

# 2025年6月支給賞与 メンバースVOICE 議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

## メンバースVOICE

開催期間: 2025年4月25日(金)～5月6日(火)

対象者 : 全雇用形態(非組合員は除く)

方法 : 【必須】 動画視聴 ➡ Formsアンケート回答

4月14日(月)	支部執行委員会
4月15日(火)	本部執行委員会
4月18日(金)	支部評議員会
4月25日(金)～5月6日(火)	メンバースVOICE
5月9日(金)	支部大会
5月12日(月)	労使協議会
6月13日(金)	賞与支給



➡ 議案書・動画

<https://members.imgu.or.jp/ga001/37403>



➡ アンケート

<https://forms.office.com/r/fJYrz0aHex>

# 支部大会 議事日程

## 【日程】

2024年5月9日(金)  
午前9:45分より

## 【会場】

トリトン13階応接会議室1(リモート可)

## 【構成員】

支部大会代議員  
支部役員・本部執行委員  
監査委員

議事内容	
1. 議長団選出	支部書記長
2. 書記任命	支部大会議長
3. 開会宣言	支部大会議長
4. 議事運営委員選出	支部大会議長
5. 成立確認 資格審査報告	支部大会議事運営委員長
6. 議事日程発表・承認	支部大会議事運営委員長
7. 議題開会宣言 第1号議案 I. 2025年6月 賞与要求 II. 2025年度 賞与業績評価指標について 第2号議案 I. スペシャリティスタッフ 一時金要求 II. マイスタッフ 一時金要求 III. エルダースタッフ 一時金要求	支部大会議長
8. 議事終了宣言	支部大会議長
9. 支部執行委員長挨拶	支部執行委員長
10. 閉会宣言	支部大会議長

# I. 2025年6月賞与について

1. エムアイカードを取り巻く環境について
2. エムアイカード2カ年計画(23~24年度)について
3. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの新・中期経営計画について
4. 2025年6月賞与要求にあたっての組合の考え方
5. 2025年6月賞与要求
6. 支給細則

# 1. エムアイカードを取り巻く環境①

## 1) 24年度第3四半期三越伊勢丹グループ業績

3月期決算・・・5月13日(火)15:30

第3  
四半期

- ・総額売上高：戦略の推進により国内顧客、インバウンド顧客とも堅調に推移し、引き続き増収
  - ・販売管理費：機動的なコントロールをグループで実施し、抑制することで引き続き前年を下回る
- 以上の結果、営業利益・経常利益ともに統合後最高益。営業利益率は**6.1%**と前年から**1.6%**改善

通期  
見込

- ・総額売上高：戦略の推進に加え、インバウンドの回復も順調に推移
- ・販売管理費：戦略推進による経費投下は行いながら着実にコントロールを継続

単位:億円	第3四半期決算(累計)			通期予測(第3四半期確定時点)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年差	11月計画差
総額売上高	<b>9,786</b>	<b>107.5%</b>	+ <b>683</b>	<b>13,200</b>	<b>107.8%</b>	± <b>0</b>
売上高	<b>4,174</b>	<b>103.9%</b>	+ <b>155</b>	<b>5,560</b>	<b>103.6%</b>	± <b>0</b>
売上総利益	<b>2,549</b>	<b>106.9%</b>	+ <b>164</b>	<b>3,410</b>	<b>106.9%</b>	± <b>0</b>
販売管理費	<b>1,950</b>	<b>98.7%</b>	▲ <b>25</b>	<b>2,690</b>	<b>101.7%</b>	± <b>0</b>
営業利益	<b>599</b>	<b>146.4%</b>	+ <b>189</b>	<b>720</b>	<b>132.4%</b>	± <b>0</b>
経常利益	<b>660</b>	<b>146.8%</b>	+ <b>210</b>	<b>770</b>	<b>128.6%</b>	± <b>0</b>
四半期純利益	<b>464</b>	<b>149.4%</b>	+ <b>153</b>	<b>580</b>	<b>104.4%</b>	± <b>0</b>

# 1. エムアイカードを取り巻く環境②

## 2) 国内百貨店業績

### 国内百貨店事業 25年3月(24年度累計) 売上実績

#### 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	99.4%	113.7%
三越日本橋本店 店頭	98.8%	106.3%
三越銀座店	104.1%	118.5%
伊勢丹立川店	98.4%	98.8%
伊勢丹浦和店	90.2%	93.3%

	前年比	4-3月累計
(株)三越伊勢丹 計 ①	99.5%	110.9%

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	99.8%	103.6%
函館丸井今井	90.4%	93.5%
仙台三越	94.9%	95.4%
新潟三越伊勢丹	96.4%	94.6%
静岡伊勢丹	91.4%	97.4%
名古屋三越	99.1%	102.5%
広島三越	91.6%	85.4%
高松三越	90.5%	100.3%
松山三越	79.6%	91.4%
岩田屋三越	96.8%	106.8%

	前年比	4-3月累計
国内グループ百貨店 計 ②	96.4%	101.7%

	前年比	4-3月累計
国内百貨店 計 (①+②)	98.4%	107.5%

### 25年3月概況

全国的に天候が不安定だったこともあり、3月の実績は売上前年比において(株)三越伊勢丹計で**99.5%**、国内百貨店計で**98.4%**と前年を下回ったものの、**2024年度累計(4-3月)**では(株)三越伊勢丹で**110.9%**、国内百貨店計で**107.5%**と前年を上回った。

首都圏では店舗によって用途は異なるものの、ラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドのジャケットやスカートなどを中心に春物衣料品が伸長した。また、宝飾品や化粧品、装身具などが引き続き堅調に推移。

免税売上は化粧品や装身具に高い関心がみられ、日本人売上同様ラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドの衣料品も堅調に推移。

# 1. エムアイカードを取り巻く環境③【2024年度 エムアイカード営業計数】

## 3) 主要営業計数(24年4月～2月累計)

	実績	修正予算比	前年比
正常口座数(千口座)	<b>2,047</b>	<b>99.0%</b>	<b>97.4%</b>
内 百貨店カード	<b>1,970</b>	<b>99.0%</b>	<b>97.3%</b>
内 提携・プロパー	<b>77</b>	<b>98.9%</b>	<b>100.7%</b>
内ゴールド正常口座数(千口座)	<b>328</b>	<b>99.1%</b>	<b>101.2%</b>
入会口座数(千口座)	<b>151.0</b>	<b>92.5%</b>	<b>93.4%</b>
退会口座数(千口座)	<b>199.9</b>	<b>104.0%</b>	<b>106.1%</b>
取扱高(億円)	<b>9,490</b>	<b>99.0%</b>	<b>102.6%</b>
百貨店取扱高	<b>4,008</b>	<b>100.6%</b>	<b>102.7%</b>
外部取扱高	<b>5,482</b>	<b>97.8%</b>	<b>102.5%</b>
割賦取扱高(億円)	<b>552</b>	<b>99.1%</b>	<b>104.5%</b>
割賦残高(億円)	<b>314</b>	<b>102.4%</b>	<b>106.5%</b>
長期延滞発生額(百万円)	<b>1,116</b>	<b>98.9%</b>	<b>112.7%</b>
長期延滞回収額(百万円)	<b>587</b>	<b>99.8%</b>	<b>104.6%</b>

### ■正常口座数

入会口座数の未達、退会口座数の超過により  
204.7万口座(予算差▲2.1万口座)

### ■ゴールド口座数

入会未達・退会超過により32.8万口座  
(予算差▲0.3万口座)

### ■取扱高

外部取扱高は、メインカード化施策実施により取扱高の押上げを図るも、正常口座数未達による利用口座数の減少傾向が続く

### ■割賦取扱高

「あとから分割」伸長により前年比を上回るが、修正予算は未達

# 1. エムアイカードを取り巻く環境④【2024年度 エムアイカード損益】

## 4) 損益実績(24年4月～2月累計)

単位:百万円

	実績	修正予算比	前年比
営業収入	<b>31,435</b>	<b>98.3%</b>	<b>105.0%</b>
内 百貨店カード事業	<b>25,991</b>	<b>99.7%</b>	<b>103.2%</b>
内 その他カード事業	<b>614</b>	<b>97.1%</b>	<b>102.9%</b>
内 マーケティング事業	<b>143</b>	<b>78.7%</b>	<b>76.1%</b>
内 保険事業	<b>864</b>	<b>97.5%</b>	<b>85.0%</b>
内 アクワイアリング事業	<b>3,140</b>	<b>89.2%</b>	<b>136.9%</b>
営業費用	<b>24,520</b>	<b>95.1%</b>	<b>95.0%</b>
内 人件費	<b>4,173</b>	<b>98.0%</b>	<b>93.4%</b>
内 運営費	<b>4,411</b>	<b>101.1%</b>	<b>86.5%</b>
内 ポイント・ブランド費	<b>5,879</b>	<b>96.8%</b>	<b>103.5%</b>
内 自社施策費	<b>1,011</b>	<b>77.8%</b>	<b>85.6%</b>
営業利益	<b>6,916</b>	<b>111.8%</b>	<b>167.7%</b>

■ 予算ローリング後の追加施策の実施影響から一部の経費は超過したものの、百貨店取扱高・割賦収入好調の継続、および収支構造改革の効果発現と連動経費の減少により利益を積み上げ、年度の営業利益予算を上回推移している状況

■ 2月・3月はベーシックカード獲得強化施策をはじめ、追加施策を実施→いずれも24年度利益の積み上げとともに25年度の利益計画達成に資する施策となる

# 1. エムアイカードを取り巻く環境⑤

## 5) エムアイカード 全社要員数推移(2024年4月～2025年3月 月初)

【資格別要員数推移(出向者・施策要員(臨時派遣)含む)】

単位:人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	25年 1月	2月	3月	期初差
St-A	23	23	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	1
St-B	111	111	109	109	109	108	108	108	108	109	109	109	▲2
St-Cs・Ct	195	194	193	193	193	193	193	192	192	192	194	197	2
St-Ca	261	260	258	255	253	251	251	251	251	248	249	248	▲13
エルダー	22	22	24	26	26	26	26	27	27	28	25	29	7
特別社員	6	6	7	7	9	9	9	9	9	9	8	8	2
SS	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	0
MS・ES	72	71	70	70	70	70	69	69	69	69	68	69	▲3
派遣社員	121	106	103	115	108	105	134	122	134	123	158	171	50
全社計	819	801	795	807	800	794	823	811	822	810	847	859	40
前年差	▲73	▲90	▲105	▲79	▲82	▲76	▲40	▲37	▲19	▲13	20	33	-

# 1. エムアイカードを取り巻く環境⑥

## 6) 2024年度 エムアイカード業績速報(2025年4月14日時点)

単位:百万円

	速報値 (見込み)	期初予算	期初予算差	□ーリング 予算	□ーリング 予算差	前年差	前年比
営業収入	<b>34,301</b>	<b>34,480</b>	<b>-179</b>	<b>35,140</b>	<b>-839</b>	<b>1,376</b>	<b>104.2%</b>
営業費用	<b>28,231</b>	<b>28,770</b>	<b>-539</b>	<b>29,280</b>	<b>-1,049</b>	<b>-311</b>	<b>98.9%</b>
営業利益	<b>6,069</b>	<b>5,710</b>	<b>359</b>	<b>5,860</b>	<b>209</b>	<b>1,686</b>	<b>138.5%</b>

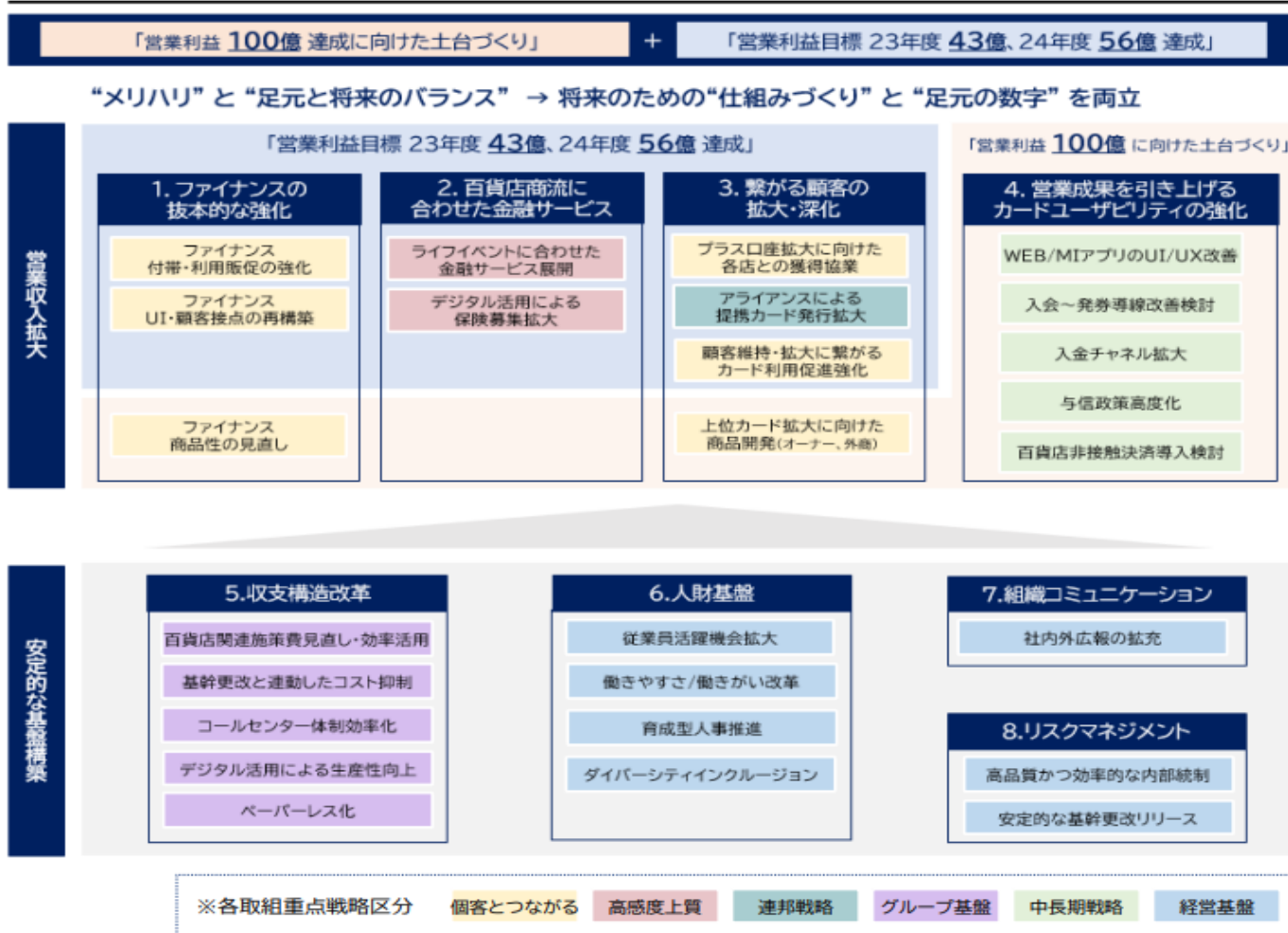
### 参考:2023年度業績

	実績	期初予算	期初予算差	前年差	前年比
営業収入	<b>32,925</b>	<b>32,743</b>	<b>182</b>	<b>1,976</b>	<b>106.4%</b>
営業費用	<b>28,542</b>	<b>28,462</b>	<b>80</b>	<b>1,698</b>	<b>106.3%</b>
営業利益	<b>4,383</b>	<b>4,281</b>	<b>102</b>	<b>281</b>	<b>106.9%</b>

## 2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について①

### 1) 2ヶ年計画(2023-24)の全体像と利益計画について

エムアイカード 23・24年度全社計画の全体像



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	329億	285億	13.3%
24年度計画	57億	345億	288億	16.5%

## 2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について②

### 2) 2024年度振り返り

重点  
項目

1. 繋がる顧客の拡大・深化	2. ファイナンスの抜本的強化	3. 百貨店商流にあわせた 金融サービスの提供
4. 収支構造改革	5. 基盤構築	6. 中長期視点

#### 【テーマ別 主なアクションプランと進捗】

重点 項目	主なアクションプラン	進捗
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高額与信/施策組み合わせを活用したカード利用拡大</li> <li>・裾野拡大を目的としたエントリーカードの百貨店内展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・与信施策とゴールド・QUICPay主とした施策の推進</li> <li>・25年3月19日『エムアイカード ベーシック』ローンチ</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・百貨店との協業による利用販促の強化</li> <li>・ファイナンスUI・UXの再構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・百貨店、MIFAとの取組みによる</li> <li>・コンビニ収納サービスローンチ(25年2月12日)</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ショッピング総合保険の組成とサービスイン</li> <li>・金融サービスアプリの導入と新規サービス連携開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・25年3月3日『COLLECTOR'S CARE』リリース</li> <li>・25年3月3日金融サービスブランド『MITOUS』ローンチ</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運営費/リスク費抑制に向けたコスト適正化の取組</li> <li>・労務コスト基準明確化と適正運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明細有料化と更改カード普通郵便化運用開始(第3Q)</li> <li>・『中長期要員グランドデザイン』策定</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーンマネジメント/think good推進</li> <li>・個人情報保護管理と情報統制の再構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組先対話とWeb明細率の向上</li> <li>・新ログモニタリング、研修運用開始</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・百貨店内現金入金抑制による利用促進・ウォレットシェア拡大</li> <li>・まち化に向けたデジタルカード(即時発番)の開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上位カード戦略と同期したポイント制度変更の協議開始</li> <li>・審議終了➡開発フェーズへ</li> </ul>

# 3. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの新・中期経営計画について①

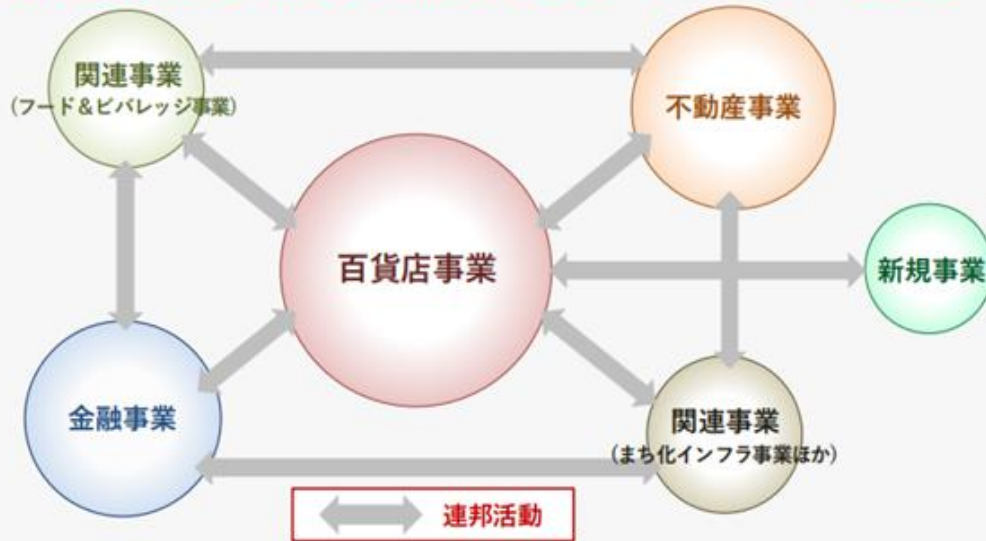
## 3) 三越伊勢丹グループ 中期経営計画(25-30年)

- ・世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに多様な顧客価値を提案する“**個客業**”へ進化
- ・連邦活動により各事業の連携を深め、**新たな事業機会**の獲得によって利益を拡大

### 【個客業のプロセス】



“特別な”百貨店を中核とした、新たな“個客業”ビジネスモデルを確立



【事業機会の獲得】

#### 【世界へ拡大】

国内/海外の壁を取り払い、世界中から顧客を集める

#### 【時間の拡大】

百貨店の営業時間に留まらず、24時間365日を通じてマネタイズ

#### 【空間の拡大】

まち化を手段に、顧客を集め、深く付き合うための空間づくり

#### 【用途の拡大】

三越伊勢丹ならではの“高感度上質”な、多様な顧客価値

### 【金融事業】

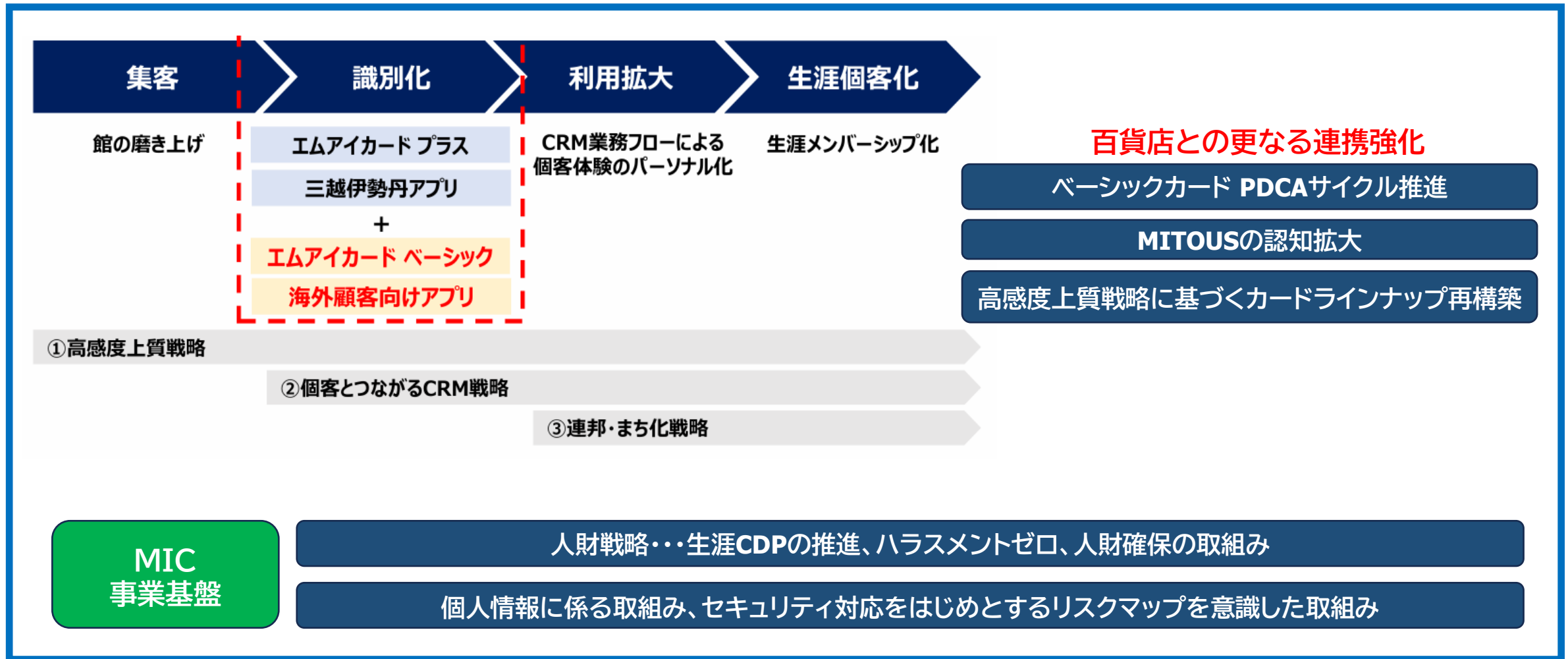
暖簾の価値とグループ顧客基盤を活かし“**ならではの価値**”を提供する金融サービス業を確立

#### 営業利益計画

営業利益計画	
2027年度	2030年度
80億円	100～110億円

### 3. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの新・中期経営計画について②

#### 4) 2025年度 エムアイカード重点ポイント(個客業プロセスに基づく)



## 4. 2025年6月賞与要求にあたっての組合の考え方①

### 1)直近(2021年度以降)賞与要求

年度	支給月	要求内容
2021年度	冬(2021年12月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
	夏(2022年6月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
2022年度	冬(2022年12月)	支給表通り
	夏(2023年6月)	支給表通り
2023年度	冬(2023年12月)	支給表通り
	夏(2024年6月)	加算(資格別0.80~0.33ヶ月)および一時金要求
2024年度	冬(2024年12月)	支給表通り
	夏(2025年6月)	今回

### 2)2024年度(24年12月・25年6月) 賞与業績評価指標について

24年度の賞与交渉をする上での業績指標は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、営業収入や営業費用等に大きな変動要素があった場合は、こちらを判断材料とする」としました。

### 3) 今回(2025年6月賞与)の要求方針

前述の通り、会社業績は速報値で営業利益60.6億円と期初予算差 約3.6億円超、修正予算差 約2.1億円超となりました。前年度(24年6月支給賞与)は23年度に特有の環境与件がありながらも、次年度以降の利益創出に繋がる定性的な取組みを推進し、期初の営業利益予算を達成したことを根拠として加算要求(賞与制度の無い資格にも一時金要求)を行いました。

24年度はグループ新・中期経営計画(25-30年度)において個客業を標榜していく上での識別化を加速させる取組みや金融領域のサービスローンチ、事業基盤の整備といった準備を進めながら利益予算(期初・修正)を上回る結果となりました。新・中期経営計画の初年度にあたり、一人ひとりが高い意欲で主要施策に取り組んでいくために、今回も以下の根拠を以て加算要求を行います。全社一丸での上記の取組み推進という観点から賞与制度の無い資格(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)について今回も一時金要求を行います。

#### 【加算要求根拠】

- 期初の営業利益予算57億円に対し、期中に上方修正(58.6億円)、速報ベースではあるものの最終的に60億円超の着地に至ったこと
- グループ 新・中期経営計画における『カード・金融事業』の準備や主要施策を全社一丸となって実施したこと

### 4) 24年度業績の評価と考え方

#### ■業績・アクションプラン

- ①営業利益：期初・修正予算ともに達成
- ②営業収入：**未達**（期初予算比 99.5% □ーリング予算比 97.6%）
- ③営業費用：抑制（期初予算比 98.1% □ーリング予算比 96.4%）
- ④アクションプラン：トップライン指標(カード取扱高・カード獲得)は未達となるも全社重要KPI(商品開発・事業基盤の構築)はMICおよびグループ新中期経営計画における将来に繋がる成果として着実に推進

#### ■評価

- ・昨年度はコスト構造改革予算の12億円を達成し、トップラインも予算達成。
- ・本年(24年度)は貸倒引当金の基準見直しやアクワイアリングにおけるグループ収入再設計といった増益要素あり
- ・トップラインは伸長するが計画には未達。収支構造改革は昨年水準までには至らず、前年を上回る達成評価には至らず

結果、24年度の営業利益は前年度の予算差(約1億円+)を上回る実績となったものの、23年度の固有与件や上記の評価をふまえ労使で合意した、昨年度を下回る原資での要求を行います。

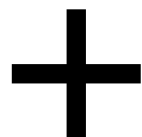
## 5)加算要求の水準について

### ①考え方

加算分については労使で合意した原資規模をもとに、前年度と同様に各資格の平均年収をベースとして加算する支給ヶ月を算出、要求します。(利益貢献度の高さ、減額時対応をふまえた考え方)

### ②水準

	資格	通常の賞与
賞与制度有	ステージA	支給表通り  ・評価要求、支給細則は後述 ・25年度入社 of St-Ctは除く
	ステージB	
	ステージCs	
	ステージCt	
	ステージCa	
	エルダー社員	
	特別社員	



資格	加算ヶ月 (各資格とも一律)
ステージA	<b>0.65ヶ月</b>
ステージB	<b>0.40ヶ月</b>
ステージCs	<b>0.25ヶ月</b>
ステージCt	<b>0.20ヶ月</b>
ステージCa	<b>0.19ヶ月</b>
エルダー社員	<b>0.16ヶ月</b>
特別社員	<b>0.36ヶ月</b>

\*25年度入社 of ステージCtは除く  
 \*ステージAは要求しないが基準に基づく水準を表記

### 6) 一時金要求の水準について

#### 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。(前年度と同様)

#### 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	<b>25,000円</b>
	マイスタッフ・エルダースタッフ	<b>10,000円</b>

### 7) 2025年度の賞与業績評価指標について

2025年度の賞与交渉をする上での業績指標は、前年度までの『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」』に加え、グループ中期経営計画におけるエムアイカードの担うミッションや利益計画を鑑み「グループ連結営業利益」も指標に加えます。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。

## 8) 今後の賞与要求について

昨年度に続き今回も加算要求を行います。支部執行部の方針として、**今後は賞与支給表自体の見直しに向けた協議を労使で行っていきます。**前述の金融事業において2030年度の利益計画は100億円を超すものとなっており、この2年間における要求は制度に無い「加算要求」を行いましたが、今後グループの中核企業として高い営業利益水準を担いながら生産性向上を進めていくうえで、**現状より高い水準で安定した賞与支給を制度化することを目指します。**

25年度の労使通年協議(25'春の交渉議案書参照)における「**中長期人財・要員戦略実現に向けた人事課題の洗い出し**」**において取り扱う内容**とし、25年度中間VOICE(本年10~11月を予定)において進捗を報告します。

9. 2025年度労使通年協議事項		審議決定事項	
1. 人事賃金制度			
対象	項目	内容	
1	全雇用形態	人事賃金制度 教育・キャリア (働く環境)	中長期人財・要員戦略実現に向けた人事課題の洗い出し (事業戦略に基づく①確保②育成を中心に課題解決の優先順位精査) →前年度継続案件:エリア資格給の在り方も包含
2	エルダー社員	人事賃金制度	会社戦略と従業員ニーズをふまえたエルダー社員制度の見直し
3	社員・SS	人事賃金制度	【2024年度より継続】 専門性人財の処遇検討
4	社員	人事賃金制度	事業環境の変化にともなう転勤・本籍地の在り方について
5	マイスタッフ	人事賃金制度	【2024年度より継続】 期中の達成度や貢献が処遇に反映される仕組みの検討 (能力給の上限見直し)

**25年春の交渉議案書 P111参照**

今後の要員計画に基づく人事課題の洗い出しにおいて利益水準にそった賞与支給表を含む賃金全般の見直しを議論

## 1)ステージB 賞与要求

### ①評価要求について

ステージBは平均B評価以上の分布となることを要求します

### ②賞与要求

ステージB支給表

単位:ヶ月

評価 /PV	B-1 (IV)	B-2 (V)	B-3 (VI)	B-4 (VII)	B-5 (VIII)	B-6 (IX)
S	5.15	5.10	5.05	5.00	4.95	4.90
A	4.15	4.10	4.05	4.00	3.95	3.90
B+	3.65	3.60	3.55	3.50	3.45	3.40
B	3.15	3.10	3.05	3.00	2.95	2.90
B-	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
C	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
D	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10

+

加算ヶ月
一律 <b>0.40</b> ヶ月

## 2)ステージCs・ステージCt 賞与要求

### ①評価要求

ステージCs・ステージCtは平均B評価以上の分布となることを要求します

### ②賞与要求

ステージCs・Ct支給表

単位:ヶ月

評価/PV	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	3.00	2.75	2.55	2.40
A	2.70	2.55	2.45	2.30
B+	2.50	2.40	2.35	2.25
B	2.30	2.25	2.20	2.20
B-	2.10	2.10	2.15	2.15
C	1.90	1.95	2.05	2.10
D	1.60	1.75	1.90	2.00

+

#### ステージCs

加算ヶ月
一律 <b>0.25</b> ヶ月

#### ステージCt

加算ヶ月
一律 <b>0.20</b> ヶ月

## 3)ステージCa 賞与要求

### ①評価要求

ステージCaは平均B評価以上の分布となることを要求します

### ②賞与要求

ステージCa支給表

単位:ヶ月

評価/PV	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.50	2.25	2.05
A	2.20	2.05	1.95
B+	2.00	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.75
B-	1.60	1.60	1.65
C	1.40	1.45	1.55
D	1.10	1.25	1.40

+

加算ヶ月
一律 <b>0.19</b> ヶ月

## 1)社員(ステージB・Cs・Ct・Ca)支給細則

支給日	2025年6月13日(金)
勤怠対象期間	2024年10月1日から2025年3月31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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>◆2025年4月1日入社者</p>
基準日	<p>2025年3月31日現在とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ただし、2025年4月1日入社者は4月1日付けとする。</li> <li>・2024年10月1日から2025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</li> </ul>
支給方法	次頁参照
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする</li> </ul>

## 2) 支給方法

ステージB	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給× <b>0.40</b> ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+本給× <b>0.40</b> ヶ月
ステージCs	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給× <b>0.25</b> ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+本給× <b>0.25</b> ヶ月
ステージCt	期間中欠勤のない者	本給×評価別支給ヶ月+本給× <b>0.20</b> ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×評価別支給ヶ月×(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+本給× <b>0.20</b> ヶ月
ステージCa	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給× <b>0.19</b> ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+本給× <b>0.19</b> ヶ月
期間中入社した者		本給×役割別評価別支給ヶ月+ステージ毎加算水準×(出勤ヶ月÷6ヶ月) 但し <b>2025年4月1日</b> 入社者の支給ヶ月(0.5ヶ月)を下回る場合は0.5ヶ月を支給する
<b>2025年4月1日付 入社者</b>		本給× <b>0.5</b> ヶ月(※加算無し)

## 3)2025年4月1日付 雇用形態転換者 支給方法

転換前 (~24/3/31)	転換後 (25/4/1~)	基準
ステージCt	ステージCs	Ctの基準で評価通り支給する
ステージCa	ステージCs	Caの基準で評価通り支給する
ステージCs	ステージCa	Csの基準で評価通り支給する
マイスタッフ	ステージCa	本給× <b>0.5</b> ヶ月の支給に加えマイスタッフとしての一時金を支給する

## 6. 2025年6月 賞与要求・支給細則【エルダー社員】

審議決定事項

### 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	+	加算ヶ月
1.0カ月		S	70,000		一律 0.16ヶ月
		A	30,000		

単位:円

### 2)エルダー社員(月給制)支給細則

支給日	2025年6月13日(金)	
勤怠対象期間	2025年10月1日から2025年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・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	2025年6月1日現在とする ・2024年10月1日から2025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	i: 期間中欠勤のない者	本給×1.0ヶ月+評価別定額+本給×0.16ヶ月
	ii: 期間中欠勤、休職のある者	(本給×1.0ヶ月+評価別定額)×(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+本給×0.16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	

## 6. 2025年6月 賞与要求・支給細則【エルダー社員】

審議決定事項

### 1)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

+

加算ヶ月

一律 0.16ヶ月

### 2)エルダー社員(時給制)支給細則

支給日	2025年6月13日(金)	
勤怠対象期間	2024年10月1日から2025年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者	
基準日	2025年6月1日現在とする ・2024年10月1日から2025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	2024年10月1日～2025年3月31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+本給×0.16ヶ月 ※対象賃金合計=契約内基本給(所定労働分数-不就労分数)/所定労働分数+有給休暇賃金
	2024年11月1日から2025年3月31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+本給×0.16ヶ月
	2025年4月1日から2025年6月1日までにエルダー社員に転換した者	・6月1日時点の(時間給×週契約時間)×52週/12ヶ月+本給×0.16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	

## 1)特別社員 評価要求

特別社員は絶対評価とすることを要求します

## 2)特別社員 賞与要求

単位:ヶ月

基本賞与支給ヶ月
<b>2.0</b> ヶ月

+

評価	評価別加減月数 (年間評価)
S	+0.4
A	+0.2
B	+0.0
C	-0.2
D	-0.4

+

加算ヶ月
一律 <b>0.36</b> ヶ月

## 1)特別社員 支給細則

支給日	<b>2025年6月13日(金)</b>	
勤怠対象期間	<b>2024年10月1日から2025年3月31日</b>	
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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>◆<b>2025年4月1日入社者</b></p>	
基準日	<p><b>2025年4月1日現在とする</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年<b>10月1日</b>から<b>2025年6月1日</b>までに他雇用形態から特別社員に転換した者は、特別社員としての賞与を支給する</li> <li>・別途個別の契約がある場合は、個別契約を優先する。</li> </ul>	
支給方法	i :期間中欠勤・休職のない者	本給×基本賞与支給ヶ月( <b>2.0ヶ月</b> ) + 評価別加減月数(年間評価) + 本給× <b>0.36ヶ月</b>
	ii :期間中欠勤・休職のある者	本給×基本賞与支給ヶ月( <b>2.0ヶ月</b> ) + 評価別加減月数(年間評価)×(所定労働分数-不就労働分数)/所定労働分数 + 本給× <b>0.36ヶ月</b>
	<b>2025年4月1日入社者</b>	本給× <b>0.5ヶ月</b> (※加算無し)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする</li> </ul>	

## 1) スペシャリティスタッフ一時金要求

<b>一律 25,000円</b>
-------------------

## 2) スペシャリティスタッフ一時金 支給細則

支給日	<b>2025年6月13日(金)</b>	
勤怠対象期間	<b>2024年10月1日から2025年3月31日</b>	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・期間中欠勤・休職等のある者についても控除はせず、一律の支給とする	
基準日	<b>2025年6月1日現在とする</b>	
支給方法	i : 期間中欠勤のない者	一時金 <b>25,000円</b>
	ii : 期間中欠勤のある者	一時金 <b>25,000円</b> (控除しない)
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)マイスタッフ・エルダースタッフ 一時金要求

<b>一律 10,000円</b>
-------------------

## 2)マイスタッフ・エルダースタッフ 一時金支給細則

支給日	2025年6月13日(金)	
勤怠対象期間	2024年10月1日から2025年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・期間中欠勤・休職等のある者についても控除はせず、一律の支給とする	
基準日	2025年6月1日現在とする	
支給方法	i : 期間中欠勤のない者	一時金 <b>10,000円</b>
	ii : 期間中欠勤のある者	一時金 <b>10,000円</b> (控除しない)
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	

## II. その他報告事項

### 1. 25年度春の交渉メンバーズVOICE報告

### 2. 組合からの情報発信

(小学校入学お祝い金・自己啓発支援制度・職場親睦会補助・各サポート百科・情報発信ツール)

# 2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告

2025年度春の交渉メンバーズVOICEへのご参加ありがとうございました。  
みなさんから頂きました貴重なご意見と組合としての見解を共有致します。

- アンケート対象者:非組合員・出向者除く全従業員
- 回答期間:2月18日(火)~3月5日(水)

参加率・・・89.6%

【資格別回答状況】 \*休職者はカウント外

	St-B	St-Cs	St-Ct	St-Ca	エルダー	SS	MS・ES	計
対象者数	64	132	22	231	25	8	67	549
回答者数	51	115	17	215	21	7	66	492
回答率	79.7%	87.1%	77.3%	93.1%	84.0%	87.5%	98.5%	89.6%
前年回答率	49.2%	68.6%	52.3%	72.6%	58.8%	62.5%	84.7%	69.3%

## 61件のご意見・ご指摘

満足	<ul style="list-style-type: none"><li>・前年に比べ大幅なアップとなり業績拡大に向け努力したい【同様10件】</li><li>・優秀な人財の確保、モチベーション向上も踏まえ、今後も継続していくこと【同様3件】</li></ul>
不満	<ul style="list-style-type: none"><li>・物価上昇に見合っていない、少ない【同様40件】</li><li>・St-Ctが高すぎるのではないかと(Caとの差)【同様3件】</li><li>・世間(報道)に対して昇給率が低いと感じる【同様5件】</li></ul>

## 【賃金要求について】組合としての捉え方

- ・対面での感触もふまえて今回のベースアップについては大半のメンバーから賛同や納得感を得られました。  
(特に在籍年数の長いメンバーからは「今までではあり得ない水準」という声が多い)
- 一方で物価上昇や報道を通じた他社との比較に対して低いというメンバーについては対面で丁寧に説明することで一定の理解は得られており、議案書や動画では伝えきれていない部分を今後どう補足していくかが課題と捉えています。

例)物価上昇や世間(報道)に対して昇給率が低いという意見に対して

- ・組合としては会社の存続や継続的な利益創出が大前提であり、中長期的な視点で会社と交渉していること
- ・表面的な水準、昇給率では比較判断できないこと…売上高、生産性、社員・資格に求められていることの違いなど

## ①ステージCs本給表の改定について(St-Ca転換者用ランクの新設)

### 11件のご意見・感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアアップを意識しやすいステップ感のある制度になった【同3件】</li> <li>・転換した際に教育が担当任せになっていて不足を感じたので人事もフォローアップしていく体制になっていくのは素晴らしい【同3件】</li> </ul>
不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分かりづらい、本給Aをもらわないと進級の機会もいただけない制度自体に不満【同5件】</li> </ul>

### 【ステージCs本給表の改定についてご意見・ご要望・共有事項】 組合としてのご案内

- ・人事制度を理解するは非常に難しいとは思いますが、ご自身のキャリア・処遇に大きな影響を与えるものになります。わからないことがありましたら、組合にご連絡ください。

## ②エルダー社員人事賃金制度改定(時給制)について

### 9件のご意見・感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改定自体は納得したが、水準は見直す必要がある【6件】</li> <li>・シニア活用については今後優先度高く議論すべき【3件】</li> </ul>
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 【エルダー社員人事賃金制度改定へのご意見・ご要望・共有事項】 組合としての今後の方向性

- ・エルダー社員制度全体の改定については中期人材戦略の整理を踏まえ、2025年度の労使通年協議項目の中でも特に優先順位高く取り組んでいきます。今後も適宜メンバーズVOICEを開催し、議論の進捗報告と意見収集を行いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

# 1.2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告 【労使通年協議事項について】

## ③マイスタッフ人事賃金制度改定について(進捗報告)

### 8件のご意見・感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"><li>・今後も長く勤め貢献したいと思っているのでモチベーションを高める制度を検討して欲しい【同3件】</li><li>・(カウンター勤務者)業務改善はされているが営業面の貢献を汲み取って欲しい【同5件】</li></ul>
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 【マイスタッフ人事賃金制度改定についてご意見・ご要望・共有事項】 組合としての今後の方向性

- ・マイスタッフの人事制度改定は、2025年下期改定に向けて現在労使で協議を進めております。具体的な改定案は改めてVOICEの実施を行います。(7月上旬予定です)

## ④専門性人財の処遇について(進捗報告)

### 6件のご意見・ご感想

意見	<ul style="list-style-type: none"><li>・何をもって専門人財とするのか、領域や役割、選択肢などしっかりと議論して欲しい【同6件】</li></ul>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------

## ⑤DE&I実現に向けた取組みについて(Gr共通:育児介護休業法改正対応)

### 9件のご意見・ご感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"><li>・育児を要因とした転職も検討していたので非常にありがたい【同4件】</li><li>・介護に関しても制度の拡充を望む【同2件】</li><li>・これにとどまらない、離職を回避する制度や仕組みを労使でさらに検討して欲しい【同3件】</li></ul>
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⑥特別社員の組合員化について

⑦25年度労使通年協議事項について

報告・共有すべき意見はありませんでした。

## 【24年度労使通年協議について】組合としての捉え方

- ・ステージCaからCsへの転換者用ランク新設について大半の賛同を得ることができました。  
一方で転換後のCsとしての能力発揮における仕組みについては実効性をふまえ今後も労使で検証を行います。
- ・エルダー社員制度(時給制)改定についても異論はないものの、25年度についてはエルダー社員全体の制度改正を議論していく上で水準をふまえた途中経過を期中に説明しながらより多くの意見を収集していきます。
- ・専門性の人材の処遇については今回意見が出ているように「何をもって専門人財とするのか、領域や役割」などの定義がメンバーにわかりやすく、理解できるように協議を進めていきます。
- ・DE&I(育児・介護・Gr共通項目)については、対象となるメンバーからは大きな賛同を得ているものの制度開始にあたり4月以降、非対象となるメンバーからの意見も丁寧に収集していきます。

# 1.2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告 【働く環境の整備について】

## ①年間休日数改定について(現行120日→122日)

32件のご意見・感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"><li>・休日が増えるのは、会社の制度としてもとても良い方向にあると思う反面、有休消化が追い付いてないこともあり、年間の取得目標が不安要素となる【同8件】</li><li>・時間外削減については、時間外目標を上回らないようにする指示だけがされていると感じる。より経営陣や部門長がもっと現場の声を踏まえた業務改善への参画や協力体制が必要【同16件】</li><li>・働く部署により、休みの取りやすさに差があり不平等感がある【同5件】</li><li>・(Cs・Ca意見)担当の時間外削減にあたり、担当長・マネージャーがもっとみんなとの意見交換や協力要請をすべき、もっと下に降ろせる仕事があると思う【同3件】</li></ul>
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## ②風土改革・ハラスメントについて

12件のご意見・感想

意見・感想	<ul style="list-style-type: none"><li>・定期的なハラスメント e-ラーニングは自分の振り返り、注意喚起につながる【同5件】</li><li>・ハラスメント行為の要素がある人は自身がそうでないことに気付いていない【同4件】</li><li>・社内の顧客第一の考え・風土が薄れてきていると感じる【同2件】</li><li>・グループ会社同士での相互尊重強化にもっと取り組むべきだと考えます。働いているとその部分に欠けてる人をよく見かけます。グループ連邦戦略とかグループ意識とかを掲げて大事にさせようとしているのに、実現不足である。【1件】</li></ul>
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# 1.2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告 【その他】

## 組合へのご意見・ご要望・共有事項(特に多かったもの)

意見・要望・共有	<ul style="list-style-type: none"><li>・評価運用について納得感が低い【対面VOICEでの意見を含め約40件】<ol style="list-style-type: none"><li>1)そもそもの目標設定・フィードバック面接が無い、かなり遅い時期となっている</li><li>2)担当長・店長によって目標設定スキルに差がある<ul style="list-style-type: none"><li>➡個々のキャリア観と組織ミッションをふまえて設定できる人・画一的な設定となる人の差</li></ul></li><li>3)評価根拠について不明瞭</li></ol></li><li>・定年延長について【対面VOICEでの意見を含め約20件】<p>Gr全体での取り組みに繋がっていないのは様々な要素があると思うが、70歳まで働きたい エムアイカードや三越伊勢丹に貢献したい</p></li></ul>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 【働く環境の整備・その他組合へのご意見・ご要望・共有事項】 組合としての捉え方

・2024年度より「ポジ活」が組成され、組合も参画して活動を行っていますが、コミュニケーションや職場での対話については今後も継続して重点的に取り組んでいきます。業務改善やハラスメント、評価運用での記述以外にも職場や上司との対話無しにダイレクトに組合に相談が入るケースも上昇傾向であり、根本的な課題抽出を進めていきます。  
(具体的には「コミュニケーション」をテーマとしたVOICEや組合主催の座談会実施などを予定しております)

## 1. 2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告 【全体所感とアンケートについて】

今年度の春の交渉議案書VOICEについては参加率が約90%と非常に高く、賃金や人事制度、働き方について数多くのご意見をいただきました。

本内容については既に経営懇話会で組合から会社・経営に報告を行っており、今後もエムアイカードを働きやすい、働きがいのある会社にするために労使で協業をしていくことを確認しています。

春の交渉議案書VOICEで寄せられた声や日頃の組合への相談をふまえると、賃金や制度課題以上に日々の職場(上長と部下・同僚間)におけるコミュニケーションに課題があると感じながらも、組合では具体的な取り組み※を進めることができませんでした。

(※具体的な取り組み:職場の仲間を知る・理解する、お互いに認め、認められる関係を築くこと)

コミュニケーションの現状を定量的に図るため、組合では、今後定期的にコミュニケーションに関するアンケートを実施し、職場環境の改善、組織の活性化につなげていきたいと考えます。

皆さんの率直な意見を聞かせていただきたく、回答をお願いします。

(※個人名や回答内容が会社に伝わることはありません。アンケート結果については次回のVOICEで共有します)

# 1. 2025年度 春の交渉メンバーズVOICE報告 【全体所感とアンケートについて】

## (参考)直近のコミュニケーションに関するアンケート(ヒアリング)の位置づけ

	従業員 エンゲージメント調査(EE)	職場活性化推進 (ポジ活)	メンバーズVOICE
実施者(収集者)	HDS ※労使共同宣言の設問は 組合本部と合同	社内職場活性化推進者	組合(MIC支部)
回答者	グループ全従業員	MIC全従業員	MIC組合員
実施時期	24年11月	24年7月	今回(25年4月)
フィードバック (結果の共有)	・部門、所属内共有	・社内報(MIC NEWS)	中間VOICE (25年10月予定)
目的	従業員満足を高める	「働きがい」を高める	メンバー(組合)主体で課題提 起や改善提案をしていくこと

## 2. 情報発信 「小学校入学お祝い金」

**祝** 2025年度  
小学校入学お祝い金

※申請受付期間※  
**2025年4月1日～6月30日**  
※共済会必着厳守

※給付対象者※  
2025年4月に会員ご本人のお子さまが小学校に入学される共済会会員の方

・2025年4月1日時点で共済会会員として在籍していること  
・対象となるお子さまと同居もしくは健康保険上扶養していること

※申請方法※  
承認ワークフローから申請をお願いします  
申請時、上長の手紙をもって共済会にデータが送れます  
電子申請の申請方法は「三越伊勢丹グループポータル」よりご確認ください

◆承認ワークフロー対象外企業にご所属の方◆  
右記のQRコードから申請書をダウンロードし上長印押印後  
共済会に提出してください

※給付内容※  
10,000円  
※給与合算給付になります

※お問合せ先※  
三越伊勢丹グループ共済会  
内線：801-23-014 外線：03-5273-5139  
営業時間：10時～18時（木・日・年末年始はお休みです）

# 2025年度 小学校入学お祝い金

小学校入学祝金給付申請の受付が始まりました。

**対象** : 2025年4月に小学校に入学  
(2018年4月2日～2019年4月1日生まれ)の  
お子さまがいる共済会会員の方

**受付期間**: 2025/4/1(火)～2025/6/30(月)  
※共済会必着厳守

**給付内容**: 10,000円

※2025年度より給与合算給付となります。  
(2024年度までは商品券で送付)

**申請方法**: 電子申請(承認ワークフロー)

**組合HP**

[🌸 2025年小学校入学祝金の申請受付開始 🌸 - エムアイ  
カード支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

## 2. 情報発信「自己啓発支援制度」

「メンバーがイキイキと人生を送るための自己実現と、一人ひとりの意識や力を高めることを目的とした【自己啓発支援制度】を設けています。

### 自己啓発支援制度



- 対象：資格・講座の受験料・受講料
  - ➔国家資格、公的資格、民間資格、  
ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等
- 補助：費用の半額補助（年間上限40,000円）

詳細は⇒⇒⇒ [自己啓発支援制度 - 組合本部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)



## 2. 情報発信 「職場親睦会補助」

組合では、所属を超えたメンバー間のコミュニケーション・交流を目的とした、“楽しいイベントの開催”にも力を入れています。



### 職場親睦会補助

- 部門単位や担当単位での団結会や歓送迎会で利用可能
- メンバー一人につき年度で1回1,000円の補助支給

詳細は⇒⇒⇒

[2025年度 職場親睦会補助申請のご案内 - エムアイカード支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

# 育児・介護・疾病サポート百科

誰もが働きやすい職場へ向けた環境整備を進めています。  
直接それぞれに関わる人も周りで見守る人も、  
お互いを理解し、明るく働きやすい  
職場づくりを進める中でのサポートの一助として、  
公的制度や会社の制度・組合活動などをまとめた冊子を発刊しています。



詳細は⇒⇒⇒ <https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

## 2. 情報発信 「組合からの情報発信ツールについて」



### ホームページ

随時更新

組合のデータベース。  
活動報告、労働協約  
や議案書など様々な  
データを公開中。



### Viva engage

随時更新

メンバーとのコミュ  
ニケーションの場。  
時期に合った情報も  
お届けします。



### LINE

週2程度発信

週の情報をまとめて  
発信。本部や共済会  
からのタイムリーな  
情報もお届けします。



### X

随時更新

IMGUマスコット  
キャラクターイング  
ちゃんのつぶやきを  
お届けします。

**Formsアンケートの回答をお願いします。**

**アンケート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】**

●アンケート

<https://forms.office.com/r/fJYrz0aHex>

