5日間含む) ※出生後8週間を超える場合 C (出生時)育児休業の特例+ストック有休	A 育児休業(法定/法定外) B (出生時)育児休業の特例+ストック有休
備考	「(出生時)育児休業の特例」は休業期間が4週間を超える場合は、使用できません。(ストック有休による休業期間は除く)		

育児休業取得までの申請流れ※第三越伊勢丹の場合



※上記フローは、基本的な運用フローとなります。申請方法詳細については、グループ各社によって異なる場合があります。所属企業の人事担当までご確認ください。

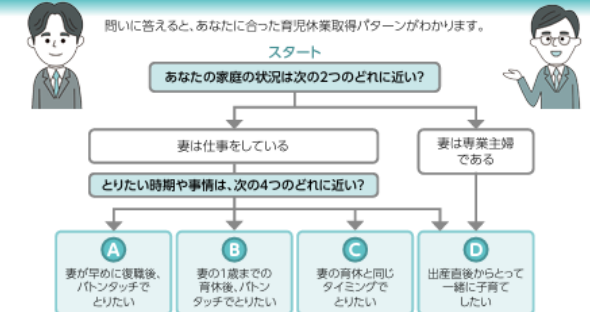
電話コミュニケーションポイント

取得者: 上司への報告
部下を持つ方: 本人の希望(取得したい時期や期間)に沿った助言と指導。

4 育児休業取得のタイミング

父親が育児休業を取得する場合どのようなタイミングで、どのくらいの期間とるか、それぞれの家庭の事情や会社の制度を勘案して検討することが重要です。取得のパターンは、100人いたら100通り様々なパターンが想定されます。下記のチャートや育児休業取得パターンを参考にしながら、あらためてパートナーと話し合ってから休業することをおすすめします。

下のチャートを参考に、育児休業のタイミングと期間を考えてみよう



A 妻が早くに復職するためパトタッチで取得

動機 ●「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
●本人の「育児を体験して見たい」という気持ち

B 妻の1歳までの産休後、パトタッチで取得

動機 ●復職後の妻をサポートするため

C 妻の育休と同じタイミングで取得

動機 ●妻のすまぬと本人の「育児を体験して見たい」という気持ち

D 出産直後から取得して一緒に子育て

動機 ●出産後から妻をサポートするため
●本人の「育児を体験して見たい」という気持ち

2.各種サポート百科(育児・介護・疾病)

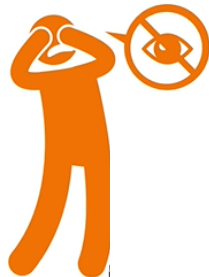
2)介護

誰もが携わる可能性がある介護。いざという時に慌てずに介護が始められるようにするには「介護の体制づくり」が大切です。親子、きょうだいであっても意外と今のお互いの考え方や状況がわからなくなっています。本格的な介護が始まる前に、介護される親の希望や、介護する側の状況を把握しておきましょう。

現状の確認 チェックリスト【親の生活機能】

『とりあえず元気そうだし、大丈夫だよね・・・』
最近感じる親の衰え、見て見ぬふりしていませんか？

- バスや電車で1人で外出していますか？
- 階段を手すりや壁をつたわず昇っていますか？
- 半年で2～3kgの体重減少はありますか？
- 口の渇きが気になりますか？
- 週に1回以上外出していますか？
- 周りの方から物忘れの指摘をされますか？
- 今日が何月何日かわからない時がありますか？



現状の確認 チェックリスト【親について】

- 暮らす場所
両親の一方が亡くなった後はどうしたいか
- お金の使い方
貯蓄や土地などを残さず老後資金として使おうと思っているのか。
- 治療方針、延命治療
どのような治療を望むのか、延命治療はどこまでするのか
- 誰に介護してほしいか
介護してほしい家族がきまっているのか、ヘルパーの介護に抵抗はないか
- 親戚情報、借金の有無、証明書類の保管場所など

詳しくは介護サポート百科P25でご確認ください



介護サポート百科→<https://members.imgu.or.jp/aa001/81>

2.各種サポート百科(育児・介護・疾病)

3)疾病

グループで働く方の体験が掲載されています。

病気と診断されたら誰だって不安になります。職場の仲間が病気になったら戸惑うこともあるでしょう。ご参考になさってください。

疾病サポート百科

➡<https://members.imgu.or.jp/aa001/82>

1

病気と仕事に関するさまざまな不安

目次に戻る

今日では治療する病気も多く、治療しながら仕事を続けている方も増えています。とはいえ、罹患したご本人にとってはさまざまな不安が伴うものです。ここに記載したのは一例ですが、ほかにも本当にさまざまな不安が生じることと思います。9ページ以降に、不安に対する答えを記載していますので、ご自身の状況に合わせてご覧ください。



1

職場の仲間が病気になったとき

目次に戻る

1 職場の同僚や部下の方へ理解と配慮のお願い

「治療と仕事の両立は困難である」と言う先入観で、業務を減らしたり過度に気を使われたりすることは、本人のやりがいや誇りを奪うこともあります。まずは、本人とよく話し合い本人の気持ちを尊重することが大切です。

職場の同僚が、治療などを受けていることを知ったとき、手術前、休職中、職場復帰直後、それ以降も配慮が必要となります。

- **本人とよく話し合いをしましょう**
どのようなスタイルでの勤務を望んでいるか、不安なことは何か、周りの人に知っておいて欲しいことはあるかなどについて話し合いましょう。
- **復職後も通院が続くことへの理解をしましょう**
手術が終わり復職したからといって、今まで通りに働けない場合があります。例えばがんの種類や治療方法に違いはありますが、復職後も治療や経過観察のために定期的な通院が必要となる方がほとんどです。
- **配慮をすべきことを確認しましょう**
手術や薬の副作用で今までできていたことが、一時的にできなくなることもあります。身体的や勤怠に関わる、できること、できないことを確認しましょう。
- **個人情報の取り扱いには気を付けましょう**
病気にかった人を支えていくには周囲の人の理解が必要です。しかし医療情報は重要な個人情報です。本人の了解を得ないまま周囲に明かすことは厳禁です。
- **できるだけこれまでと同じように接しましょう**
当事者は、今の自分の状態を理解してもらいたい、配慮は欲しいけど特別扱いほしくないで欲しいと思っています。何かしてあげなくてはその必要はなく、「何か役に立てることがあったら力になるから言ってね」というメッセージを送りましょう。
- **周囲の人への配慮も忘れないようにしましょう**
本人だけでなく、周囲の人への配慮も忘れないようにしましょう。「〇〇さんだけ特別扱い」という不公平感が生まれると、職場のコミュニケーションに支障をきたします。また特定の人に負担がかからないよう注意しましょう。病気になった人だけでなく、その周囲への配慮もしましょう。

2 病気になった時、復職した時、本人と確認、話し合いたいこと

- 今の病状と、今後の治療計画についての確認。
- 職場で病気の情報を「誰に」「いつ」「どこまで」伝えるか、伝えないか、についての確認。
- 職場で、できること、できないことの確認。
- 職場で配慮して欲しいことの確認。
- どのような勤務を望んでいるのかについての確認。

状況は常に変わっていきますので、定期的な確認と話し合いをおこなしましょう。

3. 活動報告 ①社会貢献活動

1)愛の募金

IMGUでは年に2回愛の募金活動を実施しています。

2024年6～7月、みなさまにご協力いただき、たくさんの募金が集まりました。

お預かりした募金は、主にグループ従業員が自然災害等で被災された際の災害見舞金に活用させていただきます。

三越伊勢丹グループ労働組合

2024年・夏 愛の募金 活動報告

24年6月～7月にかけて全国の店舗・事業所で「2024年・夏 愛の募金活動」を実施いたしました。三越伊勢丹グループで働く皆さまから寄付のご協力、ほんとうにありがとうございました。

940,154円

の寄付をお寄せいただきました。

愛の募金活動へご協力ありがとうございました。

直近における“愛の募金寄付報告”

今夏に実施させていただきました「IMGU愛の募金活動」で皆さまから、お預かりした募金は、大雨や地震などの災害によって被災されたグループ企業で働く方々などへのお見舞金の拠出に加え、「日本赤十字社」「UAゼンセン」を通じた被災者への寄付や救援活動支援にも活用させていただきます。

全国の皆さまにご協力をいただきました！

インクちゃんLINEスタンプ販売中！



2024夏 愛の募金 MIC支部報告



6/26 トルトンのエレベーターホールで募金のお声かけをさせていただきました。あたたかいご支援ありがとうございました！



3. 活動報告 ①社会貢献活動

2)石巻復興支援企画:次世代につなぐ～石巻に今を知ろう～

石巻は震災から10年以上が経ち、ハード面の復興は進んでいますが、「石巻の今を知って欲しい」、「次世代に伝えて欲しい」という現地の方の想いを受け止めて企画し、2024年7～8月にグループ従業員とそこご家族の方々が石巻を訪れました。



津波到達地点6.9mを示す鉄塔



津波・火災の被害に遭われた門脇小学校校舎内



大川小学校の裏山（白看板が津波到達地点）



津波の引き潮で倒壊した渡り廊下



日頃から持ち歩きのできる防災ボトルを作成しました！



3. 活動報告 ②レクリエーション



1) ボウリング大会

7/3(水)、新宿コパポウルにてエムアイカード支部ボウリング大会を開催。19名が集い、熱い戦いが繰り広げられました。

🏆 1位 🏆 新宿店：橋本直斗さん
🏆 2位 🏆 銀座店：今村勇音さん
🏆 3位 🏆 日本橋本店：岩淵弘美さん



9/12(木)に開催されたグループ各社の代表による決勝大会には、浦和店大会で高スコアを収めた浦和カウンターメンバーが出場されました。

(写真は浦和店大会表彰の様子)
左から本間小枝子さん・藤枝晃子さん・横川恵子さん・野本淳子さん



3. 活動報告 ②レクリエーション

2)サイボク見学ツアー

8/7(水)、首都圏に勤務するグループ従業員を対象に、人気施設「サイボク」を訪れるレクを実施しました。

豚が食卓に並ぶまでの講義や焼肉ランチ、自由行動での温泉・アスレチックをみなさん楽しまれたようです。今後もレクを企画しますので、お誘い合わせのうえ、ご参加ください。



とても楽しく、美味しかったです。特に温泉はゆっくりできました。同伴者は「ビールの飲めないのは先に教えて欲しかった〜」と大変残念がっておりましたが、それくらい焼肉は美味しかったです！



formsアンケートの回答をもって参加確認とさせていただきます。【全雇用形態 必須】

議案書・動画を確認した上で直接質問や確認を希望される方は
10月30日(水)、31日(木)に開催予定のリアル(リモート)VOICEにご参加ください。(詳細は議案書P2)

●アンケート

➔<https://forms.office.com/r/6Q0XJEsLbg>

