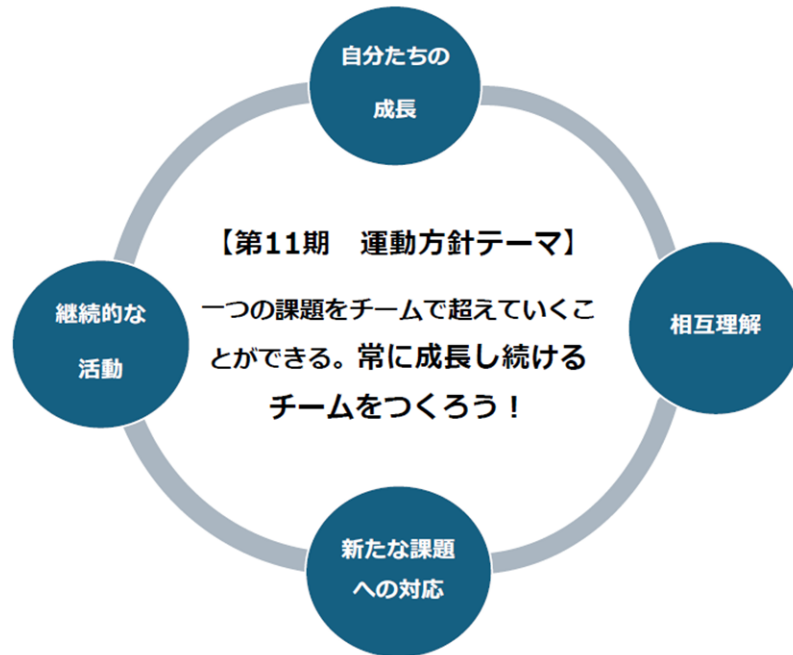


# IMH支部 2025年6月VOICEFLASH

## <第11期 IMH支部 運動方針テーマ>



### 【TOPIX】

- <支部大会報告> . . . P2
- ①メンバーズVOICE参加状況 . . . P2
- ②6月賞与の納得性について . . . P3
- ③業績評価指標についての意見 . . . P4
- ④その他の意見 . . . P4
- <労使協議会報告> . . . P5
- ・LINE、愛の募金のお知らせ . . . P6
- ・職場親睦会補助のお知らせ . . . P7



# <支部大会報告>

5月22日（木）開催のIMH支部大会において  
「2025年6月賞与について（案）」について  
満場一致で可決されました



## ①メンバーズVOICE参加状況

実施期間・・・2025年5月1日～5月16日  
実施方法・・・動画配信VOICE（晴海トリトン・新宿H&I）+リモート  
動画配信及びFormsアンケート回答にて実施

<メンバーズVOICE開催 5月21日時点>

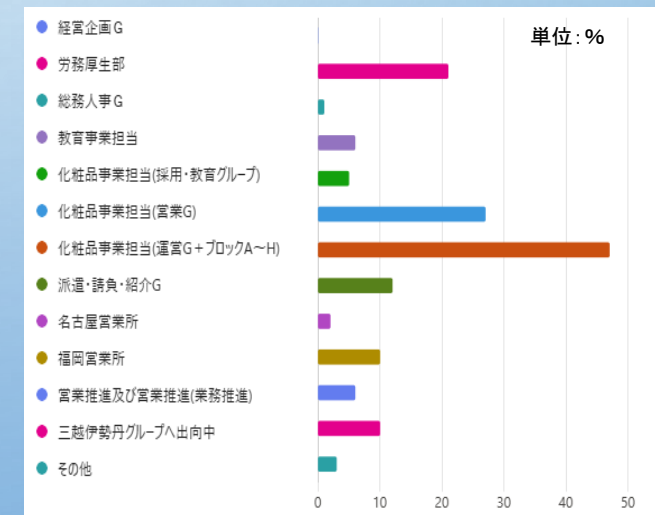
対象者 375名（2025年4月1日時点）  
参加人数  
1）リアル・・・78名  
2）リモート・・・6名  
3）Formsアンケート・・・145名  
計・・・229名  
参加率 61%

※今回、参加率が61%にとどまった要因は、ミラーのルミネ10%OFFの期間と重なったことによるBCメイト社員の参加率の低下。  
晴海トリトン及び新宿でのリアル開催をしなかったことにより、アプローチが弱くなったことが参加率低下につながったと考える。

### ●雇用形態別の参加者の割合

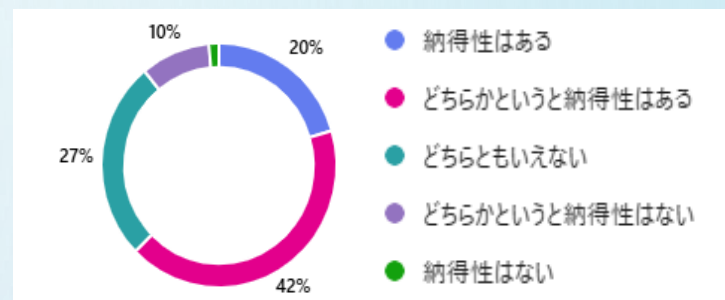
雇用形態	対象者	参加者	参加率
ステージB	14	7	50%
ステージC	65	50	77%
BC社員	14	6	43%
メイト社員	38	30	79%
BCメイト社員	236	132	56%
エルダースタッフ	8	4	50%
	375	229	61%

### ●所属別の参加者の割合



## ②6月賞与の納得性について

2025年度6月賞与の支給力月要求についての納得度は、メンバーズVOICE参加者のうち62%が納得性を感じています。11%が納得性を感じていないと回答しています。残り27%は要求内容に対しての不満は感じていないものの、外的要因や支給制度内容、業務量などへの観点への関心度を高くもっています。以上から、今回の賞与要求はメンバーに支持をされていると考えています。



2025年6月賞与がベースとなる支給表通りの要求ができることは、会社業績が安定した黒字化と上向きの傾向であることと、メンバーがその実感をもっており、安心感を持って働くことができているからこそだと考えます。

特に予算を達成している部門、外部への新規開拓に携わっている部門、請負現場で働くメンバーにその傾向が強く表れています。

また、予算を達成していない中でも前年から大きく業績を伸ばしていることは、メンバーにとって、モチベーションに繋がるという声も多く寄せられています。

一方で、賞与要求への納得感を持ってない方の傾向として、物価高に対する生活への影響から、物足りなさを感じるメンバーもおり、特に、メイト社員やBCメイト社員の若い層にその傾向が強く表れています。

そして、そもそもの目標予算が高いと感じており、その売上予算未達の要因として要員不足があるという考えが、今なお根強くあります。

その為、業務量のバランスや業務内容の変化に対して、賞与への納得性を持ってないといった声があります。

これは、業務改善の取組の中で、できる限りのことはやっておりますがこれ以上は困難という意識や、納得できないままの予算設定で目標設定面談を行なっているため、納得性を持ってないという声に繋がっています。

こういった点から、全ての雇用形態で、評価への不満の声は一定数あることは事実です。

### 【メンバーの声：一部抜粋】

- ・賞与要求内容は業績評価なので概ね納得。個人の業務量は偏りはある点は、給与・賞与に差が欲しい。業務量の均一化取り組みが必要と思う。（社員ステージ）
- ・予算比は落としていますが、前年比は大きく超えている点で賞与支給力月に納得性がある。（BCメイト社員）
- ・賞与の水準が雇用区分で納得性がない。（BC社員）
- ・化粧品営業では、様々なブランドの外部案件の請負・派遣を受け目標予算の達成はできなかったものの、その期間の功績や実績も踏まえて評価の納得性が持てない。BCメイト副店長クラスと与えられている任務は等しいかもしれないが、責務の重さは異なる気がする。（BCメイト社員BS）
- ・店舗要員数に不足感がある。勤務中に一人体制になることがある中で、前年実績を超えられるように頑張っていたが、販売できる人がいないと売上を達成できる可能性が低くなる。店舗は全体的に人手不足で、高い予算を目標としている点を評価してもらいたい。（BCメイト社員）

## ③業績評価指標についての意見

業績評価指標に対する直接的な意見はありませんでした。

一方で、目標となる予算設定について、高いと感じる声があります。

また、請負現場の売上予算 = I M Hの予算ではない点の理解には、課題感が多くあると感じます。

例えば、新宿店や銀座店の業績好調が、I M Hの業務請負メンバーにとって直接的な評価とならない点などは、自分たちの頑張りが評価に反映されていないと感じる傾向があるようです。これは、ミラー店舗で勤務するメンバーにもみられる傾向です。

売上や営業利益が前年比大きくを超える中で、業務受託としての予算の考え方や納得性を高めることが求められます。

【メンバーの声：一部抜粋】

- ・前年比200%の営業利益であれば、支給表通りの賞与要求は納得できる。ただし、200%であれば、加算賞与があってもいいのではと感じる。予算未達であるが、そもそもの予算設定が高いと感じる。（社員ステージB）
- ・前年比200%でも届かない予算設定に疑問がある。納得性のある予算設定にしてほしい。（社員ステージC）
- ・頑張っても業務を行なってもB評価しか貰えない。（社員ステージC）

## ④その他の意見

C D P面談や目標設定面談に対するご意見を複数いただきました。

目的や実施するにあたっての基礎的な知識を求める声・F Bの実施がない・上司に対して相談できない、などの声が複数の部門からあり、周囲に頼れない環境でのメンバーが一定数いるようです。

役割給に対する考え方や、そこに配置される人員の数など制度上はあっても実態としてない状態に対する疑問の声がでています。

【メンバーの声：一部抜粋】

- ・評価の基準や納得性が持てない。評価自体の課題が大きいと感じる。
- ・目標設定面談・中間面談などが実施されていない。業務内容も把握されているのか不明確な中で評価について「納得できる」とは言い難い。評価面談時にF Bがない。（BC社員）

# <5/27開催：労使協議会報告>

## 2025年6月支給賞与要求案に対して、会社側より満額にて即日回答！

2024年度は、業績こそ予算には届きませんでしたが、前年比200%という大きな成長を遂げることができました。この結果は、景気の追い風だけによるものではありません。皆さん一人一人が現状を打破し、行動を変え、業務効率の改善に取り組んでくださった日々の努力の賜物です。改めて、皆さんの献身とご尽力に心より感謝申し上げます。

2025年度の私たちを取り巻く環境は決して楽観できるものではありません。日本全体の企業を見渡しても、不安定さが続いているのが現状です。しかし、こうした時代だからこそ、IMHにとっては新たな成長の機会が広がっているとも言えます。たとえば、固定人件費から変動人件費へとシフトする企業が増えていることは、私たち人材派遣を生業とする企業にとっては追い風となるはずす。

グループ内にとどまらず、外部にも積極的に目を向け、新たなビジネスチャンスを掴んでいくことで、さらなる成長を実現したいと考えています。こうした挑戦が、最終的にはグループ全体への大きな貢献につながると確信しています。

2025年度の賞与につきましても、皆さんとより多くの成果を分かち合えるよう、経営として全力で牽引していく所存です。引き続き、皆さんのお力添えとご協力を心よりお願い申し上げます。

(株) 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役社長 神林 謙一



組合賞与要求に対して、満額での回答ありがとうございます。

2022年度から着実に業績が回復しており、2024年度営業利益1.8億円は、予算未達ながらも前年を超える点で、メンバーにとって安心感とモチベーションに大きく寄与していることは間違いありません。

2024年度賞与交渉が、支給表を用いた半期要求をおこなえた点は2021年以降のIMH業績状況から考えると、IMH支部執行部としても喜ぶべきことであり、IMHのグループ内でのおかれている状況が、良い方向に変化していることを実感しています。

メンバーの声の中で、特に賞与に関わる内容として関心度が高かったのもとして、次年度業績指標である営業利益の予算比と前年比があります。高い目標に対する納得性の向上は、目標設定面談の実行性を高めることが必要であり、それに対する評価への納得性を高めることに繋がります。

メンバー一人ひとりが、納得性のある面談を実施することができれば、おのずと納得性は高まっていくと考えます。

最後に、IMH支部執行部は、会社の発展とメンバーが安心して働くことができる環境の実現の為に協議を重ねてまいります。

IMH支部執行委員長 松坂 嘉昭



# LINE

## 在籍企業 登録はお済みですか？

### まずは組合LINEを登録

### 在籍企業を選択

左のQRから  
三越伊勢丹グループ  
労働組合を友だち追  
加しましょう。



最初の自動返信に  
従って、在籍企業を  
登録しましょう。

### すでに追加済みの方は

### 出向中の方は

#### 在籍企業用QR

後からでも  
QRから在籍企業を  
追加登録できます。

#### 出向先企業用QR

出向先企業の  
追加登録も可能。  
両社の情報が届き  
ます。

在籍企業を登録して、最新情報を受け取ろう！

出向解除や転籍で登録企業を解除したい場合は以下の支部へご連絡ください

IMH支部 imh-solutions@imgu.or.jp



2025年度・夏

## 愛の募金活動

期間：25年6月1日（日）～7月31日（木）



IMGU公式マスコットキャラクター  
イングリちゃん

今夏も「愛の募金活動」を実施させていただきます。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。ご協力の程よろしくお願いいたします。

6月25日(水)9:30～

IMH本社内にて  
辻立ち実施します

メンバーの皆さま  
ご協力お願いいたします

# 【職場親睦会補助のお知らせ】

## 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

- 2025.06.03 **IMH支部職場親睦会補助申請について**
- 2025.05.20 **お知らせ** **【ご確認ください】** レク企画”サイボク見学”につきましては、今回中止とさせていただきます
- 2025.05.19 **お知らせ** **ご報告** BC社員ステージB制度について
- 2025.05.02 **お知らせ** 2025年5月フレッシュプラン
- 2025.05.01 **お知らせ** 2025年5月 IMH支部大会告示について

② 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部の記事をもっと見る

## 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部ライブラリー

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部の資料保管庫です



労働協約に関する記事が置かれています。



議案書・動画に関する記事が置かれています。



広報誌に関する記事が置かれています。



お知らせに関する記事が置かれています。

職場親睦会補助申請  
HPはコチラから  
※クリックでも飛びます



IMH支部HPに職場親睦会補助申請ページを作成しました。共済会員の方なら、1年に1人1回、1,000円の補助が受けられます。ぜひ職場の皆さんと親睦を深める機会にご活用ください。活用例：歓送迎会、団結会など

IMH支部へのお問合せや職場親睦会の申請は下記のQRコードから(クリックでもメール送信できます)

[imh-solutions@imgu.or.jp](mailto:imh-solutions@imgu.or.jp)



IMH支部職場親睦会補助申請に関する記事が置かれています。

