

2025年10月メンバーズVOICE

議案書（案）

対象者：全雇用形態
（各雇用形態の非組合員を含む）

<主な内容>

- I. 2025年12月支給賞与要求
- II. 2025年度労使通年協議について

<VOICE スケジュール>

岩田屋本店 新館7階組合事務所			福岡三越 Dビル7階食堂		久留米店 3階会議室
10月23日(木)	10月28日(火)	11月2日(日)	10月21日(火)	10月28日(火)	10月27日(月)
18:30-19:00	18:30-19:00	10:30-11:00	18:30-19:00	10:30-11:00	18:15-18:45
19:00-19:30	19:00-19:30	11:00-11:30	19:00-19:30	11:00-11:30	18:45-19:15
					19:15-19:45

※天神・久留米以外の事業所には個別でご連絡します。

※日程が合わず個別でVOICEをご希望の場合は、組合事務所までご連絡ください。

<VOICE 動画>

12月賞与要求についてのご説明は、組合ホームページ上で動画を配信しております。各会場のVOICEにご参加いただけない方はぜひご視聴ください。



<VOICE 意見・質問集約>

各会場のVOICEにご参加いただけない場合は、Formsでもご質問・ご意見をたまわります。下記QRコードからアクセスしてください。（11月9日締切）



目次

章	議題	頁
1	岩田屋三越を取り巻く環境 報告	P. 3
2	2025 年 12 月賞与要求 審議決定	P. 5
3	その他労使通年協議事項 報告	P. 13
	■ 【社員・メイト社員】賞与制度改定	
	■ 【エルダースタッフ】賞与制度改定	
	■ 【月給者】自動時間外計上時間の短縮	
4	第 11 期後半年度運動方針 報告	P.15
	■ 本部運動方針	
	■ 岩田屋三越支部運動方針	



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 岩田屋三越を取り巻く環境

1. 三越伊勢丹グループの業績

■ 三越伊勢丹HDS 第1四半期（25年4～6月）連結業績

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年比	前年差
総額売上高	3,012	94.8%	▲166
売上高	1,241	95.8%	▲55
売上総利益	769	95.6%	▲35
販売管理費	613	99.5%	▲3
営業利益	156	82.9%	▲32
経常利益	170	80.5%	▲41
当期純利益	188	137.5%	+51

※2025年8月IR発表資料より転用

- ・ 総額売上高は、国内顧客売上が堅調であったものの、海外顧客の売上高が前年に対して減少し全体に影響しました。また、昨年4月から6月に営業終了した中国事業などの売上減も影響しています。
- ・ 販売管理費は、機動的な経費コントロールにより効率化を推進しています。
- ・ 営業利益は前年に比べ32億円のマイナスとなりましたが、当期純利益は関係会社株式の売却による特別利益を計上したことで188億円となり、前年を大きく上回る水準となっています。

■ 国内グループ百貨店 第1四半期（25年4～6月）総額売上高と通期業績予想

(単位：百万円)	第1四半期 総額売上高			第1四半期 営業利益		2025年度通期予想 (2025年5月時点)	
	総額売上高	前年差	前年比	営業利益	前年差	営業利益	当期純利益
三越伊勢丹	181,598	△7,141	96.2%	11,543	△2,393	57,000	45,000
札幌丸井三越	13,633	△555	96.1%	100	△44	1,285	811
函館丸井今井	1,228	△181	87.2%	△15	△19	80	52
仙台三越	5,844	△366	94.1%	△118	△13	150	108
名古屋三越	14,137	△1,073	92.9%	247	△217	1,300	868
静岡伊勢丹	3,394	△232	93.6%	△39	△36	270	186
新潟三越伊勢丹	8,009	△90	98.9%	25	55	750	425
広島三越	2,036	△240	89.4%	△120	△4	10	△30
高松三越	5,007	△348	93.5%	△10	△70	485	326
松山三越	955	△126	88.3%	△90	6	10	△57
岩田屋三越	30,228	△2,938	91.1%	910	△808	6,182	4,075

※2025年8月および2025年5月IR発表資料より引用

- ・ 首都圏5店舗は減収となりましたが、国内個客の売上高は3%増加し計画を上回る堅調な推移となっています。
- ・ 地域百貨店は、大都市圏の海外顧客売上の減少が全体売上に大きく影響しています。

2. 岩田屋三越の業績

■ 2024 年度業績結果

(単位；百万円)	実績	前年実績	前年差	前年比
総額売上高	132,914	124,516	8,397	106.7%
営業利益	6,075	5,021	1,053	121.0%
経常利益	6,109	5,024	1,085	121.6%
当期純利益	4,385	3,849	535	113.9%

※2025年5月IR発表資料より引用

- ・ 2024年度は、総額売上高 1,329 億円となりました。これは、海外顧客売上が好調なことと、CRM 戦略の推進により国内売上高が堅調に推移したことによるものです。
- ・ また、全従業員の給与引き上げなど処遇改善を行いながらも、同時に収支構造改革にも継続して取り組んだことで販管費の上昇を抑えることができました。
- ・ その結果、営業利益は 60 億円を超える実績となり、3 年連続で統合後の最高益を更新しました。

■ 2025 年度業績

(単位：百万円)

	第 1 四半期 (4~6 月) 計	7 月	8 月	4~8 月累計
総額売上高	30,228	10,732	9,990	50,951
前年差	△ 2,938	△ 916	+ 896	△ 2,957
営業利益	910	369	285	1,761
前年差	△ 808	△ 291	△ 16	△ 1,134

- ・ 第 1 四半期は海外顧客売上の減少が大きく影響し、売上・利益ともに厳しい状況が続きました。
- ・ 昨年 8 月は台風による 2 日間の臨時休業などがあったことなどから、今年度 8 月は初めて前年・予算を上回る売上となりました。
- ・ 8 月までの累計売上では前年を大きく下回る結果となっていますが、8 月からは、「まち化」の一環として、ワンフクオカビルディングに国内最大級の直営店を構える CHANEL (シャネル) との提携をスタートさせるなど売上拡大を図っています。
- ・ また、営業利益については昨年度を上回る目標予算であるにも関わらず、現時点の累計実績は前年を大きく下回っており、下期での巻き返しが重要となってきます。

2. 2025年12月賞与要求

ポイント

- ・ 2025年12月賞与は、ベースとなる支給表どおりに要求します。

1. これまでの経緯

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
営業利益(百万円)	658	2,707	5,021	6,075	予算 6,182

※営業利益額は、三越伊勢丹ホールディングスが公式に発表している決算資料より転記しています。

支給ヵ月数	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月	2024年 12月	2025年 6月	2025年 12月	2026年 6月
社員	1.0	1.25	1.0	4.42	1.0	6.09★	2.0	4.25★	今回要求	2026年 4月頃 要求
メイト社員	1.0	1.16	1.0	3.39	1.0	4.61★	2.0	3.28★		
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0+5 万円★	1.0	1.15★		
エルダースタッフ(月給制)	5万円		5万円	5万円	5万円	1.0★	2~5万円	3~6 万円★		
エルダースタッフ(時給制)	制度なし				2~5万円☆	2~5万円				
フェロー社員	制度なし				2~5万円☆	2~5万円				
エルダーフェロー	制度なし				2~5万円☆	2~5万円				

※賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

★ = 通常の制度を上回る特別加算が支給されています。 ☆ = 賞与制度を持たない雇用形態へ特別支給されています。

- ・ 2024年度は全従業員の本給水準の引き上げを行いながらも、前年を10億円も上回る営業利益を達成したことを踏まえ、2025年6月賞与では特別加算および特別支給を実現しました。
- ・ また、2024年度には社員・メイト社員の賞与制度を改定し、固定賞与を年間2.0ヵ月から3.0ヵ月へ拡大し業績に連動する部分を緩やかにしたことで賞与支給の安定性が増しました。
- ・ 同時に、冬と夏の支給バランスを見直したことで、冬の支給ヵ月数は制度上2.0ヵ月(+1.0ヵ月)となりました。
- ・ その他、エルダースタッフの賞与水準の引き上げ(年間10万円から2.0ヵ月へ)や、時間給者への賞与制度導入も行っています。

2. 賞与要求にあたっての考え方

- 12月賞与については、原則「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給か月数を要求することとしています。

＜参考；12月賞与のベースとなる支給表＞

社員	メイト社員	エルダースタッフ（月給制、エルダーセールス含む）								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="text-align: center;">支給か月数</th></tr> <tr><td style="text-align: center;">2.00</td></tr> </table>	支給か月数	2.00	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="text-align: center;">支給か月数</th></tr> <tr><td style="text-align: center;">2.00</td></tr> </table>	支給か月数	2.00	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="text-align: center;">支給か月数</th></tr> <tr><td style="text-align: center;">1.00</td></tr> </table>	支給か月数	1.00		
支給か月数										
2.00										
支給か月数										
2.00										
支給か月数										
1.00										
<p>エルダースタッフ（時給制）、フェロー社員、エルダーフェロー</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">所定労働時間（週契約時間）</th> <th style="text-align: center;">一時金</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">週 20 時間未満</td> <td style="text-align: center;">20,000 円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">週 20 時間以上 28 時間未満</td> <td style="text-align: center;">30,000 円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">週 28 時間以上 34 時間未満</td> <td style="text-align: center;">50,000 円</td> </tr> </tbody> </table>			所定労働時間（週契約時間）	一時金	週 20 時間未満	20,000 円	週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円	週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円
所定労働時間（週契約時間）	一時金									
週 20 時間未満	20,000 円									
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円									
週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円									

- 2025年度の営業利益通期予算は61.8億円と、昨年実績を上回る目標が掲げられています。
- 7月までは海外顧客売上の減少が大きく影響し営業利益予算を達成できない月が続きましたが、8月に入ってようやく営業利益予算を達成することができました。
- しかし、8月までの通期で捉えると、営業利益は予算・前年をともに大きく下回っており決して決して油断できる状況ではありません。
- 現時点では営業利益の通期予算の見直しはされておらず、「戦略を遂行し売上を上げていくと同時に、もう一步踏み込んだ収支構造改革により販管費を削減することで今年度の営業利益予算をみんなで達成しよう」というメッセージが会社から発信されています。
- 企業業績は厳しい状況ではありますが「下期の巻き返しにより営業利益の通期予算は達成できる見込みである」という会社見解を踏まえて、労働組合として2025年12月の賞与はベースとなる支給表どおりで要求します。

3. 要求内容

1) 社員賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	2.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2025年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2025年4月1日から2025年9月30日
計算方法	本給×支給ヵ月数×(所定勤務分数－欠勤分数)÷所定勤務分数

ただし、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します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) メイト社員賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	2.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2025年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2025年4月1日から2025年9月30日
計算方法	本給×支給ヵ月数×(所定勤務分数－欠勤分数)÷所定勤務分数

ただし、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します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

※以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2025年4月2日～9月30日に入社した者

2025年9月30日時点の本給×2.0ヵ月

× (入社後の所定勤務分数÷全勤怠調査期間の所定勤務分数)

× { (入社後の所定勤務分数－欠勤分数) ÷ 入社後の所定勤務分数 }

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2025年10月1日に入社した者

2025年12月賞与：2025年10月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2025年10月2日～2025年12月5日に入社した者

2025年12月賞与：支給しない

3) エルダースタッフ（月給制）賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

支給ヵ月	1.00ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ（月給制）として在籍している者（エルダーセールスも含む）
支給基準	2025年12月1日時点の本給
勤怠調査期間	2025年4月1日から2025年9月30日（社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する）
計算方法	本給×支給ヵ月数×（所定勤務分数－欠勤分数）÷所定勤務分数

ただし、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します。その際、欠勤・休職等（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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

4) エルダースタッフ（時給制）賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ（時給制）として在籍している者
支給基準	2025年12月1日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2025年4月1日から2025年9月30日（社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する）
計算方法	月初から月末までの1ヵ月間において1日も出勤していない（無給の休暇・休職等を含む）場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

5) フェロー社員賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

区分	週契約時間	一時金
フェロー社員 I	週 20 時間未満	20,000 円
フェロー社員 I B	週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
フェロー社員 II	週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日にフェロー社員として在籍している者
支給基準	2025年10月10日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2025年4月11日から2025年10月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

以下の者については、支給細則を別に定めます。

- (ア) 2025年10月11日に入社した者
2025年10月11日時点の週契約時間により算出される金額の半額
- (イ) 2025年10月12日～12月5日に入社した者
2025年12月賞与は支給しない

6) エルダーフェロー賞与

2025年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2025年12月5日
支給対象者	賞与支給日にエルダーフェローとして在籍している者
支給基準	2025年11月11日時点の週契約時間 ※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。
勤怠調査期間	2025年4月11日から2025年10月10日(フェロー社員の期間も適応する)
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

7) スペシャルティスタッフ賞与

2025年12月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

4. 今後のスケジュール

10月15日	本部執行委員会
10月20-23日	支部評議員会
10月下旬～	メンバーズ VOICE
11月5日	支部大会
11月10日	労使協議会
12月5日	賞与支給

5. 2026年6月支給賞与について

- ・ 現在の賞与交渉においては、毎年設定する業績評価指標を照らし合わせて企業業績を捉え、要求内容を組み立てています。
- ・ 直近2年の6月賞与では、企業業績が当初見込みや前年実績を大幅に上回る結果となったことを受けて、制度を上回る対応（賞与制度を持つ雇用形態への特別加算、および賞与制度を持たない雇用形態への特別支給）を実現してきました。
- ・ 2025年度の業績評価指標は ①「営業利益（実額・予算比・前年比）」②中期経営計画の進捗状況 とすることを労使合意しています。
- ・ 2026年6月支給の賞与については、現在の賞与制度のもと、2025年度の業績評価指標によって業績結果を踏まえ、要求内容を検討します。

<参考;2025年度のベースとなる賞与支給表>

【社員】

12月
支給ヵ月数
2.00

6月	
評価	支給ヵ月数
5	1.15
4	1.05
3	1.00
2	0.95
1	0.85

【メイト社員】

12月
支給ヵ月数
2.00

6月	
評価	支給ヵ月数
5	1.10
4	1.05
3	1.00
2	0.95
1	0.90

※6月賞与の支給表は固定部分のみを表しています。（業績連動部分を含んでいません）

【エルダースタッフ（月給制）】

12月	6月
支給ヵ月数	
1.00	1.00

【時間給者】

週契約時間	12月	6月
	一時金 <small>（単位：円）</small>	
20時間未満	20,000	20,000
20時間以上28時間未満	30,000	30,000
28時間以上34時間未満	50,000	50,000

3. その他労使通年協議事項

1. 2025 年度労使通年協議事項

2025 年度はおもに以下の内容について協議を進めています。

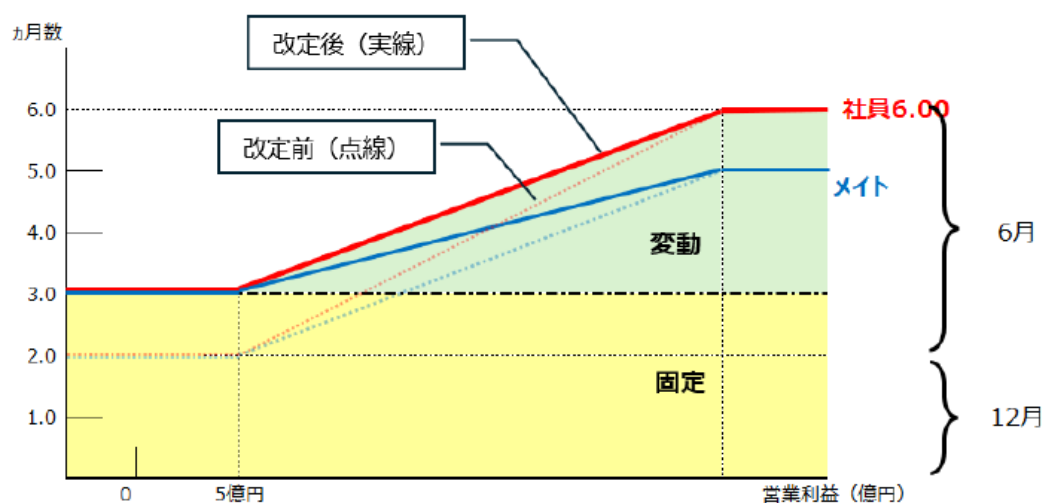
	項目	対象者
1)	社員・メイト社員賞与制度改定	社員・メイト社員
2)	エルダースタッフ賞与制度改定	エルダースタッフ（月給制）
3)	自動時間外計上時間の短縮	月給者

1) 社員・メイト社員賞与制度改定

(1) これまでの経緯

- 2024 年 9 月に賞与支給表を改定し、固定賞与の引き上げと冬の夏の支給バランスの見直しを行いました。

<参考;現在の社員・メイト社員の賞与制度イメージ>



【改定ポイント】

- ① 固定部分が 3.0 ヵ月に引き上がる
- ② 変動部分の傾斜が緩やかになる（＝業績が下がった場合の賞与の下落幅は現行より小さくなる）

(2) 改定の方向性

- 昨年の賞与制度改定時点では、「固定部分の引き上げ」と「冬と夏の支給バランス」の見直しを優先的に協議し、その他の制度課題（「支給上限の引き上げ」や「役割に応じたメリハリ」など）については継続協議をすることとしていました。
- 労働組合としては、2025 年度からスタートした中期経営計画や人財戦略を踏まえつつ、「安定的に高い水準で支給される賞与」を目指して社員・メイト社員の賞与制度の更なる改定について労使協議を進めています。

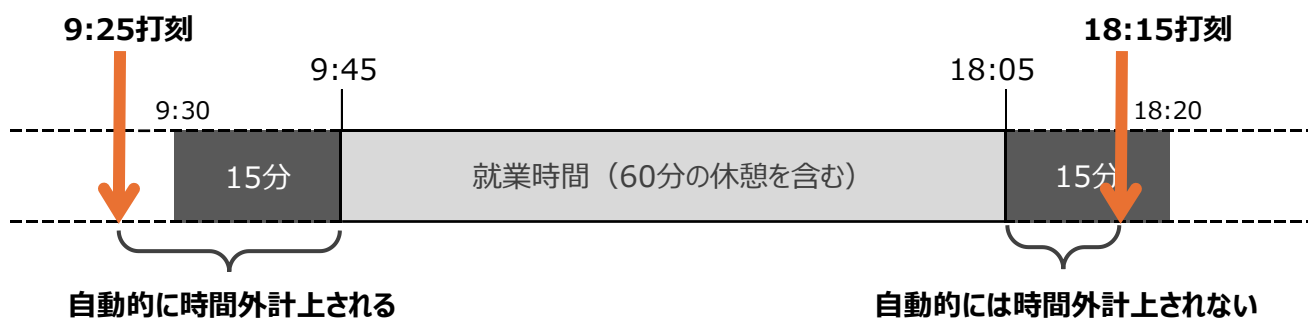
2) エルダースタッフ（月給制）賞与制度改定

- ・ 2025 年春の交渉において、エルダースタッフの人事賃金制度を改定し、2026 年度より運用を開始します。
- ・ この人事賃金制度改定では、期待役割の底上げに伴いエルダースタッフ（月給制）全体の本給および賞与の水準を引き上げました。
- ・ 賞与については、年間支給か月数を労使合意していますが、冬の夏のバランスや評価係数等の詳細については継続協議を行っており、2026 年春の交渉で労使合意し、2026 年度賞与より運用することを目指しています。

	年間賞与			評価係数	
	支給か月数	12月	6月	5	協議中
役割 3	3.5か月	協議中		4	
役割 2	2.2か月			3	
役割 1	2.2か月			2	
役割なし	2.2か月			1	

3) 自動時間外計上時間の短縮

- ・ シフト勤務には「始業時刻前 15 分・終業時刻後 15 分」の自動時間外計上時間が設定されており、前後 15 分を超えて打刻をすると自動的に早出または残業として時間外計上される仕組みとなっています。
- ・ 前後 15 分と定められたグループ統一の基準を参考にしつつ、事業所内の打刻機が少なかったことから岩田屋三越においても「15 分」としてきましたが、現在は各フロア職場近くに打刻機が設置されています。
- ・ 実態を踏まえ、時間外計上時間の短縮を検討しています。



ただし、業務を行った場合は手動で時間外計上をする必要があります。
 ※この 15 分は「残業をつけずに業務を行う時間」ではありません※

<適正な時間管理に向けた時間外労働（残業・早出）の基本ルール>

- 残業や早出は、原則**上司・部下双方の事前の確認**により実施するものです。
- 上司は、**事前に残業・早出の指示**を出す必要があります。
- 部下は、**事前に残業・早出の相談**を上司にする必要があります。
突発的に発生した場合は、必ず**事後に業務内容と時間を上司に報告**しなければなりません。

本部

第 11 期後半年度運動方針

IMGU本部 第11期前年年度の振り返り、後半年度に向けて

第11期の活動は2024年10月からスタートしました。今期は運動方針テーマとして「Be(ビー)『I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう」を掲げ、運動方針および各政策の活動計画を策定し、本部・支部ALLメンバーで活動を進めてきました。

第11期は2年間にわたる運動方針と活動期間・役員任期にて活動を進めています。第11期後半年度に向けては、環境変化や第11期前半年度を振り返り、**第11期運動方針の実現に向けて課題と重点取り組みの方向性**を示し、活動を進めていきます。

<第11期後半年度に向けた考え方>

①環境認識	②第11期運動方針	③第11期前半年度の振り返り
④第11期後半年度に向けて		
⑤第11期前半年度「分野別活動」の振り返りと第11期後半年度に向けて		

【 ①環境認識 ～ 第11期前半年度のトピックス 】

社会情勢	<ul style="list-style-type: none"> ・ <経済> 国内の個人消費は回復基調で推移、また2024年のインバウンド消費は過去最高の約8.1兆円に達し、訪日外客数も3,687万人と過去最高を記録しています。一方、国内の物価高に加え、欧州や中東の地政学リスクや国家間での関税競争激化、急激な為替変動等の影響の懸念も見られ、景気の先行きは不確実性が高い状況があります。 ・ <物価> 2024年通年の消費者物価指数（生鮮食品除く）の動向は、前年比3.0%上昇し、政府の補助金が終了した電気・ガス価格上昇や食品値上げが押し上げています。直近発表された7月は前年同月比3.1%上昇しました。上昇率は8カ月連続で3%台と高い水準が続いています。 ・ <株価> 2025年の日経平均株価動向は、4月には米国の経済政策による影響で大幅に下落し、一時3万円台前半の推移でしたが、その後は回復基調で推移していました。さらに直近9月には、初の4万4千円台を超える推移となっています。一方、トランプ政権の関税政策や国内政治をはじめ、株価に強い影響を与える不透明な動向も続いています。 ・ <最低賃金> 2024年10月の改定による最低賃金は、全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円増加し、過去最大の引き上げになりました。さらに直近8月には、2025年度10月以降の改定による最低賃金は、全国加重平均額を1,118円にすることで決着し、2年連続で過去最大の引き上げになりました。政府は全国加重平均額で「2020年代中に1,500円」に引き上げる意向も示しており、今後も引き上げの動きが続くと見られています。 ・ <春闘> 2025年春闘の動向は、ベースアップと定期昇給をあわせた平均賃上げ率は5.25%と前年から0.15ポイント上昇し、1991年（5.66%）以来34年ぶりの高水準となりました。ただし、中小の賃上げ率は4.6%に留まり、規模間格差是正の点では課題も残しています。 ・ <労働環境> 労働条件・働く環境の動向では、数年来上部団体のUAゼンセンが主体となり取り組んできたカスタマーハラスメント対策について、2025年6月4日に労働施策総合推進法改正（その中にカスタマーハラスメント対策を雇用主に義務付ける法律がある）が国会にて可決・成立しました。これは、対策を事業主の「雇用管理上の措置義務」とすることを主な内容とするものであり、法改正とともに社会全体の動きに進捗がみられます。 ・ <その他> 2025年7月には参議院議員選挙が行われ、労働組合の上部団体であるUAゼンセンの組織内議員であり、カスタマーハラスメント対策等の私たちの働く環境の改善に取り組む「田村議員」が再選も果たしています。
------	---

- ・ **<2024年度結果・動向>** 2024年度決算は現中期経営計画における再生フェーズの集大成として、**連結営業利益は763億円となり、2年連続で過去最高益を更新しました。**総額売上高が13,036億円、前年比106.5%と伸長する中、販管費は98.9%に抑制し、収支構造改革による固定費コントロール継続効果が表れています。
- ・ **伊勢丹新宿本店の総額売上高は4,000億円超を達成、**札幌丸井三越、名古屋三越、岩田屋三越の地域主要3社も増収しています。首都圏基幹3店が非常に好調で、**地域事業会社でも大都市圏にある店舗が好調に推移**しています。一方で、**大都市圏以外の地域では減収の状況や、増益ではあるが業績赤字**が続いている店舗もあります。
- ・ 関連事業を含むセグメント別では、金融業においてエムアイカード社のベーシックカード導入費用計上を飲み込み営業利益57億円+前年差+16億円の大幅増益を達成しています。
- ・ **<新中期経営計画>** 2024年11月に発表された**新中期経営計画（2025年度～2030年度）**では、中長期の戦略ステップにおけるまち化準備フェーズとしての取り組みを発信しています。
- ・ グループ連邦体制を確立し、世界中からお客さまを集め識別化して繋がったお客さまに対し、各事業（百貨店業・金融業・不動産業・関連事業）が連携を深めながら、**グループ連邦を手段に多様な顧客価値を提案する「個客業」への変革**に取り組みます。業績目標は、**連結営業利益2027年度850億円、2030年度1,000～1,100億円**を目指します。
- ・ **<2025年度計画・動向>** 2025年度は新中期経営計画の初年度として、「館業」から「個客業」への変革を本格化する取り組みを進めています。業績目標は、ベーシックカードや世界アプリの導入をはじめ、識別顧客とのつながりの幅と深さを磨き上げ売上高成長を計画、また販管費の機動的コントロール、国内外の各事業で構造改革をさらに推進し、**連結営業利益は過去最高を3年連続で更新する780億円が計画**されています。
- ・ 8月に発表された第1四半期決算では、総額売上高が3,012億円、前年比94.8%、連結営業利益が156億円となりました。売上高は、国内顧客は識別顧客を中心に想定を上回る増収であったが、前年実績が大きい海外顧客が減少しています。一方で、計画を上回る経費コントロールを推進し、営業利益は年間計画に対して順調に進捗しています。
- ・ 2025年度の**通期計画は5月公表から変更はなく、営業利益780億円の計画を維持**しています。国内顧客へはベーシックカードによる識別化の加速とともにパーソナルな提案を強化、海外顧客へは世界アプリの登録者拡大によるCRM基盤の整備を進めるとともに海外外商など個のマーケティングを推進します。また、売上水準に応じた機動的な経費コントロールを実施し、目標達成を目指します。
- ・ **<その他>** カスタマーハラスメントに関わる対応として、これまでグループ内のガイドライン整備や従業員への理解、浸透を進めてきましたが、2025年3月末には**新たにカスタマーハラスメント対応ガイドラインが社外開示**されています。

- ・ <春の交渉> 2025年度春の交渉においては、前述した想定を超える物価上昇や社会的な賃上げの動向を踏まえ、ベースアップ算出式を用いず別途労使交渉とした結果、好調なグループ・事業会社の業績もあいまって、**グループ一律で（最低）月給制：5,000円、時給制：30円のベースアップ**を実現しました。また、複数の支部において採用賃金の上昇等の動向を踏まえた対応も実現しています。
- ・ <労使通年協議> 2024年度労使通年協議においては、主にダイバーシティエクイティ&インクルージョンの観点から**法改正への対応やグループ共通の両立支援制度整備**を進めています。また、中長期の経営・人財戦略を踏まえた人事賃金制度あり方や、従業員エンゲージメント向上につながる厚生施設・設備改修については継続して協議を行っています。
- ・ 働き方に関する取り組みでは、グループ全体で掲げる年間総実労働時間1,700時間台達成についても、**各支部で達成に向けた所定労働時間短縮**が進みました。また、引き続き「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言に基づく「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」への取り組みも労使で進めています。
- ・ さらに、第11期は労使協議・支部労使関係に特化したサポート（支部所管）の取り組みにより、各支部協議精度を向上させ、グループ共通取り組みをはじめ、**各支部独自の課題に対応した制度改定も数多く成案化**に結び付けました。
- ・ <賞与交渉> 2025年6月賞与については、グループ各社の増益動向や中期計画・年度計画への取り組み成果を踏まえ、さらなる**賞与カ月の増額要求・妥結にいたる**支部も多くありました。
- ・ <その他> 海外の従業員・組織との対話や動向把握として、2月に**海外事業拠点のマレーシアに訪問し、マレーシア伊勢丹執行部と懇談会**を行い、IMGUの取り組みを紹介するとともに、現地課題について意見交換を行っています。

【 ②第11期運動方針 】

<運動方針テーマ>

ビー ワン・エム・ジー・ユー
Be『I (One) MGU』 ~ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

<運動方針重点ポイント>

ワン・エム・ジー・ユー
本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- ・ 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、**IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつうじて目指す姿**でもあります。
- ・ そのために本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、**あらたな本支部連携のかたちに取り組みます**。
- ・ また、グループ内外の人財交流がこれまで以上におこなわれるなか、各支部が考えるこれまでの「職場」に**こだわることなく諸活動を推進**するとともに、**各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発**におこないます。
- ・ 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれない、**あらたな発想や取り組み**にもつながり、**私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化**すると考えます。

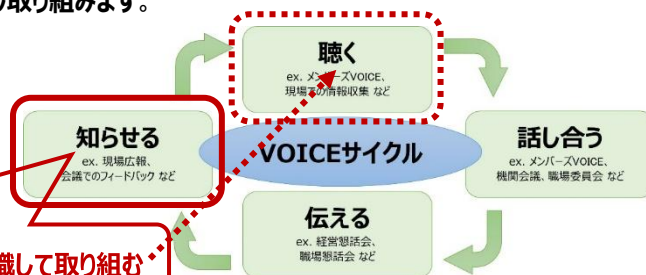
支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- ・ 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつうじ、**一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標**であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。

- ・ 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、**すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き**、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におうじた確かなサポートをおこないます。
- ・ くわえて、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、**相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営**に取り組みます。

VOICE サイクルのさらなる進化

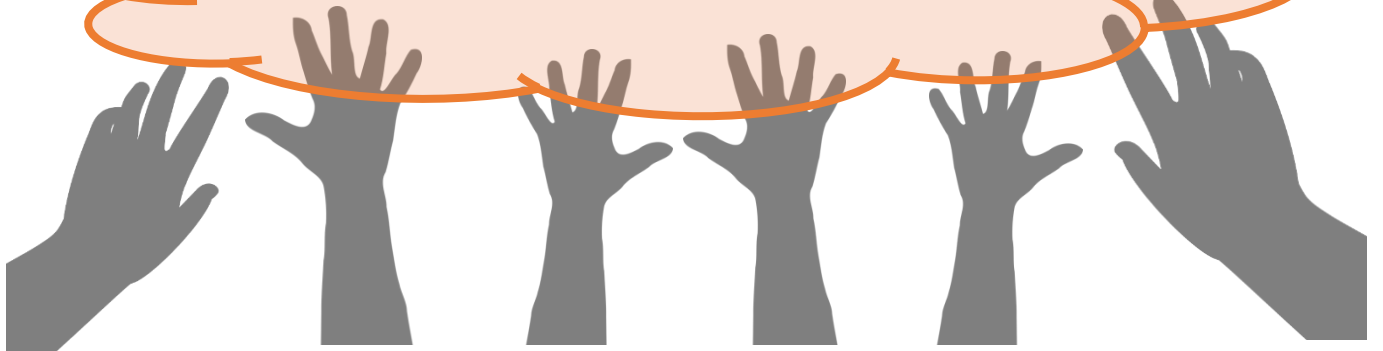
- ・ この先は、**職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前**に循環している状態を目指します。
- ・ その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、**ネクストステップをより強く意識し取り組みます**。
- ・ ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、**目的達成にむけて 4 つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します**。



ex.「知らせる」：広報活動は、「聴く」：さらなる意見集約を意識して取り組む

- ・ また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、**組合役員のみならず**、例えば「聴く」・「知らせる」の要素（活動）においては、**自然とメンバーも溶け込み参画**できるよう、機会の提供や働きかけにくわえて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます。

みんなで描く「ありたい」



第11期の「VOICEサイクル」は、
1. 課題解決を目的に
2. ネクストステップを意識して
3. みんなでまわそう

ワン・エム・ジー・ユー

I(One)MGU

ワン・エム・ジー・ユー

I (One) MGU とは、IMGUが、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う、第11期をつうじて目指す姿です

その実現により、私たちIMGUの活動は、さらに幅広く多様なものへと進化します

あらたな本支部連携

支部がメンバーと一体となり、主体的な課題解決や意思決定ができるよう、本部は必要なサポートのみに特化し、目標の達成にむけて伴走します

本支部の垣根を超えた活動

本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動など、本支部の垣根を超えたさまざまな活動を推進します

役員・メンバー交流の活性化

本支部の垣根を超えた活動は、人の交流も生み、ひいてはあらたな発想や取り組みへとつながります。本部はこれまで以上に交流の機会を創造します

【 ③第11期前半年度全体の振り返り 】

○環境動向について

- ・ 2024年度の決算はグループ全体では好業績の結果で終わっています。一方で、地域百貨店事業会社をはじめ一部では減益動向や業績赤字が継続している店舗もあり、新たな中期経営計画を踏まえた取り組みとともに、**これらの事業や店舗の構造改革についてはスピードを持って進められると捉えています。**
- ・ 2025年は新中期計画の初年度として、連邦を手段に顧客業ビジネスモデルへの変革への取り組みが進んでいます。特に**グループ連邦戦略のもとで徐々に人財流動化は進んでおり、これまで以上に多くの職場でさまざまな企業の出身メンバーが共に働くことや連携**することが増え、これらは益々加速すると捉えています。
- ・ こうした、動向を踏まえながらグループ全体を中長期の視点で見渡した際に、さらに多様化、複雑化する**職場の課題解決に取り組むための組合活動づくり、また構造改革の状況を注視した対応**が重要になると捉えています。

○「I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)」について

- ・ 第11期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「I (One) MGU」の実現に向けて、前半年度は活動の土台づくりとして「**新たな活動スキームの具現化に向けた基盤整備**」、「**実行に向けた役員・メンバーの意識醸成**」を念頭に取り組みました。
- ・ その結果、所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて**各支部役員やメンバー同士の交流を図る取り組み**が進んでいます。さらに、その中では交流に留まらず、これまでの職場の枠組みにとらわれない課題認識を持ち、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別VOICEの開催、経営懇話会への参加など、**職場の課題解決へ新たな活動も進み**はじめました。
- ・ これらの一定の取り組みの進捗、好事例も見られはじめた一方で、メンバーとともに「**I (One) MGU**」を通じて**目指す姿の理解・浸透、そのための具体的な活動の取り組み範囲は限定的**であり、道半ばであると捉えています。
- ・ また、グループ連邦戦略による出向や人材流動化によるメンバーを取り巻く環境変化はさらに進んでいる中で、**本質的な職場の課題解決に向けては、この様な活動をさらに拡大・発展**させていく必要があると捉えています。

○支部の主体性と自律性による活動と実現に向けた本部サポートについて

- ・ 各支部においては、主体性・自律性を意識した支部活動が進みはじめており、特に**兼任役員によるVOICEサイクルを通じた職場の課題解決の活動は、さまざまな取り組みを通じて見られ**はじめています。
- ・ 本部においては、支部が主体的な課題解決や意思決定ができるよう必要なサポートに特化し、**目標の達成にむけて伴走する新たな本支部連携の体制**をつくりスタートしています。今期は「**百貨店・関連支部所管担当**」による**労使協議・労使関係に特化したサポート機能**を設置しています。その中では、**通年協議のサポート**に加え、**労使対話の実態把握**や必要に応じ**経営懇話会へのオブザーバー参加**も行い、2024年度通年協議の成案化、**労使関係の構築**にも繋がっています。
- ・ また、人財育成として、二役を対象にした委員長・書記長合宿の開催、毎月の本部執行委員会後のフォローアップMTGや兼任役員も対象としたユニオンスクール開催などを通じ、**組織運営や職場の課題解決へスキルや気づきを得る機会**に取り組みました。
- ・ 引き続き、各支部が**ありたい姿の実現を進める**上で、本部は**支部所管担当によるサポート**や**支部の活動力を高める育成機会の提供**し、各支部は**主体的・自律的にそれらの機能や機会を活かし活動を発展**させ、**取り組むことが必要**になると捉えています。

○VOICEサイクルのさらなる進化について

- ・ 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ（サイクル循環）、メンバー参画を促し**取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進め**ました。各支部において**支部毎の状況に応じて兼任役員と連携をしながら、メンバーとともに活動サイクルを循環させ、課題解決を図るための仕組みづくりが進んでおり、取り組みの成果も徐々に結びつきつつ**あります。
- ・ 本部としても、**機関会議や広報、活動表彰を通じた意識醸成**や**好事例の波及、VOICEサイクルに必要な課題解決を中心としたスキル向上や活動をする上での基礎知識習得**へ、**ユニオンスクールや動画学習の機会提供を進め**ました。
- ・ 引き続き、VOICEサイクルを通じ**職場の課題解決につなげる**ために、本部は**支部の活動課題の把握**とともに**活動力を高めるさまざまな機会を提供**し、各支部は**重点ポイントを意識しながら支部毎の課題を踏まえ、取り組むことが必要**になると捉えています。

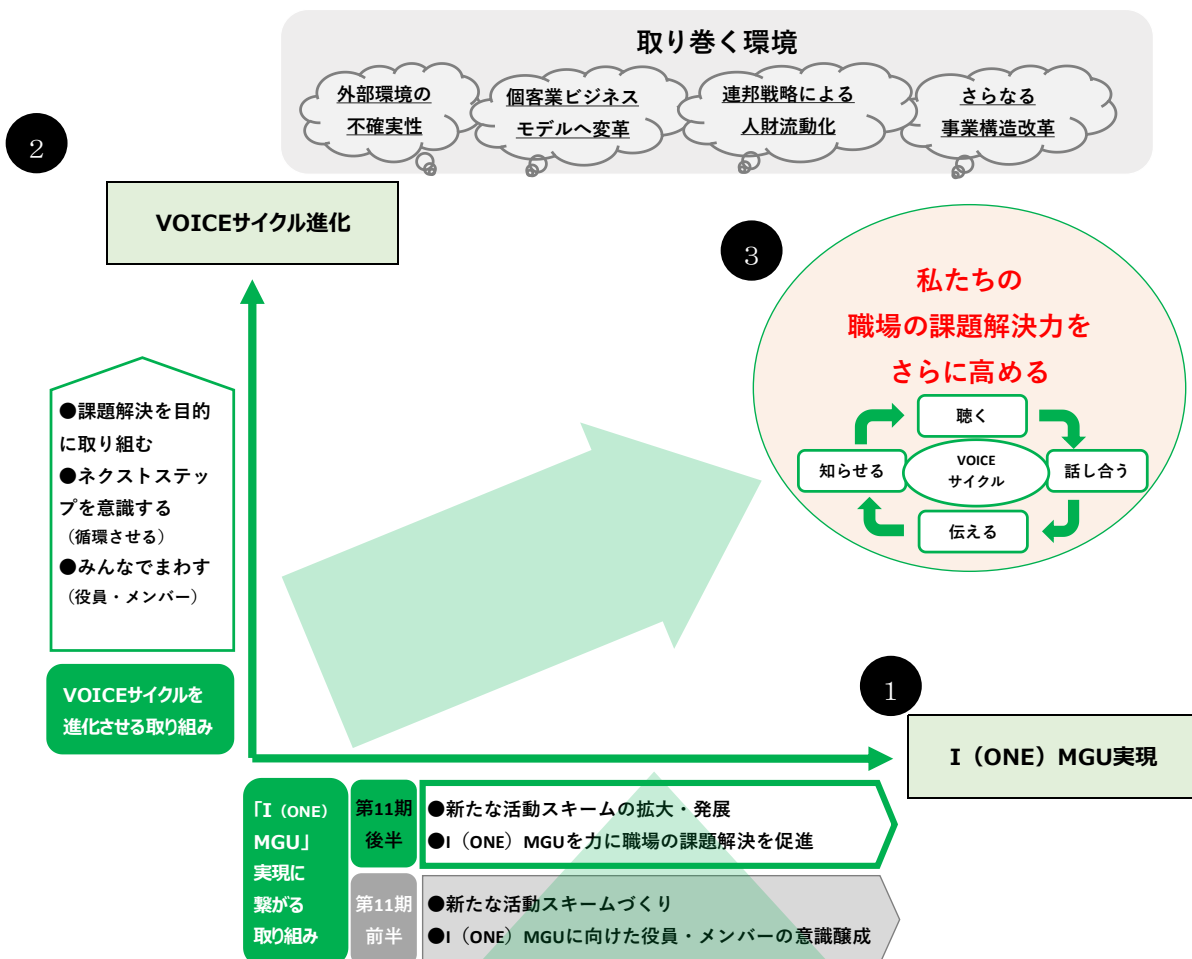
【 ④第11期後半年度に向けて 】

第11期後半年度に向けては、振り返りや環境変化も踏まえた課題認識をもとに、以下の重点ポイントをもとに活動に取り組みます。

①「I (One) MGU」を力に、新たな活動スキームによる取り組みの推進

- 第11期は、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う「I (One) MGU」を目指す姿とし、その実現により**私たちの職場の課題解決力をさらに高め**、各支部がみんなで描くありたい姿の実現につなげていく活動に取り組んでいます。
- 前半年度は、「I (One) MGU」の土台づくりを念頭に取り組み、その中では**所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、メンバーとともに職場の課題解決に向けた新たな活動スキームによる取り組み**も進みはじめています。メンバーを取り巻く環境変化を踏まえ、本質的な職場の課題解決に向けては、この様な活動をさらに拡大・発展させていく必要があると考えています。
- そのために後半年度に向けては、「I (One) MGU」を目指す姿とした**目的や後半年度の位置づけ、新たな活動スキームの具体事例**を示しながら各支部の活動を推進し、第11期運動方針の実現を図っていきます。
- また、メンバーに対しては、「I (One) MGU」を通じた**職場の課題解決活動への参画を促す**ために、役員およびメンバー間の所属・出身の支部・事業会社の垣根を超えた接点や交流機会づくり、広報ツールによる活動の情報発信などを強化し取り組みます。

【 I (ONE) MGUの実現およびVOICEサイクルの進化を通じて目指すこと 】



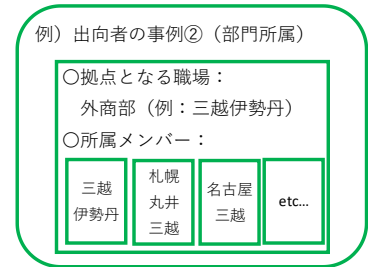
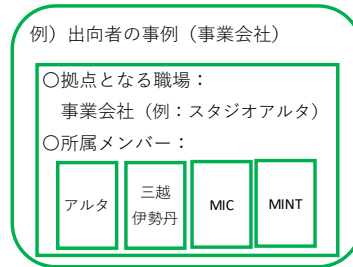
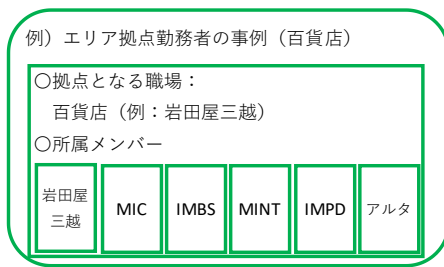
①「I (ONE) MGU実現」⇒ 第11期前半に進めたI (ONE) MGUに向けた進めた様々な活動の土台を、第11期後半は拡大・定着させ、I (ONE) MGUを力に変えながら活動に取り組み、さらなる職場の課題解決を促進する

②「VOICEサイクル進化」⇒ VOICECYCLEを3つのポイント(目的志向・ネクストステップ・メンバー参画)を意識し進化させる

③「私たちの職場の課題解決力を高める」⇒取り巻く環境変化や課題に対し、①②の取り組みを進めることで、私たちの職場の課題解決力を高め、多様化・複雑化する課題に対応する

【 所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、職場の課題解決に取り組む新たな活動スキームの事例 】

● 垣根を越えて活動する「職場」の事例



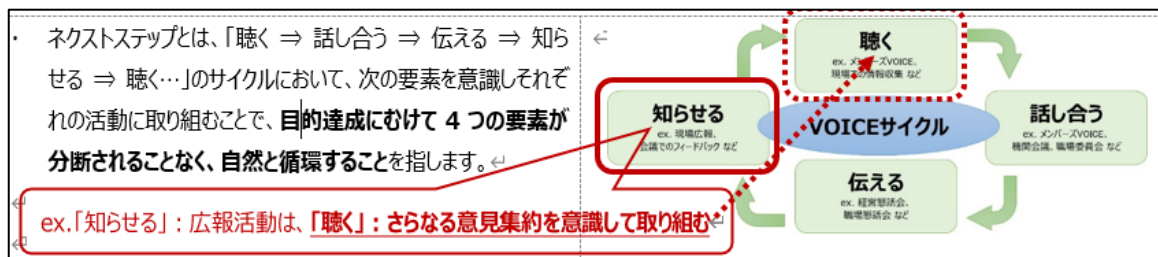
● 垣根を越えた活動する「取り組み」事例

- ・所属する組合役員やメンバーとの意見交換、現場課題抽出へ、VOICEサイクルの「聞く」、「話し合う」に取り組む (例：テーマ別VOICE、合同職場委員会の開催など)
- ・拠点となる職場の事業会社における課題解決へ、VOICEサイクルの「伝える」に取り組む (例：各社労使窓口を通じた協議を通じ職場課題の議論、経営懇話会・職場懇話会・安全衛生委員会などへの参画)
※前述した職場の事例の課題に応じ、所属メンバーの中で必要な連携を行い、VOICEサイクルに取り組んでいます。
※ () 内の活動例については、第11期前半年度に進みはじめた複数の支部による活動の事例です。

②さらなる職場の課題解決につなげるVOICEサイクルの進化

- ・ 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ (サイクル循環)、メンバー参画を促し取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進めています。後半年度もさらなる職場の課題解決につなげるべく、これらを意識した活動を各支部の課題を踏まえ進める必要があると考えています。
- ・ 本部としては、活動の中心となる各支部執行部との対話を通じ、VOICEサイクルによる課題解決への意識醸成を図るとともに、課題解決や労使交渉・関係づくりへのスキル向上を図るユニオンスクールの開催、活動に当たり基礎知識やスキルを習得できる動画学習の提供など、活動力を高める育成機会の提供に引き続き取り組みます。
- ・ また、各支部執行部が自支部のVOICEサイクルを発展させるために、新たな知見や気づきを得て行動変容を促す機会として、IMGU内の他支部との合同会議や、他労組との情報交換なども積極的に推進していきます。

【 ネクストステップについて (第11期運動方針より) 】



③構造改革への対応を本支部連携して強化

- ・ 2024年度決算はグループ全体が好業績であった一方で、百貨店事業では営業赤字が続いている店舗も複数あります。新たな中期計画を踏まえた取り組みとともに、これらの店舗に対する構造改革の取り組みもスピードを持って進められると捉えており、中長期にわたるメンバーの雇用を守る上でも、構造改革の動向を注視していく必要があると考えています。
- ・ 本部としては、HDS経営との対話を通じた経営対策活動を強化するとともに、支部所管担当による支部労使の対応動向の把握を深め、より連携した経営対策活動にも取り組みます。
- ・ また、各支部執行部をはじめ組合役員とメンバーが力を合わせ、前述したVOICEサイクルによる職場の課題解決を進めることで、業績向上やビジネスモデル変革の実現につながるように、必要に応じた活動のサポートにも取り組みます。

【 ◎第11期前半年度「分野別活動」の振り返りと第11期後半年度に向けて 】

①会社とメンバーをつなぐ「経営対策活動」	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能 ・ 支部労使間の対話促進と、質の向上
<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を定期開催します。 ・ そこでは、グループ全体の経営状況についてチェックするとともに、メンバーおよび労働組合の視点での質疑応答や意見交換によって、グループの進む方向や経営戦略についてさらに理解を深めます。 ・ また、HDS経営懇話会での確認事項ややりとりについて支部およびメンバーと共有するとともに、メンバーの声や現場の課題などをHDS経営に伝えることで、会社とメンバーとのギャップを埋め、労使が共に次の成長にむかっていけるよう、パイプ機能としての役割を果たします。 ・ 支部労使間の対話促進と、質の向上については、これまでと同様に本支部のコミュニケーションにくわえ、あらたに支部労使関係・経営懇話会の実態把握や、支部経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みます。 ・ そうすることで、支部労使関係のさらなる良好化をはかり、支部経営懇話会がより充実したものになるよう、サポートします。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎：できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ HDS経営懇話会については、2か月に1回、年計6回実施、主にグループ経営動向として中期経営計画や各月毎のグループ経営に関わるトピック、業績動向について確認を行っています。組合メンバーとして新たな支部所管担当や一部支部委員長も参加しながら、各支部のメンバーの声や現場課題を踏まえた意見交換を行っています。また、内容は本部執行委員会を通じて各支部へ共有化するとともに、広報を通じメンバーにもポイントの共有化を図っています。 ・ 支部労使間への取り組みについては、支部労使関係に特化したサポート機能として新たに設置した「百貨店・関連支部所管」による労使関係・経営懇話会等の実態把握、一部支部において経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みました。 ・ HDS経営と各支部との直接対話、意見交換の場として、2024年12月・2025年1月に当時グループのCHROの金原さんと各支部委員長との対話会や、2025年4月の本部評議員会ではCEOの細谷さんによる中期経営計画の講演会も開催しました。 <p>〔 △：やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支部労使間の対話促進と質の向上については、本支部のコミュニケーションや支部所管によるサポートに適宜取り組んでいます。一方で、各支部が主体的にHDS経営懇話会の情報やパイプを活用し、自支部の経営対策や経営懇話会での意見交換に活用することが出来ているかなどの実態把握にまでは至っておらず、今後の実態把握とともに各支部が経営対策へ活かすことが出来る機関会議やフォローアップMTGなどの進め方も検討します。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 本部としてのグループ経営に対するチェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を開催します。特にパイプ機能としては、支部所管担当を通じた各支部との連携をさらに深めるとともに、各支部がHDS経営懇話会の情報やグループ労使のパイプを活用し、支部の経営対策へ活かせるように本部執行委員会やフォローアップMTGを通じて取り組みます ・ 各支部への取り組みについては、支部が経営対策活動を進める上で大前提となる各支部の労使関係性の実態把握を継続するとともに、関係性の深化へ向けては、本支部のコミュニケーションや支部所管担当と連携をしたサポートに取り組むとともに、引き続きHDS経営と各支部との対話機会づくりについても検討していきます。 ・ また、各支部執行部が経営対策を進めるためのサポートについては、各支部の課題意識に対して必要とする知識やスキルを得られるように、本部機関会議やフォローアップMTG、役員人材育成による様々な学びや気づきの機会提供に取り組みます。 ・ また、営業赤字が続く店舗などの構造改革への対応動向を注視し、本部としてHDS経営との対話を通じた経営対策活動を強化するとともに、支部所管担当による支部労使の動向把握を深め、より連携した経営対策活動にも取り組みます。
--

<p>②つながりによって組織を磨く <u>「組織政策・対外活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従前の枠組みにとらわれない組織内外をつなぐ活動の推進 ・ 海外店舗の従業員・組織（出向者以外の現地従業員・労働組合など）との接点、連携機会づくり
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期運動方針テーマ「Be I (One) MGU」を体現するため、本部としてもさまざまな活動や働きかけをおこないます。 ・ 組織内においては、支部と支部をつなぐ活動として、例えば、出身・在籍企業によらない出向者を交えたVOICE活動の推進や、百貨店・関連問わず支部の垣根を超えた情報交換の機会提供など、活性化にむけて取り組みます。 ・ また、他労組との情報交換会についても、同業のみならず、あらゆる業種の労組との交流の機会を設けることや、支部に対しても情報・機会の提供をおこなうことで、本支部ともに組織内の活動だけでは得られない知見の獲得に努めます。 ・ くわえて、あらたな取り組みとして、これまで連携が不十分であった海外店舗の従業員・組織（出向者以外の現地の従業員・労働組合など）とのコミュニケーション機会の創出に取り組むことで、同じのれんのもとで働く海外従業員が抱える課題の把握と対応にむけた検討や、例えば近年社会的に問題となっている「人権デュー・デリジェンス[※]」についてIMGUとして考えるきっかけにつながるなど、より多様なものへと活動の幅を広げていきます。 <p>※ 「人権デュー・デリジェンス」とは、企業が事業における人権リスク（ex.強制労働や不当な労働条件など）について調査・特定し、防止およびトラブルに対処する一連の取り組みのことです。</p>	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第 11 期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「I (One) MGU」の実現に向けて、特に前半年度は、土台づくりとして「新たな活動スキームの具現化に向けた基盤整備」、「実行に向けた役員・メンバーの意識醸成」を念頭に取り組みました。 ・ その中で、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別 VOICE の開催、経営懇話会への参加など、職場の課題解決に向けた新たな活動スキームによる活動が進みはじめました。 ・ 他労組との情報交換では、百貨店や流通小売などの同業種労組をはじめ、他業種労組などとも情報交換の場を積極的につくりました。それらを通じ、諸活動や労働政策の実現につながる知見の蓄積を進めています。また、支部に対しても新たな発想や活動に繋がる知見の獲得へ向け、他労組との接点を持つ機会を勤め、つなげる取り組みも行っています。 ・ 新たな取り組みとしては、海外店舗の従業員・組織（国内からの出向者以外の現地従業員・労働組合など）との接点、連携機会づくりを進めました。2月には海外事業拠点であるマレーシアに訪問し、現地従業員組織であるマレーシア伊勢丹の執行部メンバーとの懇談会を行い、IMGUの取り組みや活動方針を紹介するとともに、現地の課題について意見交換を行っています。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「I (One) MGU」の実現に向けて、その土台となる役員間やメンバー間の交流のみならず、これまでの職場の枠組みにとらわれない課題認識を持ち、メンバー対話・労使対話の機会づくりを各支部が進め、一定の取り組みの進捗、好事例も見られます。一方で取り組みの範囲はまだ限定的であることから、引き続き本支部が連携をし、これらの活動を推進していきたいと考えています。 ・ 国内のグループ事業において、グループ統合時の経緯から労働組合として未組織化の事業会社があり、今後組織化へ向けた取り組みを検討していきたいと考えています。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 各所属や地域エリアにおける、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別VOICEの開催などについては、引き続き各支部において、職場の課題を解決する新たな活動スキームとして推進をしていきます。 ・ 他労組との情報交換については、新たな発想や活動に繋がる知見獲得へ向け、引き続き本支部で積極的にいきます。また、それらの取り組み成果として、諸活動の改善、発展に繋げることや労働政策の調査研究を通じた具現化にも取り組みます。 ・ 国内のグループ事業における組織化の取り組みとして、未組織化の事業会社の状況を改めて調査・研究するとともに、組織化を検討し、取り組みを進めていきます。

<p>③それぞれの成長が実感できる 「労働福祉活動」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ やりがい・働きがいにつながる人に関わる諸制度の構築 ・ 安心・安全に働き続けられる職場環境整備 ・ 取り巻く環境の変化への対応
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループを取り巻く環境や労働福祉ビジョンなどを踏まえつつ、個客業への転換・グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方や60歳以降の活躍推進のあり方など、メンバー一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる人に関わる諸制度の構築、安心して働き続けられる環境整備についてグループ労使で協議します。なお、これらを取り組むにあたっては、労働条件の調査・研究をおこない、中長期を見据えた政策立案や成案化にむけ主体的に推進していきます。 ・ また、本部の担当および各支部と、労使通年協議に関する連携強化に取り組むことによって、各支部における労使協議の充実や労働福祉ビジョンの具現化にむけたサポートをおこないます。 ・ 適正な労働時間管理、総実労働時間短縮の取り組みとして、グループ各社が客観的な共通データにより時差時間を正しく把握、段階的に減少している状態を目指すとともに、一部を除いたグループ各社が1,700時間台を達成し、次の目標を定めます。 ・ 風土改革の取り組みとして、グループ各社が心理的安全性の2つの切り口である“話しやすさや助け合う風土”と、“異なる価値観や挑戦を受け入れる風土”が高まっている状態を、福利厚生の取り組みとして、各社間の優先順位をふまえつつ、各支部・分会労使の話し合いにもとづく施設改善が進捗している状態を目指します。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025 年度春の交渉において、現在の状況を想定外の大幅な物価上昇に該当すると判断し別途労使協議をおこない、グループ共通で「算出式による金額を上回る水準でのベースアップ要求」につなげることができました。 ・ グループ労使協議において、法改正(育児介護休業法)への対応や、グループ共通ガイドライン(ライフイベント再雇用制度)の拡充、物価状況への対応(上限家賃の拡充)等の内容について成案化をおこなうとともに、2027年春の交渉以降のベースアップ算出式のあり方・60歳以降の活躍推進等について協議をおこないました。 ・ 総実労働時間短縮に向けた取り組みとして、グループの多くの企業が総時間労働時間1,700時間台を達成しつつある現状を踏まえ、働きやすく魅力的な労働条件という観点から、新たな指標設定に向けた検討・議論をスタートしています。 ・ 労働政策に関して、企画立案・情報発信・調査研究の3つの切り口から取り組みを進めています。特に「調査研究」においては、「グループ労働協約」や「専門性を処遇する人事制度」の観点から、外部ヒアリング等を通じ他社の事例研究をおこないました。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループ労使協議において、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点からの協議が進んだ一方、個客業への転換を推進する評価・報酬制度のあり方等の中長期的な人事制度に関する協議については十分とは言えなかった。 ・ 各支部の所管担当と連携した各支部のサポートについて、通年協議内容を中心としたサポートはおこなってきているものの、各支部における労働福祉ビジョンの具現化に向けた取り組みについては、課題が残る状況。

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ労使協議において、2027 年春の交渉以降のグループ共通のベースアップ算出式のあり方や、グループ共通アセスメント導入後の検証等の協議を継続しておこなうとともに、個客業への転換やグループ連邦を推進する評価報酬制度、地域別最低賃金引上げに伴う既存者への対応、さらなる総実労働時間短縮について継続協議・検討をおこなっていきます。 ・ 各支部労使協議のサポートについて、グループ共通取組項目や通年協議の成案化とともに、各支部の労働福祉ビジョンの具現化に向けたサポートを支部所管担当と連携して取り組んでいきます。 ・ 労働政策において、企画立案・情報発信・調査研究という3つの観点から継続して取り組みを進めていきます。特に、現在の労使関係を今後も永続的に継続し、グループ労使関係を強化することを目的とした「グループ労働協約」の締結に向けては、グループ労使協議における議論と連携し、実現に向けた具体的な取り組みをおこなっていきます。
--

<p>④よりよい働く環境を目指す 「政策・政治活動」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上部団体・UA ゼンセンの活動をつうじた働く環境改善 ・ メンバーに政治をより身近に感じてもらう取り組みの推進 ・ 新たな政策実現につながる取り組みの調査・研究
<ul style="list-style-type: none"> ・ カスハラ対策をはじめ、私たちの働く環境改善につながる政策実現を目指し活動をおこなう「UAゼンセン組織内議員（かわいたかのり議員、田村まみ議員など）の活動を広く知らせ、理解浸透とともに応援する活動に継続して取り組みます。 ・ 特に「田村まみ議員」を応援する活動については、2024年6月からスタートした「応援・サポーター登録活動」を継続して取り組み、メンバーの理解を得ながら、次期参議院議員選挙にむけて継続的に応援の輪を広げる活動を進めます。 ・ 活動を推進する本支部役員にむけては、政治や社会課題などの理解を図る勉強会を定期開催します。また、メンバーにむけてはホームページ（2024年7月からスタートした「イングちゃんの社会科見学」）をつうじて、私たちの働く環境の課題解決を進めるUAゼンセン組織内議員の活動情報をはじめ、政治をより身近に感じてもらう情報提供に継続して取り組みます。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「従業員の本名表示のあり方」について、引き続き会社と連携し取り組みを検討します。また、カスハラ対策のように私たちの働く環境改善のみならず、新たな社会運動につながる政策実現については、UAゼンセンや組織内議員と連携を図りながら、調査・研究に取り組みます。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政策実現に取り組む「田村議員の支持者拡大」については、本支部役員による応援・サポーター登録活動を、内部会議を通じた情報発信やIMGU独自のポスター等も作成しながら取り組み、3,821名（目標達成率106.1%）の登録を達成しました。 ・ そして、これらの取り組みの結果、7月参議院議員選挙で田村議員が再選を果たしています。また、これまでの田村議員やかわい議員への活動支援の成果として、6月にはカスタマーハラスメント対策法案（通称）が成立をしたことがあげられます。 ・ 政策政治全般への理解を図る取り組みについては、メンバーへは「イングちゃんの社会科見学をはじめ、各広報ツールを通じた情報発信に継続して取り組みました。また、活動を推進する本部役員・各支部書記長へは「政策政治テーマ別勉強会（UAゼンセン流通産業政策をつうじ、IMGUのメンバーに関わる政策などを主な題材）」を計画し取り組みました。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「ネーム等従業員の本名表示のあり方」について会社と連携した取り組みを進め、2025年度首都圏の一部店舗におけるトライアル実施を確認しています。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 田村まみ議員については、様々な本支部機関会議を通じた情報発信、本部大会での意見交換などを実施出来ましたが、以前から応援を進めるかわいたかのり議員や身近な政治に関わる発信については、HPを通じた一部情報提供に留まっています。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みの研究・調査については、先ずは前期に進めた「ネーム等従業員の本名表示のあり方」の取り組みが中心となったため、その他の新たな具体的なテーマの設定、取り組みにまでには至っていない状況です。

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーに向けて、政治に関わる身近な情報提供とともに、カスハラ対策をはじめ、免税対策や年収の壁問題、賃上げの環境整備など、私たちの働く環境改善につながる政策実現に取り組む「田村まみ議員」や「かわいたかのり議員」の活動の理解浸透とともに、応援する活動に継続して取り組みます。HPを通じた情報提供をメンバーに広く実施することや、機関会議等での本部役員との意見交換会などにも取り組みます。 ・ また、「田村まみ議員」や「かわいたかのり議員」との連携では、IMGUの各企業や職場では解決出来ない課題を抽出し、それらを伝え、意見交換出来る場や仕組みづくりについても検討していきます。 ・ 「ネーム等従業員の本名表示のあり方」のトライル後の状況やグループ全体への拡大を確認するとともに、会社と連携して取り組みます。新たな政策の研究・調査については、UAゼンセンの流通産業政策や田村まみ議員、かわいたかのり議員とも連携しながら検討していきます。
--

<p>⑤活動とつながりを実感できる「<u>広報活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動を広く報せるため、各種ツールを使い分けながらの積極的な情報発信と定着 ・ 発信内容の精査と工夫によるIMGUフォロワーのさらなる拡大
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第10期はVOICEサイクルの「知らせる」を意識し、定着推進してきました。各支部一定程度定着してきたものの、組織活動の持続と充実化にむけては、さらなる日常の組合活動の周知が必要と感じており、グループ全体で、活動の周知を意識付けしていきます。 ・ 各支部のホームページ（以下、HP）発信は、VOICEサイクルの「知らせる」のツールとして定着しつつありますが、外部むけHPに関してはPV数の伸び悩みなどに課題があることから、発信数の増加や、レイアウトの見直しも含め充実化をはかります。 ・ LINEは、組合員登録者数が増加しているものの未だ登録周知の余地があります。LINEを、日々の組合活動を知らせるHPに直接アクセスできる主要窓口ツールとして、さらなる役割の充実化を模索します。 ・ 広報誌は、発行回数、時期、発行方法、コンテンツを含めて再検討し、メンバーが楽しめる内容を考えるとともに、読者からフィードバックができる仕組みを考えます。また、IMGUの紹介を含めた外部むけの広報誌発刊を検討します。 ・ X（旧Twitter）は、発信回数・内容をあらためて見直し、“引用”“ツイート”を活かしつつ、フォロワー数増加にむけ取り組みます。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ HPは回遊のしやすさ・情報の探しやすさを向上させるため、レイアウトの見直しを行いました。 ・ LINEは各支部のコンスタントな発信により、お友だち登録者数は着実に増加しています。（LINEお友達登録者数5,611人、前年比+335人※2025年8月末時点）また、「I（One）MGU」の実現に向けたインフラ整備として、LINEにおける複数支部の登録フローについて整理し発信しました。 ・ メンバー向けの広報誌は2回発刊し、同じグループで働く他支部の仲間との相互理解を深められるよう、支部の垣根を超えた活動や交流の内容を中心に特集を充実させたほか、外部向けの広報誌も内容を更新しました。 ・ X（旧Twitter）は、引用やりポストを活用し発信回数を増やしたことに加え、本部執行委員長のアカウントを新設し、既存のイングちゃんアカウントとの連携を図ることで活動紹介の幅が広がりました。（Xフォロワー数1,166人※2025年8月末時点） <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動への関心を高めることを目的に「イングちゃん」を活用したキャンペーンを検討しましたが、既存のイングちゃんシールの増刷に留まりました。 ・ 組合に関する情報発信ツールとして「組合員ハンドブック」の制作を計画しましたが、発刊には至りませんでした。

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ HPについては、メンバーのアクセス数や回遊率アップに向けて、メンバーや各支部の声を踏まえながらレイアウトの見直しに継続して取り組みます。加えて、支部ごとのアクセス分析などを充実させ、支部の定期発信のサポートに取り組みます。また、本部としてもHPをはじめとした広報を通じ、第11期運動方針の理解浸透、取り組みの発展という観点から、情報発信を強化していきます。 ・ LINEについては、本支部連携をしたタイムリーな情報発信、お友だち登録者数の拡大に向けた取り組みの検討を行います。 ・ 広報誌「IMGUメッセージ」は、毎期の運動方針と重点活動をメンバーに伝える位置づけは踏まえつつ、アンケートを通じたニーズ把握や各支部を通じた意見をもとに、発行回数や内容などの検討を行います。また、基本的な組合活動や福利厚生の紹介をまとめた「組合員ハンドブック」を作成し、全支部のメンバーへの情報発信に取組むとともに、活動の理解浸透に繋がります。 ・ X（旧Twitter）については、前半年度に整備した発信の仕組みや連携アカウントを活用し、フォロワー数拡大に向けて、引き続き定期発信に取り組みます。 ・ IMGUの組合活動を内外に注目・関心を持っていただく接点の向上施策として、「イングちゃん」を活用したキャンペーン、情報発信を強化し取り組みます。 ・ 組合活動のさらなるメンバー周知や参画に向けて、本支部の広報インフラ整備や充実に向けて研究に取り組みます。

<p>⑥さまざまな事情を理解しあえる「<u>ダイバーシティ推進</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護・疾病などの事情を抱えるメンバーの両立支援 ・ 「ダイバーシティ推進」そのものに対する理解浸透 ・ 労働福祉担当と連携した調査・研究と情報提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備についての情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、それらの取り組みを進めるための調査研究に取り組みます。 ・ 様々な事情を抱えながら働く仲間に対する情報発信の取り組みとして、介護サポート百科の更新と発刊に取り組みます。また、ダイバーシティ&インクルージョンに対する職場の理解を促すための情報発信にも取り組みます。 ・ 介護と仕事の両立に取り組むメンバーの相談窓口として、介護個別相談会を開催日程の拡大や工夫しつつ定期開催します。また、メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育の機会を設けます。 ・ これまで取り組んできた育児・介護・疾病と仕事の両立支援に限らず、性別・国籍・障がいなどの新たな分野や、他企業などの先進的な取り組みに対する調査・研究をつうじて、新たな活動や労働福祉をはじめとする他の活動分野への情報提供につなげます。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025年10・11月、2025年5・6月に介護個別相談会を開催しました。各会期における相談会の募集枠数を32枠(全6日間)に増やし、介護前や介護中など様々なメンバーの不安解消に努めました。秋開催では予約枠数が埋まらなかったこと反省を踏まえ、開催までの告知の徹底をし、春開催では予約枠数を超える多数の申し込みにつながりました。 ・ 各種サポート百科の周知・浸透を目的として、昨年更新をした「疾病サポート百科」と「介護サポート百科の更新情報（法改正について）」をグループ内のステージA約350名を対象に配布し、活用を促しました。 ・ ダイバーシティ&インクルージョンに関する職場の理解を促す情報発信については、「育児・介護・疾病」だけでなく新たに調査・研究を進めてきた「メンタルヘルス」について、HPをつうじた「メンタルヘルスと仕事の両立コラム」として情報発信をスタートしました。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育機会については、実施することができませんでした。 ・ 調査研究については、一部については情報発信をスタートしましたが、その他のテーマについては調査研究段階に留まっています。

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備の実現にむけ、様々な情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、調査・研究に引き続き取り組みます。 ・ メンバー相談窓口提供と整備として、組合役員のダイバーシティ&インクルージョンに関する知識・スキルUPのための情報提供・発信を行います。これまで取り組んできた「育児・介護」といった分野における基礎的な知識については、過去の勉強会動画やサポート百科などを活用し周知・浸透を図ります。 ・ 介護個別相談会（秋開催）については、前半年度の開催状況を踏まえ、今回の開催方法（相談枠数や曜日設定など）の検討、併せて開催結果やメンバーニーズを踏まえ、開催方法のあり方（適正な開催実施数、相談枠など）についても検討を行います。また、各支部役員窓口による初動相談対応の充実に取り組みます。 ・ 介護サポート百科については、法改正やグループ共通制度改定の内容などを踏まえた改定を検討し、2025年12月を目途に更新版の発刊に取り組みます。また、サポート百科の周知・浸透、職場の理解を促すための情報発信に取り組みます。 ・ 調査研究については、将来的に情報発信やメンバー相談窓口の提供と整備をおこなうことを視野に入れながら、前半年度に設定した「メンタルヘルス」「障がい」「国籍」といった新たな分野の調査研究を引き続き行います。

<p>⑦自己実現を支援する「メンバー教育サポート」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「ライフキャリアプランセミナー」のブラッシュアップ ・ これまでのコンテンツを活用した学びの機会の提供 ・ メンバーの学ぶ意欲をサポートするための活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期においても、「ユニオンプラン」の考え方にもとづき、ライフキャリアプランセミナーの企画・運営やこれまで実施してきたコンテンツのアーカイブなどを活用した学びの機会の提供、自己啓発支援制度の運用など、学びをつうじてメンバーが知識や人間関係の幅を広げ、人生を豊かにする支援に取り組めます。 ・ 会社と合同で実施している30・40・50歳対象のライフキャリアプランセミナーにおいて、会社との連携を強化し、参加率の向上やカリキュラム内容、受講環境を充実させ、グループで働く多くの仲間の自律的なキャリア形成を推進します。 ・ これまで実施してきた教育コンテンツのアーカイブなど、労働組合ホームページをつうじて紹介することで、仕事や生活にかかわりなく、メンバーに学びの機会を提供します。 ・ メンバーが自ら主体的に学びを深める機会として、自己啓発支援制度の活用を推進します。また組合の財政状況をふまえ、必要に応じて制度内容の見直しを検討します。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025年度ライフキャリアプランセミナー（LCP）開催に向けて、前年度の参加者アンケートを踏まえ、カリキュラムの変更をおこないました。50歳対象のキャリアおよびマネーパートでは、対象者の関心度や会社研修（会社主催52歳研修）とのバランスを考慮し、これまで以上に定年後の人生設計を考えることができる内容へ変更をおこないました。また、30・40・50歳対象の健康パートについては、年齢ごとに異なる健康への意識や関心を踏まえ対象にあわせた講師によるセミナーを計画しています。 ・ 自己啓発支援制度については、2024年4月～2025年3月までの1年間に約1,000名・1,537件（前年比99.2%）の申請がありました。メンバーの活用を促す自己啓発支援制度の情報発信とともに、利用のしやすさを高める申請のポイント発信など、組合HPの情報発信や申請用Formsを改善し取り組みました。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合がこれまで実施した教育コンテンツの発信については、関心度の高いマネーの内容を中心に組合HPで発信する方向は定まったものの、具体的な紹介までにはいたりませんでした。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ ライフキャリアプランセミナー（LCP）については、2025年度開催は11月に開催をする50歳対象セミナーを計画に基づき着実に遂行していきます。また、2026年度開催に向けては、2025年度の参加者アンケートなどを振り返り、メンバーがより参加しやすいセミナー全体の構成や所要時間の見直しなどを検討します。また、内容についても30・40・50歳対象毎のニーズも踏まえ、集合教育の利点を最大限活かせる内容を労使で検討していきます。 ・ 組合として発信する教育コンテンツについては、メンバー関心が高いマネーについての情報をはじめ、健康や共済会などメンバー関心やメリットを踏まえた情報提供を検討し、発信を行います。また、情報発信は組合HPにて投稿するとともに、会社と連携した発信（学びの森を通じたコンテンツ提供）し、労使でメンバーへの情報提供をしています。 ・ 自己啓発支援制度は、本部としてメンバーが分かりやすく、申し込みしやすい仕組みづくりに引き続き取り組むとともに、制度の周知に向けては制度の紹介に留まらず、利用者の声や実績の共有化を検討し、各支部とも連携を図りながらメンバーの制度理解、認知度をさらに高めていきます。
--

<p>⑧よりよい地域・社会実現にむけた「<u>社会貢献活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 愛の募金活動を軸とした支援活動の取り組みと、災害発生時への速やかな対応 ・ この先の東北復興支援活動のあり方について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループ労働組合として、また三越伊勢丹グループの一員として、「災害支援」「資源・環境保護」「地域社会への貢献」の切り口で社会貢献活動に取り組みます。 ・ 災害支援の取り組みとして、冬と夏に年2回の愛の募金活動を定期的に実施し、働く従業員や同業他社、地域社会に対する支援に役立てます。また、自然災害の発生時には私たちにとって身近な地域や社会的影響の大きさなどをふまえ、機動的に緊急募金を実施します。 ・ 10年以上実施してきた東北復興支援活動については、上部団体や地域の活動への参画など、活動のあり方を見直します。 ・ 資源・環境保護や地域社会への貢献の取り組みは、本支部の連携により取り組みます。 ・ 資源・環境保護の取り組みとして、各支部におけるフードロス削減の取り組みや衣料品をはじめとした製品リサイクルの取り組みを推進します。地域社会への貢献の取り組みとして、集めた食品や衣料品の提供などをつうじ、子ども食堂をはじめ地域の団体の活動を支援します。また、各支部における店舗など事業所周辺をはじめとした地域の環境美化や産業の活性化の取り組みを推進します。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東北復興支援活動については、あらたな活動の形を見据え、UAゼンセンが取り組みに賛同するオイスカの活動（宮城県名取市の海岸林の整備）へ役員を派遣し参加した事や、仙台三越支部が独自に企画する東北復興支援活動に本部として参加したことなど、トライアルの位置づけとして活動をおこないました。 ・ フードドライブの活動では、本部広報紙を活用した認知度向上施策など、活動の活性化に向けた取り組みをおこないました。 ・ 愛の募金活動については、募金箱や募金袋による直接現金をお預かりする募金方法だけではなく、クレジットカードによるキャッシュレス募金や銀行振り込みなど、様々なツールをご案内するなど、メンバーが参加しやすい環境づくりに継続して取り組みました。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域社会への貢献活動の中で、環境美化の取り組みについては、地域ごとの活動状況の把握、またそれらを踏まえた今後の方向性を整理するには至りませんでした。 ・ 衣料品リサイクルについては、これまで連携し活動をしていたUAゼンセンの取り組みが中止以降、独自の取り組みを検討するものの、あらたなスキームづくりにはいたっておらず、具体的な活動推進には至りませんでした。

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 東北復興支援活動では、前半年度のトライアル実施を踏まえ、UAゼンセン企画を中心に、一般メンバーに対して募集をおこない、参加ができる体制を構築します。 ・ 現在、期間を区切って取り組んでいる活動（愛の募金、フードドライブなど）については、夏・冬を目途に継続しておこなうとともに、メンバーが通年でも参加いただける告知などの仕組みづくりをおこないます。またその場合は、現在の取り組みを活動強化期間として設定するなどの工夫も検討します。 ・ 地域社会への貢献活動としてサステナビリティ活動では、百貨店拠点を中心とする地域の環境美化活動を中心に、その他の各地域の活動状況を把握した上で、本部として活動の方向性を整理します。 ・ 衣料品回収活動については、メンバーニーズの把握や協力団体の調査など、取り組みの有無を含めて、その在り方について検討をおこないます。 ・ 愛の募金の活用方法とガイドラインについては、前半年度は募金拠出を行う災害はありませんでしたが、今後も大きな災害リスクが常にあり続ける中で、今後の愛の募金の積み立て推移や直近の災害発生と支給実績などを勘案し、持続性ある活用方法とガイドラインへの見直しを検討します。
--

<p>⑨組織の一体感を醸成する「<u>レクリエーション活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共通イベントや、首都圏活動委員会・地域支部活動をつうじた支部間交流推進による、グループで働く仲間の一体感醸成 ・ 職場親睦会補助制度による職場内の懇親機会提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は共通イベントや各地域での活動をつうじた支部間交流による一体感の醸成（I（One）MGUの実現）と、職場親睦会補助制度をつうじた職場内の懇親の機会の提供に取り組みます。 ・ 第10期後半年度のボウリング大会に次ぐ、グループ共通で実施するレクリエーションイベントの開催をつうじて、グループで働く仲間同士の一体感醸成（I（One）MGUの実現）に取り組みます。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつうじて継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつうじた交流を促します。地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動も、同一地域内の支部間交流を促進することで、「Be I（One）MGU」を推進します。 ・ 職場親睦会補助制度の運用をつうじて、身近な職場内の従業員同士の交流機会を提供します。 	

【 活動の振り返り 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国のメンバーが共通で参加できるイベント企画として、第10期に続き第2回の「IMGU ボウリング大会」を開催しました。2025年4月から全国・各支部で予選会をスタートし、支部毎に個人参加・大会参加募集を行い、総勢466名の全国各拠点のメンバーが交流を図りました。9月18日には高田馬場（東京）にて全国大会を開催し、全国から16チームが出場、各拠点や支部・事業会社を超えた交流も図ることができました。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつうじ、毎年恒例の12月「お正月飾りワークショップ」の開催を行っています。また、6月に計画していた「大人の社会科見学ツアー（サイボクハム工場見学）」は、最低催行人数にはいらず実施を見送っています。 ・ 職場親睦会補助制度については、制度を運用する各支部においてメンバー利用促進の取り組みとともに、地域百貨店支部を中心に新たに制度の運用を進めた支部も増加、身近な職場内の従業員同士の交流機会の提供を促進しました。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動については、一部支部では同一エリアで働くメンバーへ所属支部に関わらず、情報提供、参加募集に取り組んでいるが、その実態把握や地域事業会社支部以外が主体的に連携をしたメンバーへの情報提供を行うまでには至っていません。 ・ 首都圏活動委員会として、各支部メンバーが主体的に活動するクラブ活動紹介については、取り組みが進んでいません。
--

【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期後半年度の全国のメンバーが共通で参加できるイベント企画については、9月に開催するIMGUボウリング大会の振り返りを踏まえ、取り組みを検討します。全国のメンバーが共通のテーマや枠組みで参加をし、支部内をはじめ同一エリアで働くメンバーが交流や繋がりを得る機会を通じ、グループの一体感醸成を図るレクリエーションなどの活動提供に引き続き取り組みます。 ・ 首都圏では、年2回「大人の社会科見学ツアー（仮）」の開催や、毎年恒例の12月「お正月飾りワークショップ」など開催について、メンバーニーズを踏まえ、引き続き計画をしています。 ・ また、首都圏活動委員会をつうじ、継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつうじた交流を促します。 ・ 首都圏以外にも、各エリアで地域百貨店支部が主体となって開催する各種イベント（レクリエーションをはじめ、セミナーや社会貢献活動など）について、同一エリアで働く各支部メンバーへ広く周知を行い、支部の垣根を超えた交流や繋がりを得る機会を促進します。本支部や百貨店支部・関連事業会社支部が連携を図りながら、本支部の広報や組合役員を通じ、活動を広くメンバーへ伝える周知徹底を図り、メンバーが活動に参加する機会提供に取り組みます。

⑩IMGUとその活動を支える「役員人財育成」

- ・ 専従役員を中心とした教育カリキュラムのブラッシュアップと主体的な学びや支部活動と連動した人財育成の実現
- ・ 兼任役員に必要な知識・スキルの見極めと、教育サポート

- ・ 第11期は組合役員・委員全員やメンバーも巻き込んだVOICEサイクルの実施やその精度向上のため、組合役員むけ教育である、ビギナー編・ミドル編・アドバンス編の**カリキュラム全体の改善に取り組みます**。
- ・ 専従役員を中心とした役員教育であるミドル編のカリキュラムとその対象者については、新任書記長対象のカリキュラムや、支部内の役割分担に応じた兼任執行委員の参加機会を検討します。また、開催頻度についても精査し、支部と連携して日常の活動での実践とあわせて取り組むことでインプットとアウトプットのバランスをはかり、学びの定着を推進します。
- ・ **VOICEサイクルの主役である兼任役員や新任専従役員を対象の教育プログラム**として、ビギナー編の利用環境の整備を整備します。取り組みの進捗（活用状況）確認と活用の促進をつうじて、各支部活動に求められるスキルの習得をサポートします。
- ・ ビギナー編やミドル編では習得できない活動上に必要な知識やスキルの習得機会として、アドバンス編（役員教育派遣）の活用を推進します。また、**兼任役員が利用できる環境を整備します**。

【 活動の振り返り 】

〔 ◎ : できたこと 〕

- ・ VOICEサイクルの精度を高めるため「聴く・話し合う・伝える・知らせる」の単体スキルではなく、**各スキルを相乗的に高めて実践に活かすカリキュラムへのブラッシュアップ**を行いました。特に、今期のVOICEサイクルのテーマである「課題解決」については、**ユニオンスクールで学んだことの実践や執行部への波及（学んだフレームワークの活用等）の取り組み**が各支部で進んでいます。
- ・ 育成の対象を兼任役員まで広げ、役員知識のチェックシート・過去の講義の動画の視聴環境整備に加え、ユニオンスクールへの参加促進も行いました。**一部の支部からはユニオンスクールへの定期的な参加があるなど、人財育成が提供する各機会の活用や参加**が徐々に進んでいます。

〔 △ : やりきれなかったこと 〕

- ・ 過去の講義動画の視聴環境整備を行ったものの、活用度は専従・兼任共に未だ低い状態です。スキル不足の分野について自ら視聴し学ぶような促しを行う必要があります。
- ・ ユニオンスクール内でのグループワークの積極性、また実践しようとする意欲は高まっているものの、各支部の課題解決スキルの底上げには至っていない状態です。知識・スキルに加え、マインドも含め、各支部の育成にて課題感のある内容に沿ったカリキュラムを引き続き継続する必要があります。

【 後半年度に向けて 】

- ・ ミドル編として実施する「ユニオンスクール」については、後半年度も引き続き「反復・実践」を強化し、**課題解決スキル中心のカリキュラムを実施**します。また、学びや気づきが各支部役員の行動に反映されるように、**日々の活動の中で実践に移す課題の与え方や各支部内における活用、兼任役員を含めた役員スキルの底上げ**につながる取り組みを行います。
- ・ 参加する役員からの要望が多い、労使関係の構築や対話、経営対策に関わる知識やスキル向上へは、本部の機関会議などを通じ心構えなどの意識醸成を図るとともに、ユニオンスクールでは**労使関係づくりや交渉に必要な双方向のコミュニケーションや相互理解を高める対話力（聞く力・考える力・話す力）向上**などについても検討します。
- ・ ビギナー編として実施する「組合役員基礎講義動画」については、さらなる活用促進に取り組みます。（一例として、財務諸表など苦手意識・知識不足を感じるものは、過去動画を自分で見ることを促す、事前に視聴してもらいユニオンスクールに臨んでもらう等）**専従・兼任問わずチェックリスト・動画を活用し、自発的に学べる環境と、その動機付け**を行います。
- ・ アドバンス編として実施する「外部教育派遣」については、各支部のより効果的な活用を促します。各支部の人材育成にとって効果的な手段として外部教育派遣が活用されるよう、各支部の人材育成を主体的に行う**各支部委員長との連携、受講後の好事例共有（受講講座の紹介など）**を行います。

岩田屋三越支部

第 11 期後半年度運動方針

【 第11期 支部運動方針の考え方 】

岩田屋三越のありたい姿

一人ひとりが輝く「カッコいい会社」

業績も処遇も働き方も良く、メンバーがイキイキと働き、キラキラして見える。わたしたちは組合活動を通じて、そんな「カッコいい会社」を目指します。



ありたい姿に向かって第11期で取り組むこと

VOICEサイクルに磨きをかけて
すべての活動に現場の声を反映させます

第11期ではこれまで以上にメンバーが組合活動を知りそれぞれに声を挙げ、その声を各委員があらゆる活動に反映させて、メンバー参加型の組合活動を進化させます。

第11期の取り組み姿勢

わたしもつくる。あなたもつくる。みんなで作るが活動の基本。

メンバーは声を挙げます。組合の委員は声を拾い話し合います。執行委員はさらにその声を会社に届けメンバーにフィードバックします。みんなの声で「カッコいい会社」をつくっていきましょう！



岩田屋三越支部 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

- ・ 2024年度はインバウンド売上高の好調とCRM戦略の推進による国内売上高の堅持により、総額売上高は1,329億円と過去最高額（統合後）を更新しました。
- ・ また、2024年度は全従業員の本給水準引き上げや賞与の制度改定・特別支給などさまざまな処遇改善を図りながらも、販管費コントロールを着実に実施したことで、営業利益額についても統合後最高額を更新することができました。（60.4億円）
- ・ 2025年度は新たな中期経営計画がスタートする重要な年度として、CRM戦略の更なる推進に加えその他営業収入の規模拡大を図っています。水光熱費や物流費などあらゆるコストが上昇している中でも、さらに収支構造改革を推し進め過去最高額の営業利益を更新することを目指しています。

● 支部の動向

- ・ 2024年10月より、執行部の約3分の1が入れ替わり新体制での活動をスタートしました。
- ・ 2025年春の交渉のベースアップは、岩田屋三越独自の加算をし8,000円（統合後最高額）で妥結したほか、エルダースタッフの人事賃金制度改定や年間休日数の拡大（116日→118日）を行いました。
- ・ また、2025年6月には組合事務所が今泉ビルから岩田屋本店新館7階に移転し、メンバーとの距離が近くなりました。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ あらゆる組合活動の場面において兼任役員が主体となって推し進める活動スタイルが定着化し、執行部内で役割分担や連携をしながら全員で支部活動を推進しています。
- ・ 第11期の本部方針テーマにある『I（One）MGU』の実現に向けては、他支部との情報交換会や合同セミナーの開催などを積極的にを行い、百貨店支部を中心とした横のつながりをさらに強化してきました。

◎：できたこと

- ・ 職場委員会の運営やメンバーズVOICEの実施など、兼任役員主導の現場活動の体制づくりができました。
- ・ 経営懇話会では、定例の質疑応答だけでなく中長期的な視点でのディスカッションテーマを設定し労使双方の相互理解を深める試みを始めました。実際にこの議論を受けて、労使共同宣言に関する全社アンケートを実施するに至りました。
- ・ 新任の執行委員を中心に、他支部や他労組との交流機会を増やしさまざまな勉強会や情報交換を行いました。

△：やりきれなかったこと

- ・ VOICEの参加率や、集めたメンバーの声をいかに解決に導くかという点には課題が残ります。
- ・ また、テーマ別VOICEの拡大や岩田屋三越でともに働く他支部メンバーの巻き込みはできませんでした。
- ・ 広報活動としては、ホームページやLINEを使いコンスタントな情報発信はできているものの、さらに広く知ってもらう必要があります。
- ・ セミナーやレクリエーションの企画にあたっては、事前ヒアリングの内容や方法についてその精度を上げる必要があります。

【 支部活動の予算執行とポイント 】

予 算	実 績	執行率
3,800,000円	3,102,887円	81.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【会議費119.81%】職場委員会の回数を増やしたことや、終日開催の執行委員会を増やしたことで予算超えとなりました。 ・ 【渉外費114.72%】期初に予定していなかった他労組との勉強会に参加するなど、外部との交流も盛んに行いました。 ・ 【レクリエーション費101.16%】職場親睦会補助が認知され積極的に利用されました。（2024年度の利用人数231人） ・ 【現場活動費31.62%】テーマ別VOICEの回数を大幅に増やす計画でしたが、実行に至りませんでした。 		

岩田屋三越支部 第11期後半年度（2025・2026年度）に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 物価上昇に歯止めがかからず、日本銀行の発表によれば今後数年も消費者物価は上昇する見込みとなっており、メンバーの生活に影響が及ぶことが考えられます。
- ・ 福岡では、2025年4月天神の新たなランドマークとしてワンフコオカビルディングがオープンするなど、天神の再開発事業「天神ビッグバン」で続々とビルが建て替わり、天神の街は賑わいを見せています。
- ・ そのような中で、岩田屋三越は統合後最高となる営業利益額を3年連続で大きく更新し、2025年度からは新中期経営計画をスタートさせ更なる企業成長を掲げています。
- ・ “個客業”への進化として、識別化から利用拡大、生涯化へとそのステップを歩み進め、私たち従業員は岩田屋三越で働く一員として、百貨店事業に対する大きな意識転換を求められています。

【 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 】

- ・ 第11期の前半年度では、兼任役員が役割分担して職場委員会やメンバーズVOICEを主導することで、専従役員だけでは拾いきれないメンバーの声まで集める土台づくりを進めてきました。
- ・ ここ数年で企業業績が急激に改善していること、百貨店事業のあり方が大きく変わろうとしていること、これらの転換期においては各メンバーが求めるものや思い描くゴールは今まで以上に多様化すると思われます。
- ・ そのような状況を踏まえ、後半年度では「さらに広く集めるには」「もっと的確に課題をとらえるためには」という視点を意識し、声を集める際の聴き方や聴く内容をブラッシュアップすることで、**VOICEサイクルの効果最大化**を図ります。
- ・ まずは、メンバーの声を集めることを徹底的に行い、メンバーや声を届ける先の経営陣の納得度を高めることを目指します。
- ・ 集める声は岩田屋三越支部メンバーに限らず福岡で勤務する他支部メンバーにまで拡げていくために、他支部メンバーとの接点を増やします。
- ・ そして、メンバーが声を挙げる先として「組合」という存在を改めて認識し声を挙げる意味や必要性を感じられるよう、今まで以上に組合の活動報告や進捗共有を行い、「知らせる」活動を活性化します。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

組合活動の根幹となるメンバーの声を広く集めます。

- ・ 兼任役員主導の職場委員会やメンバーズVOICEは継続しつつ、声の集め方などを工夫しブラッシュアップします。
- ・ テーマ別VOICEを拡大することで、メンバーと職場課題についてより深く議論します。
- ・ 支部を超えたメンバーの声を集めるために、さまざまな場面での接点を増やします。
- ・ いつでも・誰でも声を挙げられるツールとしての「Forms目安箱」については発信回数を増やし周知を図ります。

労働福祉活動

労使通年協議により、メンバーがより「働きやすさ・働きがい」を実感できる労働条件・職場環境を目指します。

- ・ 社員・メイト社員・エルダースタッフの賞与制度改定を行い、更なる処遇改善を図ります。
- ・ 実態に沿った対応として、自動時間外計上時間（現在15分）の短縮に向けた労使協議を進めます。
- ・ 適正な労働時間管理を進めるべく、勤務形態（シフト勤務、フレックス勤務）の前提認識など働き方に関する情報を発信します。
- ・ 年間休日数120日の実現を目指し、休日数を2日増やした今年度の状況を検証しながら、そのタイミングや手法を検討します。

経営対策活動
<p>経営とメンバーの相互理解が進み全員が同じベクトルで企業活動に取り組めるよう、パイプ役に徹します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使の意見交換の機会を増やし、相互理解に努めます。 ・ 職場特有の課題については職場懇話会を通じてメンバーの声を届けるなど、改善に向けて取り組みます。 ・ 経営方針や企業戦略等についてのメンバーの納得度を高めるために、労働組合として経営側のメッセージを引き出しメンバーにわかりやすく伝えます。
役員人財育成
<p>執行部一人ひとりが意識を高め、知識を深め、経験を積み重ねることで、各活動の精度を高めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他支部・他労組の組合役員と積極的に交流し、情報交換から得られる新たな気づきを各活動に活かしたり、組合活動にあたってのモチベーションを高めたりすることにつなげます。 ・ 昨年度から始めた兼任役員主体の執行部勉強会を継続し、執行部一人ひとりの知識を深めスキルを向上させます。
組合員教育活動
<p>メンバーのタメになる教育機会を提供し、メンバーが今より1段レベルアップした状態を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関心の高いマネーセミナーの応用編を開催するほか、アンケートなどを駆使しながらメンバーニーズを収集し参加しやすい内容を企画します。 ・ UAゼンセンなどの上部団体主催のセミナーの案内を行い、幅広い教育機会および他労組との交流機会をメンバーに提供します。
レクリエーション活動
<p>社内コミュニケーション活性化のきっかけづくりを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 福岡で勤務する他支部メンバーまで呼びかけ、より多くの参加者が集まり支部を超えた交流が深まるようなイベントを企画します。 ・ メンバーに浸透しつつある職場親睦会補助の周知を徹底し、さらなる利用拡大を図ります。
広報活動
<p>メンバーに広く組合情報を「知らせ」、メンバーの声を「聴く」ことに繋がります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合ホームページでの情報発信を軸としつつ、LINEや社内デジタルツールを活用してタイムリーな通知を行います。 ・ メンバーに興味・関心を持ってもらえるよう発信内容を工夫するとともに、デジタルだけではなく組合役員・委員を通じた`身近な存在からの口コミを積極的に行い、同時にメンバーの声を聴きます。 ・ 「労働組合」という存在自体をより広く・より深く知らせるために、活動報告などの情報共有の回数を増やします。 ・ 支部広報誌「GANZOU」は今後の発刊方法を検討しながら、メンバーが「読みたい」「興味深い」と思えるような内容を充実させます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
3,890,000円	3,102,887円	125.4%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年ほとんど実施できなかったテーマ別VOICEは開催方法を工夫し回数を増やします。(現場活動費前年比490.9%) ・ 職場親睦会補助の周知を徹底し、利用者拡大を見込んでいます。(レクリエーション費前年比123.7%) ・ 新入社員を対象とした愛生研修は会社に移管するため、その出張費用も会社負担となります。(組合員教育費前年比46.2%) ・ 他支部・他労組との執行部交流の機会拡大に伴い、出張機会が増える見込みです。(旅費・交通費前年比150.9%) 		