

三越伊勢丹ニコウトラベル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

労働福祉ビジョン
2028年のあるべき姿

メンバー全員が、MINTの業務を通じて、人生の充実を感じられている状態



第11期運動方針 ～大事にする考え方～

2年後の「ありたい姿」

「話したら変わった」と実感できていること

このために、支部は次の3つを重視して取り組みを進めるうさ！

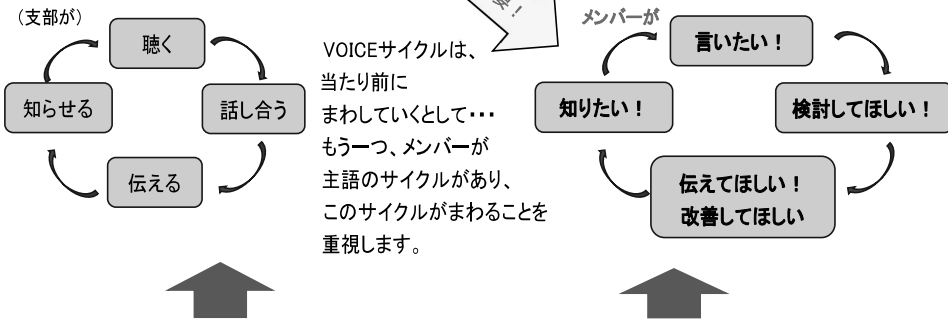
①問題解決の力の引き上げ

全ての活動において「何が問題？」「目的は何？」を常に明確にすることを意識します。

②合意形成の引き上げ

労使会議や組合内部の機関会議にて、問題認識、目的、前提の共有を重視します。

③支部とメンバーの接点強化



第10期振り返り「支部内の議論は活性化したが、もっとメンバーと一緒に活動を進めたい」

三越伊勢丹ニコウトラベル支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス】

●事業会社の動向

- ・ 円安傾向が続く中、2023年度に引き続き、二期連続で営業利益予算達成（23年度100百万円、24年度260百万円）
- ・ 新規OTA（オンライントラベルエージェント）事業の開発開始
- ・ 6ヶ年計画策定（顧客管理のシステム基盤の改修、OTA事業の開始、グループ顧客755万人へのアプローチ）

●支部の動向

- ・ コロナ禍後初の年間賞与支給において満額支給（2024年12月、2025年6月）
- ・ 2025年度賃金要求にて、グループ共通ベア5,000円に加え、初任給引上げでステージCtの独自ベア8,000円
- ・ 支部執行部新体制（支部執行委員長、書記長、執行委員で交代、職場委員の増員）

【活動の振り返り】

全体の振り返り

- ・ 支部兼任役員の問題解決、合意形成の引上げに向けた機会（各機関会議でのディスカッション、勉強会、人事制度に関する情報発信等）をつくり、定期的を実施するようになった。
- ・ 支部執行部内での役割分担をおこない、それぞれが注力するポイントの明確化を図った。
- ・ 職場親睦会の広報展開や、各地域の直接訪問、一部地域での遠隔地懇親会、IMSとの合同執行委員会等にて、I（ONE）MGUおよびグループ企業間や社内メンバー間での人財交流を進めることができた。
- ・ 定期的な情報発信については、定期的な動画配信と新ブログの開始をおこなったが、メンバーに届いているかという点では課題を残した。

◎：できたこと

- ・ 成果評価シートの改定（本給と賞与の分離）
- ・ 成果評価シート改定に伴い、労使双方で目標設定や評価に関するVOICEや説明会を実施することができた。
- ・ 連続休暇を取りやすい環境構築に向けた議論を労使でおこない、有休と添乗アサインの関係についてを整理し、メンバーへの発信をおこなった。
- ・ 方針および現在の業績の進捗等の経営対策活動については、新ブログをスタートさせ、定期的な情報発信をおこなえるようになった。

△：やりきれなかったこと

- ・ 本給、賞与、手当、退職給付に関しては、2024年度では協議しきれず、2025年度継続となった（現在すべて協議中）
- ・ 添乗関連諸制度（添乗時の時間管理、添乗手当）については、2025年度継続協議となった。
- ・ 他労組との交流会が未実施。
- ・ 主体性の引上げと目的として、兼任役員へ各機関会議で議論や発言の機会をつくったが、まだまだ継続して実施が必要。また、メンバーに対して同様の機会（ディスカッションやセミナー等）の提供はできなかった。

【支部活動の予算執行とポイント】

予算	実績	執行率
860,000円	674,002円	78.37%

- ・ 広報活動について、組合役員・メンバーの紹介フォーマットを作成した（広報展開は準備、作成中）
- ・ 100人分の職場親睦会補助（予算100,000円）については、71,000円の使用。
- ・ 春の交渉時、福岡での予定で調整できず、未訪問（交通費・旅費の予算がこのため執行率79.57%）

三越伊勢丹ニコウトラル支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 欧米との為替については円安が続き、海外のツアーに関しては原価が未だ高い状況が続いています。海外を主力とした旅行会社にとっては、未だ厳しい環境と捉えています。
- ・ 国内旅行においては、業界全体の取扱高はコロナ禍前に戻っていますが、物価高騰の影響から、旅行に行きやすい環境にはまだなっており、消費者もより価値の高い旅行商品を探す傾向が強まっています。
- ・ インバウンドについては、オーバーツーリズムの問題が一部地域において継続しており、都市部や観光地を中心としたホテルの客室単価の上昇や、航空機等の座席確保が困難な状況は続いています。
- ・ MINTにおいては、このような環境の中、海外については、グループでの連携を活かし、独自性のあるツアーの造成や百貨店の販路を活用した営業（外商顧客率40%弱）を続け、業界内でもトップクラスの回復を見せています。また、国内においても、独自性の高い商品造成をおこなっており、30%に近い高い利益率を出すことができています。
- ・ 2025年度からの方針においては、約2年先に完成目途としたインターネット上での販売（新規OTA事業）を軸とした、グループの個客755万人へのアプローチを開始する6ヶ年計画が策定されています。

【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

三越伊勢丹ニコウトラル支部では、第11期運動方針に掲げた「話したら変わった」と実感できている状態を目指し、前半年度は主にメンバーへの影響力強化として、兼任役員を中心とした他企業のメンバーとの人財交流やディスカッションをおこなってきました。後半年度は、引き続き支部の主体性引上げに繋がる取り組みを進めつつ、より多くのメンバーも「変わった」と実感できるよう、主に下記の取り組みを進めていきます。

- ・ 業績拡大、新規事業着手に伴う処遇水準の引上げ（本給、賞与、手当、退職給付の整理）
- ・ 職場での議論の活性化、心理的安全性の引上げ（より働きやすく、協力し合える文化・風土の構築）
- ・ 支部としての主体性の引上げ（兼任役員への教育機会の提供等）
- ・ 組合役員とメンバーとの接点強化（テーマ別VOICEの複数開催、兼任役員からメンバーへのアプローチ、新ブログ）
- ・ メンバーがより業務改善・労働条件の改善、組合活動に参画できる仕組みづくり

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

労働福祉活動

- ・ 再雇用制度、本給、賞与、手当、退職給付の改定
- ・ 複数年課題を残していた添乗関連諸制度の整理
- ・ 労働条件の見直しの検討（年間休日数、所定労働時間短縮）
- ・ 柔軟な働き方の検討（育児と仕事の両立の支援について）
- ・ 各取り組みにおけるテーマ別VOICEの複数開催
- ・ 心理的安全性やコミュニケーションに関する労使共同セミナーの実施

経営対策活動

- ・ 全メンバーの方針（6ヶ年計画）の理解浸透に向けた取り組み（ディスカッションの機会提供等）
- ・ 直近の業績や現在の環境、今後の見込みに関する定期的な確認と、メンバーとの共有。
- ・ メンバーの声を吸い上げる体制の強化、各機関会議での次回経営懇話会の議題共有。
- ・ 定期的な組合から経営への提案、情報共有の実施。
- ・ 労使対話の深化（兼任役員の経営懇話会参加の実現）

広報活動

- ・ 前半年度に整理した情報発信（制度関連は動画、経営対策関連はHPの新ブログ、その他活動はHP投稿）の継続実施。
- ・ 前半年度に作成したフォーマットを活用した支部役員紹介名簿の作成。
- ・ 兼任役員主導によるメンバー名簿の作成。
- ・ メンバーの興味関心の高いテーマに関する発信（兼任役員おすすめ旅先紹介ブログ等）
- ・ HP更新のお知らせ機能としてのLINE登録者数を増やす。

役員人財教育活動

- ・ メンバーとの接点強化（広報活動の組合役員名簿の発信、テーマ別VOICEの実施回数増加に伴うアプローチ回数の増加）
- ・ 各機関会議での定期的なディスカッションや分科会等の実施
- ・ 働く環境に関して、同じ課題認識を持っている他支部兼任役員との交流。I（ONE）MGUの推進（合同執行委員会、合同職場委員会、協同セミナー等の実施）

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
950,000円	674,002円	140.9%

- ・ 後半年度からの新たな取り組みとして、労使共同セミナーの実施（予算400,000円；ステージB対象1回、ステージC対象1回の想定で労使協議中）
- ・ 合同執行委員会の実施
- ・ 職場親睦会補助の推進（100名分）、遠隔地懇親会の実施
- ・ 年2回、全地域営業所への直接訪問