

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2025年6月賞与（案）について


皆さん必ず動画を視聴いただき、
視聴後は全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。

1. VOICEへの参加

メンバーズVOICE動画を労働組合HPよりご覧ください。

労働組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください。

【労働組合HP】 <http://www.imgu.or.jp/>

※QRコードはこちら 

【ログインID】 各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）

【パスワード】 生年月日8ケタ入力 例）19830921




2. アンケートの回答のお願い

・記名式です。 質問の回答希望がありましたら担当者より返信いたします。

・ご意見は5月8日（木）までで一度集約をさせていただきます。

【アンケートURL】 <https://forms.office.com/r/AF6BiibHf3>

※QRコードはこちら 

※スマートフォンにてQRコードを読み取ってもアンケートに回答可能です。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

4月26日（土）にVOICE動画を
労働組合HPにて公開します。
就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

<三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- | | |
|---------------------|-------------|
| I. 議長団選出 | 支部執行委員長 |
| II. 書記任命 | 支部大会議長 |
| III. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| IV. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| V. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| VI. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| VII. 議事開始宣言 | 支部大会議長 |
| VIII. 議事 | 支部執行委員長 |
| 第一号議案 | |
| 1. 2025年6月賞与（案）について | |
| IX. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| X. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

<日程> 2025年 5月9日（金）

<会場> 新宿H&Iビル1階 ミーティングルーム

（リアル会場・リモート開催の併催）

<出席者> 本部役員・監査委員

IMBS支部執行委員長 ・ IMBS支部四役

IMBS支部執行委員 ・ IMBS支部大会代議員

I. 三越伊勢丹グループの動向

報告事項

1. 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

< 1 > 三越伊勢丹グループ業績

(単位：百万円)

	実績	前年差	前年比	2024年度 通期予測
総額売上高	978,621	68,377	107.5%	1,320,000
売上高	417,450	15,679	103.9%	556,000
売上総利益	254,974	16,486	106.9%	341,000
販管費	195,034	▲2,513	98.7%	269,000
営業利益	59,939	18,999	146.4%	72,000
純利益	46,479	15,370	149.4%	58,000

< 2 > 三越伊勢丹・国内グループ 業績 第3四半期業績（4月～12月）

(単位：百万円)

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	581,787	59,792	43,062	13,108
伊勢丹新宿本店	314,927	38,790		
三越日本橋本店	122,681	7,404		
三越銀座店	92,759	15,848		
伊勢丹立川店	23,992	▲319		
伊勢丹浦和店	27,426	▲1,931		
(株)札幌丸井三越	46,311	1,282	909	678
(株)函館丸井今井	4,419	▲231	55	▲45
(株)仙台三越	19,785	▲921	▲19	▲71
(株)名古屋三越	47,588	1,471	1,426	1030
(株)静岡伊勢丹	11,308	▲338	149	31
(株)新潟三越伊勢丹	25,767	▲1,574	439	▲219
(株)広島三越	7,137	▲1,329	▲250	72
(株)高松三越	17,126	384	193	▲161
(株)松山三越	3,552	▲322	▲197	28
(株)岩田屋三越	100,973	8,400	4,958	926
(株)エムアイカード	25,905	1,224	5,801	2600
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,737	▲224	641	65
(株)三越伊勢丹ヒUMANソリューションズ	3,254	647	99	81
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	17,373	3,636	192	240
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	6,030	1,517	255	235
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	17,759	▲596	310	56

Ⅱ. IMBSの動向

報告事項

1. IMBS 2024年4月～2025年2月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	予算差	前年比
①売上高 (②+③+④)	20,644	93.6%	▲1,417	96.9%
②店舗業務部	7,606			
③センター業務部	11,015			
④第3業務担当(ソリューション)	2,023			
⑤売上原価	20,160	93.3%	▲1,455	96.3%
⑥売上総利益 (①-⑤)	484	108.7%	39	131.4%
⑦その他営業収益	472	100.0%	0	98.8%
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	956	104.2%	39	113.0%
⑨販管費	558	102.7%	15	106.3%
⑩営業利益 (⑧-⑨)	398	106.4%	24	123.9%

- 売上高は、ヤマト運輸や日本郵政を始めとして荷量が減少していることで、予算・前年ともに下回っています。これは各地域拠点ならびにセンターいずれも同様の傾向です。
- 売上原価は本社以外の人件費や様々な費用が含まれ、売上高を得るために掛けた費用となっており、売上高と売上原価はほぼ同等になります。
- 販管費とは、本社での人件費や地代家賃など、企業の事業活動で管理業務などから発生する経費の総称です。販管費の規模はこの数年で減少傾向が見られます。しかしながら今年度は、首都圏再編の施策から本社の人員増で、人件費が上がっていることなどで、予算比・前年比で上回ってしまっています。
- 2024年度の営業利益は2月時点で398百万円であり、前年比・予算比共に上回っていますが、昨年通りに推移した場合、3月は営業利益がマイナスになる傾向があり、予算とほぼ同程度での着地予定です。

2. 2024年度 IMBS アクションプランについて

- ・ 変動賞与の業績指標として『アクションプランの達成度合い』が設定されていますので、その進捗や達成度合いを見えます。
- ・ 2024年度としての結果はまだ出ていませんので、**第3四半期終了時点での進捗状況**を載せています。
- ・ IMBSではグループの中期経営計画を踏まえてアクションプランが策定されています。
- ・ それぞれのアクションプランの進捗は組合としても四半期毎にその進捗を経営懇話会で確認しています。
- ・ 全体的に順調に進んでいますが、一部の外販に関わる部分については営業面で高い目標を掲げている中で、目標達成が難しい状況となっています。

【2024年度 IMBSアクションプランの進捗状況】※第3四半期までの状況

重要KPI① “高感度上質”戦略 『「食」領域のEC物流』

社内外の幅広いアセットを、丁寧にきめ細かくマッチングできるIMBSの強みを活かして集客

- ➡EC物流の外販戦略として『食』領域に注力し、温度帯の連携倉庫を拡大しながら、クライアントへのアプローチを進めています。現状は種をまいている状態で、大きな新規獲得を狙っています。

重要KPI② “個客とつながる”CRM戦略 『営業活動改革』

顧客起点マインドの物流会社としての強みを営業活動に活かし、優先順位も明確化

- ➡外販のEC物流支援で顧客と深く関係構築するために、上位顧客20社へのアプローチを強化し、売上高前年比が向上しています。

重要KPI③ “連邦”戦略 『館内搬送』『法人外商』

グループ各社、各部門との連邦取組みを推進し、グループ全体の収益拡大に繋げる

- ➡館内搬送については、札幌などでの受託規模が拡大し、順調に推移。
法人外商については、外部に流れている物流案件の受託の確立を目指している状況です。

重要KPI④ 業務効率化（物流の科学・物流コストの最適化）『全国センター再編』

目指すは「既存業務は半分の時間もしくは半分のひとで。既存ビジネスモデルの場所(面積)は半分にして、生まれた半分外を外部マネタイズやサービス向上へ」

- ➡昨年度からの広島・仙台などのセンター返却関連での削減を中心に、収支構造改革での目標を達成見込みです。

重要KPI⑤ 中長期視点の戦略項目（“まち化”戦略等）『まち化物流』サービス

将来のまち化・個客業化に向け、3つのトライアル実施と新規物流サービスの開発検討

- ➡顧客業に向けたBtoC物流サービスプロジェクトを銀座にてトライアル実施。現在トライアル結果を検証中。

2024年度アクションプランの進捗結果は、組合広報などで5月に発信予定

2025年6月賞与は基本賞与と変動賞与を要求します。

1. 6月支給賞与の仕組みについて

- IMBSの賞与制度は、大きな環境変化やIMBSの経営状況によっては要求を考慮しますが、基本は変動せずに支給表通りに支給される基本賞与と、業績指標に応じて水準を変動させる変動賞与の考え方があります。支給対象の雇用形態は基本賞与は限定され、変動賞与は全雇用形態対象にそれぞれ水準を定めて支給されます。

雇用区分	基本賞与	変動賞与
社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.2ヶ月を基準
プロスタッフ社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.2ヶ月を基準
エルダー社員	I～Ⅲ：評価別支給ヶ月 Ⅵ・Ⅶ：1.0ヶ月固定	区分別に固定額
フェロー社員	(支給しない)	区分別に固定額
エルダーフェロー	(支給しない)	区分別に固定額

- 変動賞与を判断する“業績指標”は①営業利益予算比 ②営業利益前年比 ③アクションプランの達成度合いの3点を指標に労使交渉を行い決定します。
- これは営業利益という定量的な指標だけでなく、アクションプランの達成度合いという定性的な指標を加えることで少しでも納得性を高めるために労使で決定をした指標です。
- 具体的な水準は営業利益予算比100%達成を支給の基準として、営業利益前年比、アクションプランの進捗を考慮して要求をします。
- 交渉の時期については、各年度の業績を少しでも正確に認識した上で賞与支給額を決定するために、年度が終わった4月に入ってから労使で交渉を行っています。

2. 2025年6月賞与要求の考え方について

- 2024年度の営業利益予算を上回る見込みです。ただし、予算に対して大きく上回るという見込みを立てるのは難しく、最終的には予算とほぼ同程度の営業利益ですが、過去最高益で着地すると予測されています。
- 営業利益前年比については昨年を上回っており、これはメンバーのがんばりによるものが大きいと捉えています。
- アクションプランに対する評価は、“連邦”戦略で館内搬送の受託規模拡大や、業務効率化から収支構造改革での目標達成見込みなど順調に推移した部分がある一方で、一部の外販に関わる部分については営業面で高い目標を掲げている中では目標達成が難しい状況もありました。内容による進捗差はあるものの変動賞与が影響する状況ではないと捉えています。

最終的な営業利益結果が出ていない状況ですが、上記の①～③を勘案すると、組合としてはこれを反映した要求をしていきたいと考えています。

よって2025年6月賞与について、基本賞与は支給表通り、変動賞与は営業利益を達成した水準で社員、プロスタッフ社員は+0.2ヶ月、エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェローは制度における固定額を要求いたします。

3. 具体的な賞与要求（案）について

<1>社員ステージB

①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。
評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与					
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

(単位：ヶ月)

変動賞与
0.20

ステージB 転籍者 基本賞与
0.50

③賞与支給細則

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年6月支給賞与の本給と資格は2025年3月31日現在とする。

※2025年4月1日付でステージBへ転籍した者は2025年4月1日付とする。

※ただし、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

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

c) 2025年4月1日付ステージB社員転籍者：本給 × 0.50ヶ月

※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

○支給日

6月13日(金)

<2>社員ステージC

①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。
評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.55	2.40	2.25
	A	2.45	2.30	2.15
	B	2.35	2.20	2.05
	C	2.25	2.10	1.95
	D	2.15	2.00	1.90

(単位：ヶ月)

変動賞与
0.20

(単位：ヶ月)

ステージC1 転換者 基本賞与
1.90

(単位：ヶ月)

ステージCt 新卒者 基本賞与	
Ct	0.50

③賞与支給細則

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

基本賞与の本給と資格は2025年3月31日現在とする。

※2025年4月1日付でプロスタッフ社員から社員転換した者は2025年4月1日付とする。

※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

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

c) 2025年4月1日付社員転換者：本給 × (1.90ヶ月 + 0.20ヶ月)

d) 2025年4月1日付新卒者：本給 × 0.50ヶ月

※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

○支給日

6月13日 (金)

< 3 >プロスタッフ社員

①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。
評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

変動賞与
0.20

(単位：ヶ月)

プロスタッフ社員転換者 基本賞与	
P1	0.90

③賞与支給細則

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年6月支給賞与の本給と資格は2025年3月31日現在とする。

※2025年4月1日付でフェロー社員からプロスタッフ社員へ転換した者は2025年4月1日付とする。

※2024年10月1日から2025年6月1日までにプロスタッフ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

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.20ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.2ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

c) 2024年4月1日付プロスタッフ社員転換者：本給 × (0.90ヶ月 + 0.20ヶ月)

※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

○支給日

6月13日(金)

< 4 >エルダー社員

①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、絶対評価とすることを要求します。
評価結果が適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

②賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通		1.00

変動賞与		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅰ・Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅱ・Ⅶ	28時間以上 35時間以下	20,000円
Ⅲ	月給制 フルタイム	30,000円

③賞与支給細則

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

○基準日

2025年6月支給賞与の時間給は2025年6月1日現在とする。

※ただし、2024年10月1日から2025年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ (みなし本給 × 評価別支給ヶ月) + 区分別変動賞与支給額

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ (みなし本給 × 1.0ヶ月) + 区分別変動賞与支給額

※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 (100円未満四捨五入とする)

b) 期間中欠勤のある者：月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する

※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

○支給日

6月13日(金)

エルダー社員Ⅲ

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者
ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年6月支給賞与の時間給は2025年6月1日現在とする。

※ただし、2024年10月1日から2025年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：エルダー社員Ⅲ (本給×評価別支給ヶ月)+ 30,000円

b) 期間中欠勤のある者：

$\{(本給 \times 評価別支給ヶ月) + 30,000円\} \times \{(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数\}$

※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

○支給日

6月13日(金)

<5>フェロー社員・エルダーフェロー賞与

①賞与支給要求

区分毎に以下の金額を支給することを要求します。

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
フェロー社員 I エルダーフェローVI	20時間未満	10,000円
フェロー社員 II エルダーフェローVII	28時間以上 35時間以下	20,000円

②賞与支給細則

○支給対象

2024年10月1日～2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

○基準日

支給日当日に在籍している雇用区分に準ずる。

○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：区分別支給額×1.0

b) 期間中欠勤のある者：月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する

※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

○支給日

6月13日(金)

IV. 2025年度賞与の業績指標について

1. IMBSにおける基本賞与・変動賞与について

- IMBSの基本賞与は、大きな環境変化やIMBSの経営状況によっては要求を考慮しますが、基本は変動せずに支給表通りに要求します。
- 変動賞与は、業績指標のIMBS 営業利益予算比100%達成を支給の基準としていますが、その他の指標については、要求の納得性を高めるための指標として総合的に考慮して要求します。

2. 業績指標の追加について

< 1 > 中長期計画の進捗

- 2025年度春の交渉議案書で、全メンバーが中長期計画の営業利益目標を意識しチャレンジしていくために、挑戦するモチベーションに繋げる仕組みとして、『目標以上の利益が出た場合の反映』をより明確にできる変動賞与制度の検討を進めているという報告をしました。
- 検討の中で、目標を反映していくのならば、中長期計画が反映されるアクションプランの業績指標で見ること、メンバーの目標意識にも繋がると考え、業績指標に追加します。

< 2 > グループ連結営業利益

- グループ全体の考えとして、今回シェアード会社は賞与の業績指標に「グループ連結営業利益」を追加し、グループ業績の視点も勘案していくことになります。
- IMBSはソリューション事業を中心に外販売上の拡大を目指していますが、シェアード会社としてグループの物流業務や物流経費削減など担っており、売上高の構成比についてもシェアードの割合が大きく、グループの状況を反映させる視点から指標として追加していきます。

<現状>

	業績指標
①	財務数値：IMBS 営業利益 予算比
②	財務数値：IMBS 営業利益 前年比
③	定性評価：アクションプランの 達成度合い

<改定案>

	業績指標	概要
①	財務数値：IMBS 営業利益 予算比	営業利益 予算比を比較して達成度合いを確認します。
②	財務数値：IMBS 営業利益 前年比	営業利益 前年比を比較して達成度合いを確認します。
③	定性評価：アクションプランの 達成度合い (中長期計画の進捗)	納得性の向上を目的に定性的な計画の進捗を確認します。
④	グループ連結営業利益	シェアード会社としてグループ状況を考慮するため確認します。

V. 今後の賞与制度協議について

- 2025年度春の交渉議案書（P51）に記載した次年度協議事項の賞与部分を追記しました。
- 下記内容を、今年度労使で協議していきます。

項目	内容
賞与制度（全体）	・ 中期経営計画に連動した利益配分のあり方やIMBSの中期計画における営業利益目標（営業利益2027年に5億円）と連動できる仕組みの検討
基本賞与制度	・ 社員の賞与評価にもっと評価間ピッチの差を設けるなどで、メリハリを付けることの検討
変動賞与制度	・ 変動賞与の制度改定についての検討 ①制度内容（考え方など）の再整理 ②評価制度の導入



職場単位の懇親会への補助金のご案内

職場の仲間同士で懇親を深める会への補助を実施していきます。 団結会や歓送迎会など職場の仲間同士のコミュニケーション機会としてご活用ください。

<制度概要>

1) 補助の対象となる活動

職場のメンバー間で実施する飲食を含めた懇親会

2) 開催単位

(株)三越伊勢丹ビジネス・サポートの従業員同士での開催（所属またぎも可）

3) 補助金額

共済会員 1人当たり1,000円を上限に総経費の半額まで

4) 対象期間と利用回数

対象期間：2026年3月31日までに開催した懇親会
(以降は次年度開催分になります。)

利用回数：上記対象期間（年度）において **1人1回限り**

5) 利用条件

以下を開催する際の条件として設定します。

- ・(株)三越伊勢丹ビジネス・サポートの従業員同士で開催、またはグループ企業で開催するイベントに参加すること
- ・期限内に計画書・報告書が提出されていること
(計画書：開催1週間前まで／報告書：開催から2週間以内)

6) 申請・報告方法

	事前	事後
提出物	①申請書（計画書）	①報告書
	②参加予定者リスト	②参加者リスト
		③領収書 ④宛名はIMGU 原本は「H&I 1階事務所」に送達
提出期限	開催から1週間まで	開催から2週間まで
提出宛先	iguchi_hiroki@imgu.or.jp	

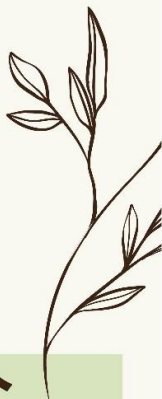
7) その他の注意事項

体調不良時の参加を控えることや手洗いや消毒等感染対策は行った上で実施してください。



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。

これまでご好評をいただいている「介護支援専門員」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、今後に備えたい方どなたでもご参加いただけます。

相談員のご紹介



継枝 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

今回の開催では
日程により時間設定が異なります！
お申込みの際は、時間を間違えないようお気を付けください

開催日時（業務時間外での参加となります）

5月31日(土)	6月5日(木) ※電話・オンラインのみ	6月7日(土)	6月10日(火)	6月12日(木)	6月13日(金)
10:00-10:50	10:00-10:50		10:00-10:50		10:00-10:50
11:00-11:50	11:10-12:00		11:00-11:50		11:00-11:50
12:40-13:30	12:10-13:00	15:30-16:20	12:40-13:30	15:30-16:20	12:40-13:30
13:40-14:30	16:30-17:20	16:30-17:20	13:40-14:30	16:30-17:20	13:40-14:30
14:40-15:30	17:30-18:20	17:30-18:20	14:40-15:30	17:30-18:20	14:40-15:30
	18:40-19:30	18:40-19:30		18:40-19:30	
	19:40-20:30	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】

- ・2025年4月21日(月) AM9:00～5月19日(月)

【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

先着
32名

↓お申し込みはこちらから↓



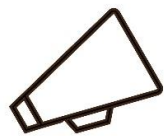
<https://forms.office.com/r/KW9muLHZXc>

お問い合わせ: diversity@imgu.or.jp
IMGU介護サポート担当 池上・片淵・赤土・大橋
ホームページ: <https://www.imgu.or.jp>



過去の相談会

参加者の声



初めての参加で緊張していましたが、先生のお話もとてもわかりやすく、少し話しにくい内容でもしっかりと聞いてくださったのが良かった。

介護と仕事の両立中の方はもちろん、まだ介護は始まっていないけど漠然とした不安がある方も参加しているうさね!



介護をしている人にとって、わからない事や不安に思っている事が解消できるので、年に数回でもこのような相談会の実施は大変貴重でありがたい。

アドバイスをいただき、介護の方向性（施設の利用法や、介護のサイトや制度の活用等）がわかったので、また困った時には参加させていただきたい。

また、先生の明るいアドバイスで、元気をいただきました。

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね



チームスで参加したがお顔を拝見しながらだと声だけより感じるものが良かった。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐにも行動した方がいい事がわかり、霧が晴れた感じだった。とても良い機会となった。



先生とお話することで、今後の方向性が見えるようになったり、気持ちの面で軽くなることもあるうさね～

電話越しでもとても分かりやすくお話をいただいたので、こちらも質問がしやすかったです。事前に資料もいただいていたので、特に不便さは感じませんでした。

突然の「介護」に備えよう

三越伊勢丹グループ労働組合

介護サポート百科



介護の個別相談会も

「介護が実際に始まる前」からご参加頂く方も増えています！
突然はじまる介護への備えとしてもご活用頂ける、「介護サポート百科」や「動画」を作成しています！
下記QRコードよりご確認ください



介護事前の備え

～親が元気なうちに知っておくべきこと～



介護と仕事の両立に向けて

～働きながら介護をするポイント～

三越伊勢丹グループ労働組合
ダイバーシティ推進担当

ID：企業コード2桁+従業員番号8桁
パスワード：生年月日8桁

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合