

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

2025年度 中間報告

2025年度12月賞与(案)について

労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。
**皆さん必ずVOICE動画を視聴いただき、
全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

1. 動画でのVOICEへの参加

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP

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
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）19820830



2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

- ・記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）
- ・回答期間は **11月7日(金)**を予定
動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓
URL：<https://forms.office.com/r/sLuSnvuYh2>



スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union
三越伊勢丹グループ労働組合

10月24日(金)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。

<目次>

項目	ページ
I. 第10期前半年度の振り返り・後半年度に向けて【報告事項】	3～
IMGU本部 第11期前半年度の振り返り・後半年度に向けて	3
IMBS支部 第11期前半年度の振り返り・後半年度に向けて	20
II. 環境について【報告事項】	24～
1. 三越伊勢丹グループ業績	24
2. IMBS業績	25
3. IMBSのアクションプラン	26
III. 2025年12月賞与（案）について【審議決定事項】	27～
IV. 通年協議報告【報告事項】	34～
1. キャリア形成支援制度（ネクストキャリア制度）拡充の検討	34
2. 賞与制度改定	37
3. 制度改定に向けての研究について	39
4. (期中改定項目報告)2025年地域別最低賃金の改定に伴う対応について	40
5. 働く環境の整備について	42
6. IMBS支部 労働福祉ロードマップ	46
組合からのお知らせ	47

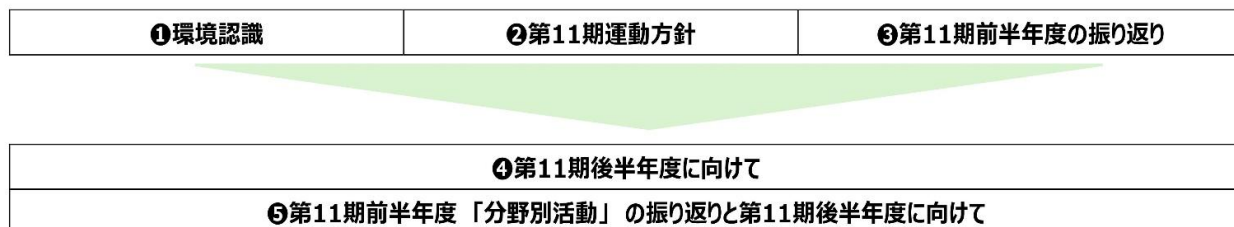
I. 第11期前半年度の振り返り・後半年度に向けて

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 ～ 第11期前半年度のトピックス 】

社会情勢

- ・ <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。

三越伊勢丹グループの動向

- ・ <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。

IMGUの動向

- ・ <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イキイティ&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・人材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げる厚生施設・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**賞与力月の増額要求・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>

ビーワン・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、必要におうじた的確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。

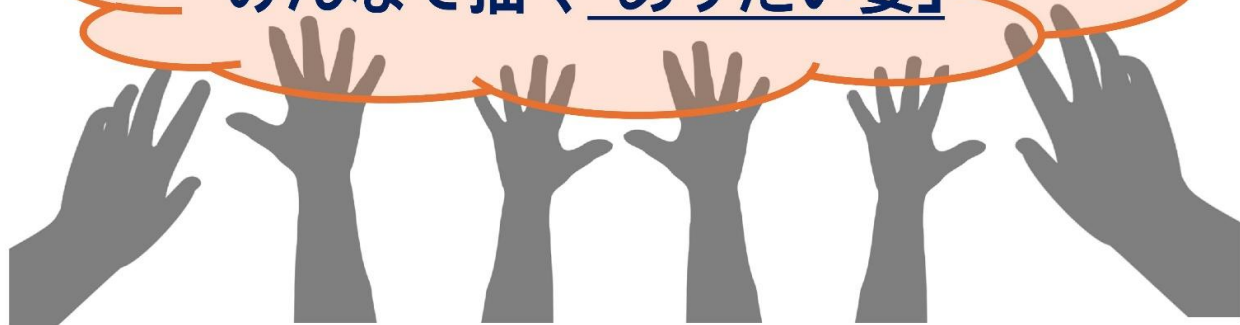
- ・ ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します。

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「ありたい姿」



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

【 ⑩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えています。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、連邦を手段に個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材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、人材育成として、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ために**、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サイクルに必要となる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。

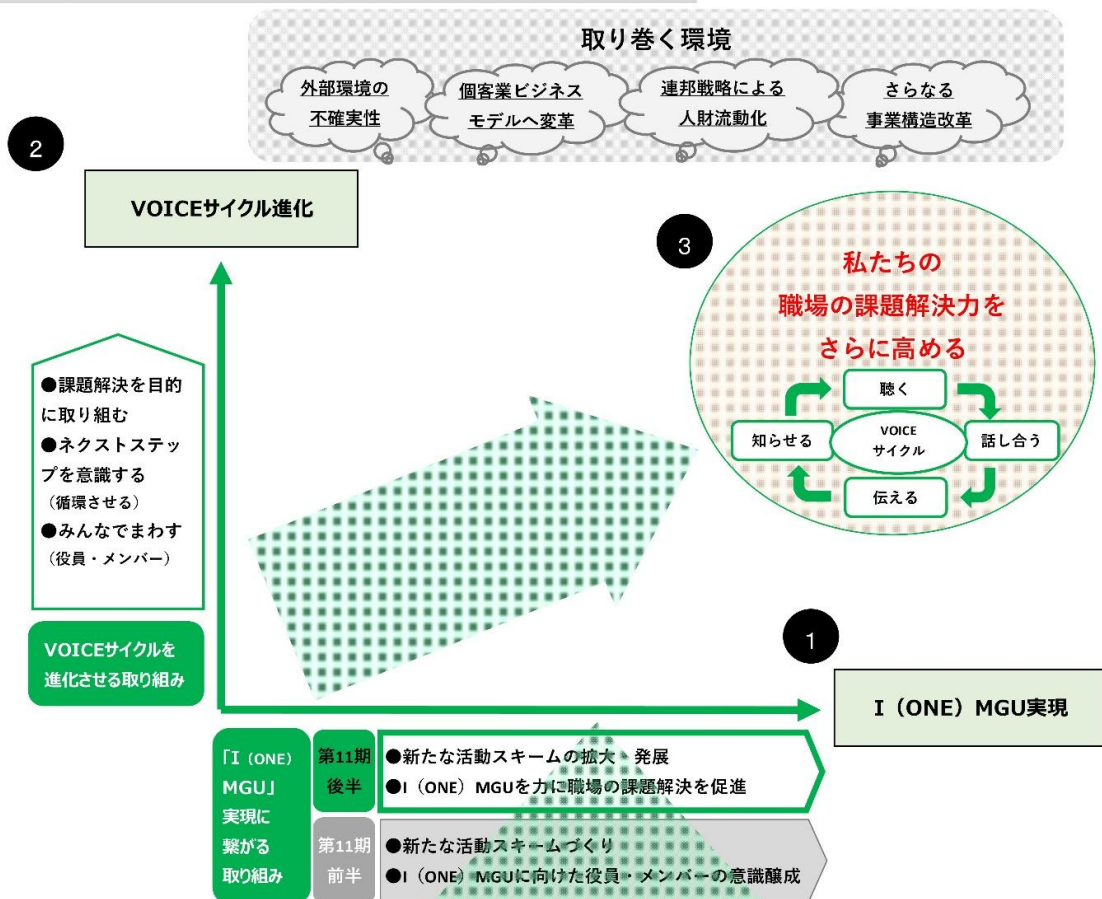
【 ④第11期後半年度に向けて 】

第11期後半年度に向けては、環境変化や振り返り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」 ⇒ VOICEサイクルを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



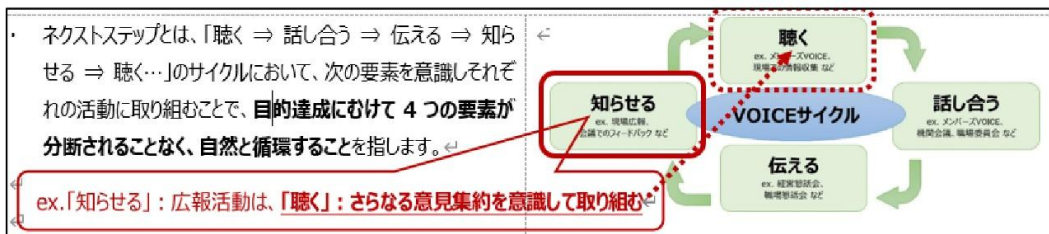
● 垣根を越えた活動する「取り組み」事例

- ・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、活動にあ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。

【 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カ月に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「組織政策・対外活動」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従前の枠組みにとら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げるなど、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まりました。 ・ 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げ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て、他労組との接点を持つ機会を勧め、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て、引き続き本支部で積極的に行います。また、これらの取り組み成果として、諸活動の改善、発展に繋が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。
--

③それぞれの成長が実感できる「労働福祉活動」

- ・ 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

- ・ 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】

〔◎：できたこと〕

- ・ 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。

〔△：やりきれなかったこと〕

- ・ 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】

- ・ 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。

④よりよい働く環境を目指す「政策・政治活動」

- ・ 上部団体・UA ゼンセンの活動をつじた働く環境改善
- ・ 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

- ・ 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 】

〔 ◎ : できたこと 〕

- ・ 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たかのり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。

〔 △ : やりきれなかったこと 〕

- ・ 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、**まずは前期に進めた「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 】

- ・ 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。

⑤活動とつながりを実感できる「広報活動」

- ・ 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フォローのさらなる拡大

- ・ 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、外部向け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向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、フォロー数増加にむけ取り組みます。

【活動の振り返り】

〔◎：できたこと〕

- ・ 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constant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、引用やリポストを活用し発信回数を増やしたに加え、**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フォロー数1,166人※2025年8月末時点）

〔△：やりきれなかったこと〕

- ・ 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】

- ・ 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組み込むとともに、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。

⑥さまざまな事情を理解しあえる「ダイバーシティ推進」

- ・ 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

- ・ 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 】

【 ◎ : できたこと 】

- ・ **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。

【 △ : やりきれなかったこと 】

- ・ 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 】

- ・ 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「<u>メンバー教育サポート</u>」</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みます。 ・ 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らず、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きます。 ・ 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「社会貢献活動」</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ってならず、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「レクリエーション活動」</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。 ・ 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"> ・ 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、最低催行人数にいたらず実施を見送りました。 ・ 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きます。 ・ また、首都圏活動委員会をつじ、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。
--

<p>⑩IMGUとその活動を支える「役員人財育成」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 】

<p>〔 ◎ : できたこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>〔 △ : やりきれなかったこと 〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・兼任役員ともにまだ低い状態です。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ると考えています。 ・ 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、専従・兼任役員全体の課題解決スキルの底上げに向けては道半ばの状態です。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。

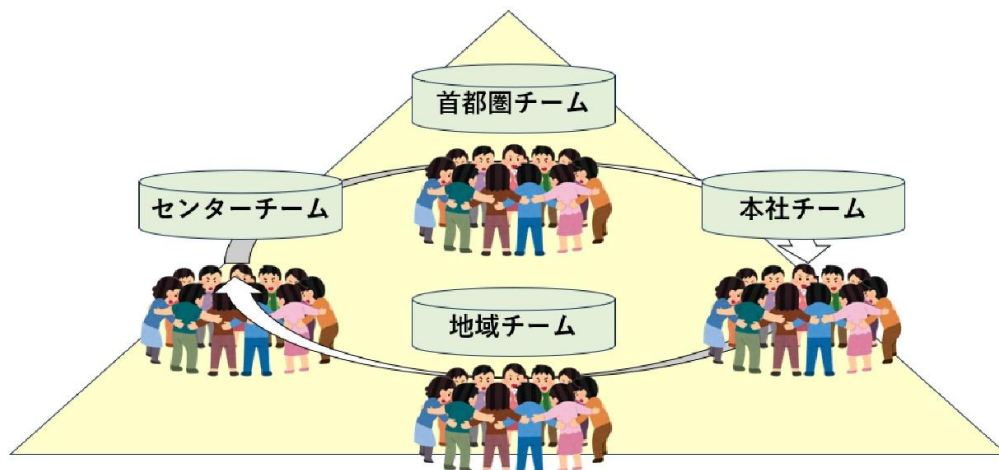
【 後半年度に向けて 】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

【 第11期 支部運動方針の考え方 】

2028年までに目指すIMBSのビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境づくりへ！



答えは私たち一人ひとりが持っている！

～the answer is in the details～

メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指します。

IMBSは全国に拠点があり、それぞれの拠点でメンバーが働いています。そして、働く環境はそれぞれの拠点で異なり、プライベートを含めたメンバー一人ひとりを取り巻く環境はそれぞれ異なっています。

このように1つでない環境下では、課題を解決する答えも1つではありません。

メンバー一人ひとりがもつその答えをみんなが耳を傾け、みんなが尊重しあえる環境を目指します。

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 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

- ・ IMBSの中長期計画初年度として、2027年度 5 億円、2030年度10億円の営業利益達成に向け、2030年度に『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』の目指す姿を掲げ、2025年度をスタートしました。

●支部の動向

- ・ IMBS支部は兼任執行委員4人が中心となり、評議員、職場委員も含め、全国で働くメンバーの身近な相談役になるべく活動をスタートしました。
- ・ 労使通年協議では、中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度としてフェロー社員の地域別職種給の改定や2027年度に改定できるよう賞与制度の検討をしました。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指すために、前期に引き続き本社・首都圏・地域・センターの4つのチームに分けることで広くメンバー接点を増やし、上がった職場環境や毎月のトピックスを経営に共有し始めましたが、完全にサイクルが回るまでには至っていない。
- ・ 制度の議論をおこなう立場にある組合役員が、日々の組合活動及び制度の議論のための様々な知識を補うことを目的に勉強会を開始しました。
- ・ 春の交渉議案書では、執行部で共に環境や賃金要求の組立・執筆をおこない、兼任執行委員は全国の地域拠点に赴きVOICEを実施し、職場環境の確認やメンバーの声を聞くことができました。
- ・ メンバーへの情報伝達として、経営対策活動や働く環境について、支部委員長と兼任執行委員が月2回発信動画発信や、組合活動をメンバーへ知ってもらうために毎週の定期LINE発信を始めました。
- ・ 拠点多く、時間給者比率が高いなどの共通点があるIMFS支部との合同執行委員会をおこない、現場活動やメンバー接点の在り方、働き方・業務改善を進めるうえで、支部の取組み情報を共有しました。

◎：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行委員を中心とした支部運営 ・ メンバーからの声を経営に共有 ・ 兼任役員の知識向上に向けた勉強会の実施 ・ IMFSとの合同執行委員会の実施 ・ 組合月2回発信動画の定期発信開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの声に対してフィードバックが不十分 ・ 百貨店支部で開催している職場委員会への参加促進 ・ 育児介護の限定メンバーズVOICEなどの取組 ・ コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーション活動（ボウリングは一部の開催に留まる）

【 支部活動の予算執行とポイント 】

予 算	実 績	執行率
2,460,000円	2,063,968円	83.4%

※（執行額/執行率）

- ・ 執行委員・評議員交通費・現地開催VOICEの実施（2,027,428円/101.5%）
- ・ 職場親睦会補助（60,000円/40%）
- ・ 4チーム運営体制の強化。地域の職場委員会参加時の補助費（0円/0%）

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 第11期後半年度（2025・2026年度）後半年度に向けて

【 取り巻く環境 】

- ・ 重点取組として『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』『DX戦略』を達成していくために、現在まで地域拠点の集約や内製化などが進み、今後もグループ物流のコントロールや、完全な他社EC物流を中心としたマネタイズなどが進み、今まで以上に従業員一人ひとりが自分の役割を認識した働き方が求められます。
- ・ IMBS中長期計画の2030年度10億円の営業利益達成に向け、2027年度5億円を着実に達成していくことが必要になります。

【 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 】

- ・ 会社の中期計画を着実に達成していくことは、新たな業務領域や交差配置などを受け入れ、自ら考え動くことができる柔軟的な働き方が求められ、働き方も変わっていくことが予想されます。
- ・ 働き方が変わることでのメンバー一人ひとりの思いや不安の声を一つひとつ聞いて対応することが必要となってくることから、その都度で声を聞ける体制が必要になってきます。
- ・ 定期的に聞ける体制としては、4チーム体制での月1回開催している職場委員会がありますが、必要な時に声を聞きに行く体制も必要であると考えます。
- ・ また、メンバーの思いや不安の解消をおこなうためには、日々の組合活動やHPによる定期的な情報発信、職場委員会でのフィードバックが必要になります。
- ・ 組合役員・職場委員については、メンバーの声をそれぞれの立場で聞き活動に繋げていくための意識併せを再度おこない活性化を図ります。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動

- ・ 中期経営計画が推進され、経営が考えていることやメンバーに期待することを、メンバー一人ひとりに正しく理解することが重要であると考え、組合月2回発信動画の1回を経営対策動画として、業績や経営懇話会の内容を分かりやすく知らせる動画配信します。
- ・ 新たな施策に取組む中では、メンバーズVOICEや職場委員会を通じて、全国で働くメンバー一人ひとりの思いや不安の声を組合として拾い集め、その声を整理・分析したものを経営懇話会・職場懇話会で共有して労使で解決していきます。

労働福祉活動

- ・ 労働福祉ビジョンを、より計画的に推進していくための実効性あるロードマップを10月に発信し、2028年度までに目指す労働条件の方向性を明確にします。
- ・ 職場委員会では、特に毎月の議題設定を再考し、各所属の職場環境改善に繋がる職場の状況確認や、評価運用として各種面談の実施状況、会社方針の従業員ごとの理解状況などの確認をおこないます。
- ・ 地域を含む各百貨店支部組合役員とIMBS支部組合役員の連携を進めていき、各拠点の働く環境改善を目的に、IMBS以外の拠点の職場委員会へ参加を促進します。
- ・ 組合役員がメンバーの相談にのれるように、組合や共済会の知識でメンバーからの相談を対応できるようにすると共に、自分の業務領域以外の会社の基礎的な情報・人事制度に関する知識を幅広く得て、制度を議論するための知識を得るための教育を実施していきます。

VOICE活動

- ・ 春の交渉VOICEは兼任役員を含めて、全地域拠点を回り、地域のメンバーの職場環境や声を確認する。また、首都圏の拠点についてもできる限り回り、メンバーの声を細かく拾えるようにする。
- ・ 中間VOICEは動画説明を基本としながらも、新たな施策に取り組んでいる拠点に行き、その施策を確認することや、メンバーの実際の声などを聞く。（北海道、仙台、新潟、名古屋、広島、第二所沢センター等）

- ・ テーマ別VOICEはいままで以上に制度や働き方についてメンバーから声をもらうために実施をする。
- ・ VOICE以外にも、出来るかぎりの拠点を回り、組合役員や職場委員に話しかけやすい環境をつくり、現場の状況把握をおこなえる環境を構築する。

広報活動

- ・ 育児・介護などの両立支援（ダイバーシティ推進）の活動については、制度を広く周知できるように動画発信を執行部でおこないます。
- ・ 組合月2回発信動画の1回をメンバーが知りたいこと、知っておくと良いことをテーマに兼任執行委員が動画発信をおこないます。
- ・ 毎週の情報やトピックスをメンバーにタイムリーに発信できるように、LINEでの情報発信をおこないます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
2,500,000円	2,063,968円	121.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国VOICEや機関会議、ユニオンスクールなどの交通費（2,068,000円） ・ 職場親睦会補助などのレクリエーション費（153,000円） ・ 組合役員教育やフレッシュプラン開催の費用（109,000円） 		

II. 環境について

報告事項

1. 三越伊勢丹グループの業績

<1>三越伊勢丹グループ（連結） 第1四半期業績（4月～6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	2025年度 通期予測
総額売上高	317,929	▲16,682	94.8%	1,320,000
売上高	124,193	▲5,501	95.8%	557,000
売上総利益	76,952	▲3,547	95.6%	340,000
販管費	61,302	▲328	99.5%	262,000
営業利益	15,650	▲3,218	82.9%	78,000
純利益	18,838	5,136	137.5%	60,000

2) 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績

（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	181,598	▲7,141	11,543	▲2,393
伊勢丹新宿本店	97,206	▲4,873		
三越日本橋本店	39,396	▲379		
三越銀座店	29,110	▲1,295		
伊勢丹立川店	7,493	▲226		
伊勢丹浦和店	8,391	▲365		
(株)札幌丸井三越	13,633	▲555	100	▲44
(株)函館丸井今井	1,228	▲181	▲15	▲19
(株)仙台三越	5,844	▲366	▲118	▲13
(株)名古屋三越	14,137	▲1,073	247	▲217
(株)静岡伊勢丹	3,394	▲232	▲39	▲36
(株)新潟三越伊勢丹	8,009	▲90	25	55
(株)広島三越	2,036	▲240	▲120	▲4
(株)高松三越	5,007	▲348	▲10	▲70
(株)松山三越	955	▲126	▲90	6
(株)岩田屋三越	30,228	▲2,938	910	▲808
(株)エムアイカード	8,970	181	1853	1,042
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	3,087	▲118	80	▲386
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ	1,145	168	▲3	41
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	3,317	▲1,572	▲56	▲42
(株)三越伊勢丹ニコウトラベル	2,092	▲99	134	1
(株)三越伊勢丹ビジネスサポート	4,574	▲5	123	48

2. IMBSの業績

報告事項

<1>2025年4月～2025年8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)	9,162	95.3%	▲456	98.1%
②店舗業務部	3,272			
③センター業務部	4,780			
④センター業務部 営業担当	1,110			
⑤売上原価	8,873	94.9%	▲476	97.5%
⑥売上総利益 (①-⑤)	289	107.6%	20	122.9%
⑦その他営業収益	205	100.0%	0	97.5%
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	494	104.3%	20	110.9%
⑨販管費	219	95.9%	▲9	87.8%
⑩営業利益 (⑧-⑨)	275	112.1%	30	140.3%

- 売上高は、全拠点で配送の荷量が減少していることや、収支構造改革により百貨店の物流費が減少していることから、予算比・前年比ともに下回っています。
- 売上原価は、売上高を得るために発生する費用になります。IMBSの場合は売上高と売上原価がほぼ連動しているため、予算比・前年比ともに下回っています。
- 8月時点の営業利益は、各事業部でおこなった内製化によるものや、館内搬送業務の拡大等による外部収益拡大により、前年比・予算比ともに上回り順調に推移しています。

4. IMBSのアクションプラン

<1>アクションプランについて

アクションプランについては、達成度合いが『会社の業績』や『6月の変動賞与の業績指標の一つ』として影響することから、労使で進捗について確認しています。

第1四半期終了時点では、各項目がスタートして間もないこともあり、方向性を中心に確認しました。

その中で、7月時点で確認した特徴的な内容は以下の通りです。

- ・「首都圏物流拠点」の再編は、10月に厚木センターからIBOを所沢第二センターに移転し、要員の内製化 ※現時点(10月4日)では移転完了しています。
※IBO(伊勢丹ビューティーオンラインの略…旧meecoが名称変更)
- ・「館内搬送」の拡大は、未契約企業の交渉促進や日本橋店・銀座店での取り込みを推進していますが、6月までは若干の遅れがありました。今後は、最終的に達成できるように進めています。

他の項目についても、全体的に順調に進んでいます。

参考：2025年度IMBSアクションプラン項目

<p>重点取組① 既存事業の“進化”戦略 【効率的な物流基盤の確立】</p>	<p>重点取組④ “DX”戦略 【可視化を通じた資源の効率化と再配分】</p>
<p>1.「百貨店物流」の基盤整備 (1)「首都圏 物流拠点」の再編 (首都圏拠点集約・EC物流最適化) (2)「地域 物流拠点」の再編(タウンサイジング) (3) 将来に向けた物流サービスの検討(進化に向けた検討)</p>	<p>1.業務改革DX (システムによる主要業務の可視化による効率化) (1)「センター物流」のデジタル化 (2)「店舗物流」のデジタル化 (3)「配送カスタマーサービス」のデジタル化</p>
<p>2.「グループ物流」の基盤整備 (1)「食”物流」の効率化(IMFSとの協働) (2)「書類輸送」の基盤改善</p>	<p>重点取組⑤ 事業構造改革(収支構造改革) 【シェアードサービスから収益創造へ】</p>
<p>重点取組② “連邦”戦略 【保有資源の活用によるマネタイズ】</p>	<p>1.収支構造改革の推進 (1)収支構造改革の推進 ①「継続施策」による効果額約1億円の達成 ②「新規施策」効果額0.5億円の達成 (2)中長期戦略に連動した管理会計の見直しの検討</p>
<p>1.第1次連邦:「百貨店 店舗物流」の外販拡大 (1)「物流会社」からの業務受託 推進・拡大 ①「館内搬送」の拡大 ②「店舗内 物流業務」の外販施策立案</p> <p>2.第2次連邦:「センター物流」「ECノウハウ」の外販拡大 (1)「同業他社」「百貨店 取組先」からの業務受託 推進・拡大 ①「同業他社」からの、「センター物流機能」受託 ②「法人外商G顧客」からの「センター庫内物流」受託拡大 ③「商品取組先(食品領域)」からの「EC物流」受託拡大</p>	<p>重点取組⑥- I 人財戦略 【少数全員精鋭化に向けた取り組み】</p>
<p>重点取組③ 三越伊勢丹“まち化”戦略(第3次連邦) 【まち化に向けたノウハウ獲得】</p>	<p>1.労使共同宣言「安心して働くことのできる職場環境づくり」の徹底 (1)ハラスメント・ゼロに向けた取組み</p> <p>2.人的資本施策 (1)生涯CDPの推進 (2)中長期戦略を見据えた「要員計画」「賃金制度」策定</p>
<p>1.「複合用途不動産」運営に向けた体制整備 (1)「新宿店 店舗周辺交通問題」への対応 (2)「複合用途物流」のノウハウ獲得</p>	<p>⑥- II サステナビリティの取組み 【物流観点でのサステナビリティ推進】</p> <p>1.グループ共通の取組み (1)サステナビリティの取組みの理解促進</p> <p>2.マテリアリティに関する取組み (1)「人・地域をつなぐ」 (2)「持続可能な環境・社会をつなぐ」 (3)「グループガバナンス、コミュニケーション」</p>

Ⅲ. 2025年12月賞与（案）について

POINT

- 2025年12月賞与は支給表通りの基本賞与を要求します

<1>12月賞与の基本的な考え方

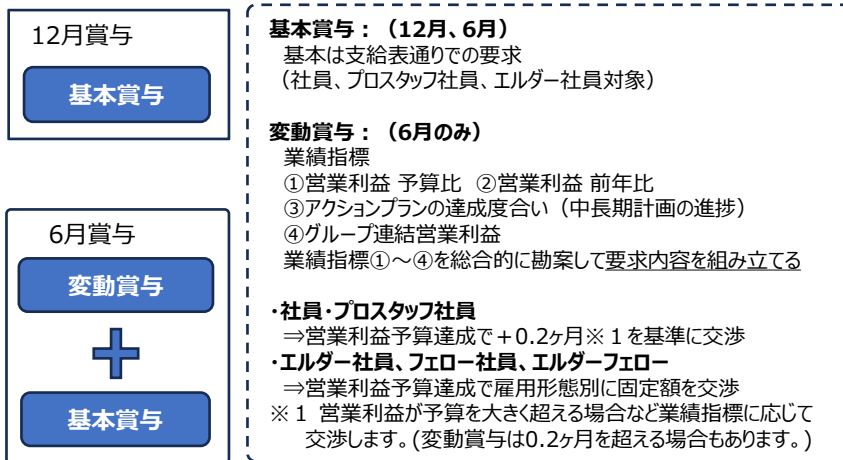
- ・ 12月の賞与制度は基本賞与のみで、原則変動しません。
- ・ 支給対象者は社員、プロスタッフ社員、エルダー社員となります。

※大きな環境変化があった場合などは、その状況を考慮し判断します。

12月基本賞与

雇用区分	12月基本賞与
社員	ステージB：2.0ヶ月固定 ステージC：資格別評価別支給ヶ月
プロスタッフ社員	資格別評価別支給ヶ月
エルダー社員	I～Ⅲ：評価別支給ヶ月 Ⅵ・Ⅶ：1.0ヶ月固定
フェロー社員	(支給しない)
エルダーフェロー	(支給しない)

参考：IMBS賞与イメージ（2021年度～制度導入）



<2>2025年12月 賞与 要求の考え方について

8月時点の営業利益は、各事業部の内製化や館内搬送業務の拡大などの外部収益拡大により、前年比・予算比ともに上回り順調に推移しています。（P25 参照）

今回の12月賞与要求は、現在の業績を踏まえ、各雇用形態における支給表通りの水準での要求をおこないます。

<5>具体的な賞与要求（案）について

1. 社員ステージB

①賞与支給表要求

基本賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与	
B3	2.0
B2	
B1	

②賞与支給細則

○支給対象

2025年4月1日～2025年9月30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・私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年12月支給賞与の本給と資格は2025年9月30日現在とする。

(2025年4月1日から2025年12月1日までに社員からエルダー社員に再雇用された者は、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・私用の遅刻早退等のない者：本給 × 2.0

b) 期間中欠勤・私用の遅刻早退等のある者：

本給 × {2.0 × (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

12月5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

③賞与支給細則

○支給対象

2025年4月1日～2025年9月30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・私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。※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9月30日現在とする。

(2025年4月1日から2025年12月1日までに社員からエルダー社員に再雇用された者は、エルダー社員としての賞与を支給する。)

○支給方法

①社員ステージC

a) 期間中欠勤・私用の遅刻早退等のない者：本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤・私用の遅刻早退等のある者：

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

(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

12月5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

基本賞与を以下の通り要求します。

(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

(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

2025年4月1日～2025年9月30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・私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年12月支給賞与の本給と資格は2025年9月30日現在とする。

(2025年4月1日から2025年12月1日までにプロスタッフ社員からエルダー社員に再雇用者は、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・私用の遅刻早退等のない者：本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤・私用の遅刻早退等のある者：

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

c) 2025年10月1日付プロスタッフ社員転換者：本給 × 0.9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

12月5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

③賞与支給細則

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ

○支給対象

2025年4月1日～2025年9月30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・私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年12月支給賞与の時間給は2025年12月1日現在とする。

(ただし、2025年4月1日から2025年12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・私用の遅刻早退等のない者

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ　みなし本給 × 評価別支給ヶ月

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ　みなし本給 × 1.0ヶ月

→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・私用の遅刻早退等のある者

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

12月5日(金)

エルダー社員Ⅲ

○支給対象

2025年4月1日～2025年9月30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・私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

2025年12月支給賞与の時間給は2025年12月1日現在とする。

(ただし、2025年4月1日から2025年12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・私用の遅刻早退等のない者

エルダー社員Ⅲ：本給×評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤・私用の遅刻早退等のある者

本給×{評価別支給ヶ月×(所定労働分数-不労分数)/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

12月5日(金)

<3>賞与支給までのスケジュール

会議体	内容	日程
中間VOICE (限定メンバーズVOICE)	VOICE	10月24日～11月7日
支部評議員会	要求案審議	11月8日
労使協議会	要求書提出・回答	11月10日
	賞与支給	12月5日

<4>今後の賞与についての組合の考え

2026年6月の変動賞与は、2025年度営業利益4.21百万円の達成をベースに各業績指標を勘案して要求していきたいと考えています。

また、2025年度の営業利益は、2027年の営業利益5億円を目指す中期計画の初年度となり、今後の賞与制度改定に向けて、着実に達成することが必要となります。

今後の目標を着実に達成するために、会社の重点取組として『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』をIMBSメンバーで一丸となって取組んでいきましょう。

IV. 通年協議事項

対象：社員

1. キャリア形成支援制度（ネクストキャリア制度）拡充の検討

報告事項

POINT

- ネクストキャリア制度の導入を2026年度春の交渉で審議決定し、2026年10月スタートを目指します。
- 今回は途中経過として、検討中の制度概要やイメージとしての退職加算金案を共有します。

< 1 >これまでの経緯

- ・ ネクストキャリア制度は2025年10月の制度スタートに向けて進めてきました。
- ・ しかし、会社・組合間の協議および、組合執行委員会・評議員会で議論を進めましたが、制度導入の目的や制度概要で議論をし尽せなかったことから、2025年度中の導入は見送りました。
- ・ 引き続き議論を進め、2026年の春の交渉にて制度を導入し、2026年10月より募集をスタートを目指します。

< 2 >現在の導入済のキャリア形成支援制度

- ・ 現在のキャリア形成支援制度は、多様化する個人のニーズや中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内およびグループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外への転進を希望する者に対する支援に関する制度として導入されています。

また、キャリア形成支援制度は、役割成果主義を推進するためのサブシステムとしても導入されています。

（現在の役割成果主義では、責任の大きさが異なる役割を担う事や、役割遂行の成果に対する評価をする制度となり、役割や成果が正しく評価されることが必要です。その評価に対して、メンバーが自己のキャリアを考え実行するために、自ら選択し、手を挙げられるような制度が必要なことから、サブシステムとして導入されている面があります。）

導入済のキャリア形成支援制度	内容
自己申告制度	従業員が働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を会社が確認し、中長期的な人財の育成に活用する制度
社内公募制度	会社が新規プロジェクトや業務拡大時などの人財ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人財を公募し、従業員が手を挙げられる求人型の制度
グループチャレンジ申告制度	従業員が、希望する役割や業務内容に対して、自らを生かすことのできる経験、能力を具体的に申告できる求職型の公募制度
グループ内出向者転籍制度	個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的として、従業員本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度
ライフイベント再雇用制度	従業員が、個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度
カムバック再雇用制度	従業員個人の自律的なキャリア形成および多様な人財の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度

（具体的には雇用形態毎の労働協約にある「キャリア形成支援制度規程」をご参照下さい。）

< 2 >ネクストキャリア制度導入に向けて

1) 現状の課題

- メンバーが自分の思い描いていたキャリアと違っていること、やりたかった・必要とされていた仕事とは違うことに従事する従業員がいることは想定しています。
- 現在様々なキャリア形成支援制度が導入されていますが、役割成果主義の人事制度としてのサブシステムの役割からも、社内に留まらず広い選択肢として、キャリアのステップアップを考えられる制度として導入の必要性があると考えます。

2) 制度導入に向けての検討

- 役割成果主義を推進するためのサブシステムの観点からも、多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援するため導入する必要があると考えています。
- メンバーがキャリアを自律的に考えてステップアップをしていく中では、キャリアを考える一つの選択肢ときっかけになってもらい、決断したことを後押しができる制度が必要であることから、ネクストキャリア制度の導入を検討します。

< 3 > 検討中の制度概要

制度項目		内容
対象者関連		<p>【対象について】</p> <p>○対象雇用形態：社員（短時間勤務者・休職者も申請可）</p> <p>○対象年齢</p> <p> ステージA　：50歳～59歳</p> <p> ステージB、C：40歳～59歳</p> <p>○制度利用可能な勤続年数</p> <p>●10年以上 ※休職期間を除く</p> <p>【対象外となる場合】</p> <p>○会社が指定する退職日以前に退職した場合</p> <p>○制度の主旨に相応しくないと判断される場合</p>
募集から退職まで		<p>○募集は年1回</p> <p>○10月頃、ネクストキャリア制度の発信</p> <p>○11月末までに希望者は人事担当に申請 （人事が申請内容を確認し、制度利用の可否を所属と本人へ通知）</p> <p>○退職日は3月30日 （定期人事異動実施日によって退職日が変更となる場合あり）</p>
支援制度内容	①退職加算金	<p>○退職加算金表（案）</p> <p>・利用者には、再就職する際の支援として「退職加算金」を支給します。</p> <p>・下記参照</p>
	②支援制度	<p>○再就職支援のサービス（再就職支援会社・再就職支援団体）の利用</p> <p>・社外への就職活動等を支援するためのサービスで、費用は会社が負担します。</p>

退職後、三越伊勢丹グループ企業《社員＝（株）三越伊勢丹ビジネス・サポートでのステージA・B・C相当》での再雇用はできません。

退職加算金の検討中のポイント

- 50歳から再就職難易度が上昇するため、50歳前後で水準の設定方法を分けます
- 40代は転職活動において、50代に比べると転職しやすい環境にあるため、金額を段階的に上がっていくようにします

（現行のイメージ）退職加算金案

（単位：万円）

年齢	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
ステージA										
ステージB	300～500									
ステージC	200～300									

年齢	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
ステージA	600～800					100～400				
ステージB	500～700					50～300				
ステージC	300～400					25～150				

< 4 > 制度導入までのスケジュール

スケジュール（予定）	実施内容
2025年10月・11月	中間メンバーズVOICE
2026年2月	本部執行委員会（審議決定）
2026年2月・3月	春の交渉メンバーズVOICE
2026年3月	支部大会（審議決定・制度導入）
2026年10月	ネクストキャリア支援制度にて募集スタート

POINT

- 賞与評価をメンバーのモチベーション向上に繋げる為、評価間の差を広げる制度改定を検討しています。

< 1 > 課題

社員である雇用区分のメンバーから実際の声として、「賞与については成果をだして、賞与評価Aになっても変わらない」、「もう少し支給ヶ月に差があった方がいいのでは？」などの声がありました。

- ・ 成果を出した人が評価され賞与に反映される制度にしていきたいと考えていますが、現状は賞与評価が上がっても下がっても賞与の支給ヶ月数差が小さく、ほとんど変わらない現状です。
- ・ この現状から、メンバーが賞与評価に対してモチベーションに繋がっていない可能性があると考えます。

< 2 > 課題解決するために協議している方向性

- ・ 今後の中長期計画達成に向けて、メンバーの賞与評価に対するモチベーションに繋がる支給表の検討します。
- ・ 支給表については、B評価を中心に評価間の差を広げること検討しています。

< 3 > 改定イメージ

現行の制度では、社員の各ステージの評価間差が通年で0.2ヶ月（ステージCは半期で0.1ヶ月）ですので、0.4ヶ月（ステージCは0.2ヶ月）で想定したイメージを例として下記に記載します。

例) ステージC半期の評価間差0.1ヶ月⇒0.2ヶ月にした場合のイメージ

現状のステージC基本賞与							
		C3		C2		C1・Ct	
評価別 支給ヶ月	S	2.55	ヶ月差 0.1	2.40	ヶ月差 0.1	2.25	ヶ月差 0.1
	A	2.45	0.1	2.30	0.1	2.15	0.1
	B	2.35	0.1	2.20	0.1	2.05	0.1
	C	2.25	0.1	2.10	0.1	1.95	0.05
	D	2.15		2.00		1.90	



ステージC 基本賞与イメージ							
		C3		C2		C1・Ct	
評価別 支給ヶ月	S	2.75	ヶ月差 0.2	2.60	ヶ月差 0.2	2.45	ヶ月差 0.2
	A	2.55	0.2	2.40	0.2	2.25	0.2
	B	2.35	0.2	2.20	0.2	2.05	0.2
	C	2.15	0.2	2.00	0.2	1.85	0.05
	D	1.95		1.80		1.80	

例) ステージB通期の評価間差0.2ヶ月⇒0.4ヶ月にした場合のイメージ

現状のステージB 6月基本賞与									
資格	評価	役割①		役割②		役割③		役割④	
B3	S	3.35	ヶ月差	3.30	ヶ月差	3.25	ヶ月差	3.15	ヶ月差
			0.2		0.2		0.2		0.2
	A	3.15		3.10		3.05		2.95	
			0.2		0.2		0.2		0.2
	B	2.95		2.90		2.85		2.75	
		0.2		0.2		0.2		0.2	
C	2.75		2.70		2.65		2.55		
		0.2		0.2		0.2		0.2	
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	ヶ月差	3.25	ヶ月差	3.20	ヶ月差	3.10	ヶ月差
			0.2		0.2		0.2		0.2
	A	3.10		3.05		3.00		2.90	
			0.2		0.2		0.2		0.2
	B	2.90		2.85		2.80		2.70	
		0.2		0.2		0.2		0.2	
C	2.70		2.65		2.60		2.50		
		0.2		0.2		0.2		0.2	
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	ヶ月差	3.20	ヶ月差	3.15	ヶ月差	3.05	ヶ月差
			0.2		0.2		0.2		0.2
	A	3.05		3.00		2.95		2.85	
			0.2		0.2		0.2		0.2
	B	2.85		2.80		2.75		2.65	
		0.2		0.2		0.2		0.2	
C	2.65		2.60		2.55		2.45		
		0.2		0.2		0.2		0.2	
D	2.45		2.40		2.35		2.25		



ステージB 6月基本賞与イメージ									
資格	評価	役割①		役割②		役割③		役割④	
B3	S	3.75	ヶ月差	3.70	ヶ月差	3.65	ヶ月差	3.55	ヶ月差
			0.4		0.4		0.4		0.4
	A	3.35		3.30		3.25		3.15	
			0.4		0.4		0.4		0.4
	B	2.95		2.90		2.85		2.75	
		0.4		0.4		0.4		0.4	
C	2.55		2.50		2.45		2.35		
		0.4		0.4		0.4		0.4	
D	2.15		2.10		2.05		1.95		
資格	評価	役割①		役割②		役割③		役割④	
B2	S	3.70	ヶ月差	3.65	ヶ月差	3.60	ヶ月差	3.50	ヶ月差
			0.4		0.4		0.4		0.4
	A	3.30		3.25		3.20		3.10	
			0.4		0.4		0.4		0.4
	B	2.90		2.85		2.80		2.70	
		0.4		0.4		0.4		0.4	
C	2.50		2.45		2.40		2.30		
		0.4		0.4		0.4		0.4	
D	2.10		2.05		2.00		1.90		
資格	評価	役割①		役割②		役割③		役割④	
B1	S	3.65	ヶ月差	3.60	ヶ月差	3.55	ヶ月差	3.45	ヶ月差
			0.4		0.4		0.4		0.4
	A	3.24		3.20		3.15		3.05	
			0.4		0.4		0.4		0.4
	B	2.85		2.80		2.75		2.65	
		0.4		0.4		0.4		0.4	
C	2.45		2.40		2.35		2.25		
		0.4		0.4		0.4		0.4	
D	2.05		2.00		1.95		1.85		

POINT

- 今年度以降に制度改定を視野に入れて、労使で研究していく内容になります。

< 1 > 中長期計画目標から2027年度以降の賞与制度研究

- ・ 営業利益について2027年に5億円、2030年に10億円という目標が掲げられています。
- ・ 2027年度営業利益5億円達成後の賞与を労使で検討していきます。
- ・ 成果の発揮を賞与に、より処遇できるような制度改定に向け研究をしていきます。

< 2 > エルダー社員の人事賃金制度・地域給の課題について

60歳以降の制度はここ数年で様々なメンバーから意見を頂いてきました。

その内容をもとに制度改定に向けての研究していきます。

主な意見は下記の通りです。

- ・ 60歳で社員からエルダー社員になったときの賃金差が大きい。
- ・ 特に、本拠地が地域の社員については、エルダー社員になった時に転居が無くなり、地域給による月給が適用されるため賃金差が大きい。
- ・ エルダー社員の賃金は、設計した当初は様々な要因を比較し月給制・時給制共に決めていたが、最低賃金の上昇にともない時給制の時給が年々上がってきていることから、月給とのバランスが崩れてきているのではないか。

4. (期中改定項目報告)2025年地域別最低賃金の改定に伴う対応について

報告事項

POINT

- 2025年の地域別最低賃金の改定がおこなわれ、それに伴いIMBSの時給制の最低賃金も改定致します。
- フェロー社員、エルダーフェローは、9月11日付、エルダー社員の時給制については、10月1日付で改定しています。

< 1 >IMBS支部の最低賃金について

- IMBS支部の最低賃金は2024年度の春の交渉にて以下の通り要求しています。

【現行】各地域別最低賃金

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,195円	静岡	1,065円
埼玉	1,110円	愛知	1,110円
千葉	1,110円	広島	1,050円
神奈川	1,195円	香川	1,000円
北海道	1,040円	愛媛	990円
宮城	1,005円	福岡	1,030円
新潟	1,015円		

< 2 >2025年度地域別最低賃金の改定について

- 2025年度の地域別最低賃金は47都道府県で63円の引き上げ、全国で平均1,118円とする目安が示されました。
- IMBS社内で働くメンバーが在籍する地域は以下の通りです。

【改定】各地域最低賃金と発行年月日

地域	賃金額 (前年差)	発効年月日	地域	賃金額 (前年差)	発効年月日
東京	1,226円 (+63円)	2025年10月3日	静岡	1,097円 (+63円)	2025年11月1日
埼玉	1,141円 (+64円)	2025年11月1日	愛知	1,140円 (+63円)	2025年10月18日
千葉	1,140円 (+64円)	2025年10月3日	広島	1,085円 (+65円)	2025年11月1日
神奈川	1,225円 (+63円)	2025年10月4日	香川	1,036円 (+66円)	2025年10月18日
北海道	1,075円 (+65円)	2025年10月4日	愛媛	1033円 (+77円)	2025年12月1日
宮城	1,038円 (+65円)	2025年10月4日	福岡	1057円 (+65円)	2025年10月18日
新潟	1,050円 (+65円)	2025年10月2日			

< 3 > 2025年度地域別最低賃金改定に伴う対応について

- 2025年度の地域別最低賃金が春の交渉で要求をしたIMBSの最低賃金を上回るため、以下の通り最低賃金を改定いたします。なお、発効日は地域別最低賃金の発効日に対応するため9月11日付とします。

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,230円	静岡	1,100円
埼玉	1,145円	愛知	1,140円
千葉	1,140円	広島	1,085円
神奈川	1,225円	香川	1,040円
北海道	1,075円	愛媛	1,035円
宮城	1,040円	福岡	1,060円
新潟	1,050円		

- 各地域拠点に在籍するフェロー社員とエルダーフェローの中で、9月11日現在、上記最低賃金を下回る場合はこの水準まで時給を引き上げます。

< 4 > 2025年度地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員 I・II・VI・VIIの時給対応について

- エルダー社員 I・II・VI・VIIの時給はA地域～D地域としてそれぞれ時給を賃金表に定めて春の交渉で要求をしています。
- 今回の地域別最低賃金の改定により、各地域の水準が地域別最低賃金の水準を下回るため、以下の通り改定いたします。

地域		現行水準	改定額
A地域	首都圏	1,195円	1,230円
B地域	名古屋	1,110円	1,140円
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	1,065円	1,100円
D地域	新潟・高松・松山	1,015円	1,050円

- 改訂の時期は、各地域の発効日における最短日とエルダー社員 I・II・VI・VIIの給与計算期間を考慮し、10月1日付の改定とします。

5. 働く環境の整備について

報告事項

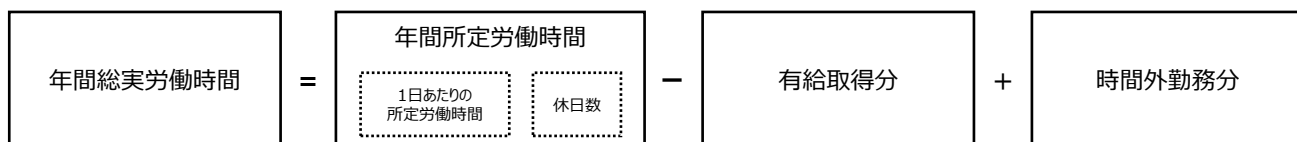
POINT

- 今年度も労使で毎月実態の確認をおこないながら働く環境の整備をおこなっています。
- 働く環境の整備に向けて「労使対談動画」（適正な時間管理・ハラスメント）や組合月2回動画などをメンバー向けに配信を開始しました。

< 1 > 総実労働時間について

- 総実労働時間を短縮する目的としては、ライフワークバランスの向上、健康面の改善、生産性と効率性の向上、コンプライアンスの遂行、採用競争力の向上などが上げられます。
- IMBSの総実労働時間は、2024年度 1,760時間で基準となる1,800時間を下回っています。また、月間の時間外も平均 3 時間50分と低い水準で推移しています。

<年間総実労働時間とは>



1) 有給休暇の取得について

- 2024年度については、有給休暇の『①法律で定められた年間5日間以上の有給休暇取得』『②年間取得目標である55%以上取得』を全従業員が達成できるように確認を行ってきました。
- 2025年度については、全従業員が有給休暇の年間取得目標55%以上の達成を目指し、未達成者を減らします。

<2024年度有給休暇取得状況まとめ>

		達成率		
① 年間5日以上の有給休暇取得		100%		
② 年間目標である55%取得		98.4% (未達成者6名)		
有給取得率	全体	86.4%		
	ステージA	71.2%	プロスタッフ社員 90.5%	
	ステージB	67.9%	エルダー社員(月給)	93.7%
			エルダー社員(時給)	124.2%
ステージC	82.8%	フェロー社員・エルダーフェロー	97.1%	

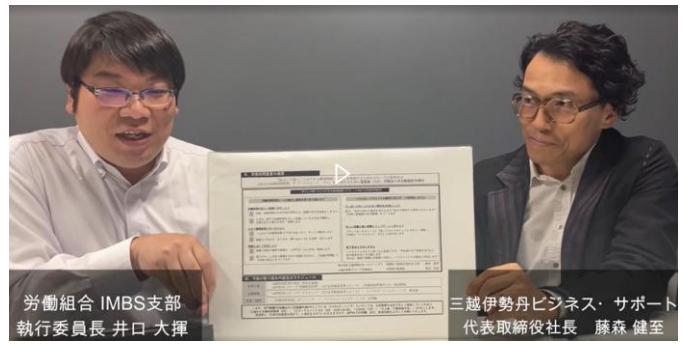
2) 時間外勤務状況について

<所属別1人あたりの時間外勤務実績（2025年4月～8月）>

部門	本年平均	所属計画比
総務・経営企画部 総務担当	6:28	87.2%
総務・経営企画部 政策担当	8:02	79.0%
店舗業務部 首都圏担当	2:35	79.4%
店舗業務部 地域店担当	2:53	90.5%
センター業務部 第一業務担当	5:06	91.6%
センター業務部 第二業務担当	3:49	67.2%
センター業務部 営業担当	11:39	121.7%

< 2 >働く環境の整備に向けて「労使対談動画」（適正な時間管理・ハラスメント）

- 4月に労使対談動画との発信を開始しました。
あたりまえのことをあたりまえにやることの重要性をお伝えし、打刻の徹底や、丁寧な言葉遣い、さん付け運動などの徹底を発信しました。
- またハラスメントについては、**ハラスメント・ゼロ**を目指し、メンバーの悩みも多い指導とハラスメントの違いなどを解説しています。



< 3 >働く環境についての動画（組合動画）

- 7月よりIMBS支部の動画を発信しています。
- 動画はメンバーの皆さんが、知りたいこと、知っておくと良いことを中心に働く環境などの内容の動画を15日に発信しています。
(執行委員の奥瀬さん、安倍さん、小杉さん、鈴木さんが交代で担当)
- 現在発信している動画は労使対談動画でもお話しした打刻の徹底や、丁寧な言葉遣い、さん付け運動、挨拶についてなどの意味や重要性をもう一度お伝えしています。
- まだ見ていないメンバーは下記QRコードからぜひご覧ください。

打刻をすることは「あたりまえ」！！

労働協約（2025年4月 社員労働協約 P134）
サービス規律 第3条（基本遵守事項）

6項 **出勤時ならびに退勤時に打刻**をし、
出勤打刻前・退勤打刻後は業務を行わない。



さん付け運動

・「さん付け運動」
⇒すべての従業員を「さん」付けで呼び合うことを推奨

・日本の伝統で呼び方で上下関係や親しさの度合いを表現
⇒役職名（例：「部長」「課長」）や「くん」「ちゃん」など
ハラスメントを助長する要因となる場合がある

・さん付け運動をすることにより、フラットな職場文化の醸成や多様性の尊重を目指しましょう



挨拶の重要性

・挨拶の重要性は、

- ①組織文化の醸成と一体感の強化
- ②コミュニケーションの活性化
- ③従業員のモチベーションや士気向上
- ④職場のポジティブな雰囲気構築

< 4 > 労使共催 ハラスメント研修の実施

- メンバーからの声で、ハラスメントと指導との境界線が分からないなどの声が出ている状況があります。
- 継続的な職場環境に対してのハラスメント防止への啓蒙活動や予防にも繋がる取組をしています。
- 10月から外部講師を招き、ステージA,Bを対象に労使共催でアンガーマネジメント教育 叱り方講座実施をはじめます。



< 5 > ハラスメントと指導の境界線動画紹介

- 会社ポータルのIMBS 人事関連のお知らせ（2025/06/10発信）にて、厚生労働省の「明るい職場応援団」内の動画コンテンツの紹介をおこなっています。
- 「ハラスメントと指導の境界線」のアウト！レベル、セーフ！レベルの動画を紹介しています。
- パワーハラスメントととらえられる指導、パワーハラスメントにならない指導のポイントなど、2分くらいの動画で解説されていますので、ぜひご覧ください。

< 6 > 8月実施『ハラスメント・ゼロの実現のためのe ラーニング』

- e ラーニングの実施については、100%の受講を達成しました。
- 結果については、労使で今後内容を精査してハラスメント・ゼロの活動に繋げていきます。

三越伊勢丹グループ 相談・通報窓口のご案内

不正行為・違法行為等を発見したら、ハラスメントかも?と思ったら、
見て見ぬふりをせず、勇気をもって相談・通報窓口へ連絡を。
当社グループで働く方であればどなたでも利用でき、匿名通報も可能です。
会社は、相談や通報に誠実に対応し、厳正に対処します。



パワハラ



セクハラ



不正・違法行為

相談窓口

通報窓口

▶ 各社・各店 総務部

まずは各社・各店総務部へご相談ください

▶ カウンセリングルーム

専門の社外カウンセラーが、
職場・人間関係の相談を承ります。
プライバシーは保護されるため、
会社や職場に相談内容が伝わる
ことはありません

社外カウンセラーが
心の悩み相談を
行います

専用電話：050-3154-4057
専用Eメール：counseling@isetanmitsukoshi.co.jp

※連絡用アドレスが変更になっております。
詳しくは、全社通達をご確認ください

受付：毎週火曜日・木曜日
13:00～17:00

※面談での相談も可能です(要予約)



内部通報専用窓口 (三越伊勢丹グループホットライン)

専門の
外部企業が
通報受付を
行います

専用電話・専用メールにて受け付けています。受付後は、内部通報として
会社が調査します。不正行為や違法行為が発生、または発生する恐れがあ
ると感じたら、自らの関与の有無に関わらず通報しましょう

▶ グループの窓口

ホットライン業務専門の外部
企業に委託し、公平に受付を
行っているため、安心して通
報することができます



専用電話：03-5793-3221
専用Eメール：imhds@integrex.jp

受付：平日(土・日・祝日・年末年始を除く)
10:00～18:00

▶ 社外の窓口

丸の内総合法律事務所



専用FAX：03-3284-1199

専用Eメール：mar_hot_line@nifty.com

郵送：〒100-0005 東京都千代田区丸の内
二丁目2番1号 岸本ビル815区

▶ 三越伊勢丹グループ労働組合

労働組合では、相談・通報それぞれ受け付けています

専用電話：03-6302-1218 (内線 801-23-950)

専用Eメール：soudan@imgu.or.jp

受付：月・火・水・金・土 10:00～18:00



【内部通報に関する留意事項】

通報者は保護され、通報したことを理由に、会社から不利益な取扱いを受けることはありません / 匿名の場合、通報者が特定されないよう慎重に調査を行うため、対応が限定されます / 取組先従業員からの通報も可能ですが、取組先内の行為については、自社の総務・人事部門へご相談ください / 他人を誹謗・中傷する内容や、私生活に関する通報は受付できません

9. IMBS支部 労働福祉ロードマップ

2023年度に労働福祉ビジョンを達成していくために2028年までにどのようなことを進めていくかを記載している、労働福祉ロードマップを作成しました。

政策分野		会社の業績目標など	中長期計画の発信開始	営業利益目標4.21億円	営業利益目標4.60億円(予定)	2027年度営業利益5億円達成【グループ物流の進化】(収益拡大)	2030年までに営業利益10億円達成	
分類	項目	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度		
人事賃金制度	賞与制度	中長期計画と連動した賞与制度改定の検討			【全従業員】 2027年の営業利益目標を達成後の基本賞与制度改定(2027年3月改定) ⇒2027年12月(2027年度賞与)スタート			
		課題に応じた賞与制度改定の検討		【社員】 ・社員(ステージB・C)の賞与支給表における評価間差にメリハリがある支給表に改定(2026年3月改定) ⇒2026年12月(2026年度賞与)スタート		【全従業員】 2027年の営業利益目標を達成後の変動賞与制度改定(2027年3月改定) ⇒2028年6月(2027年度賞与)スタート		
	本給制度	中長期計画と連動した本給制度改定の検討	【フェロー社員】 収益拡大の一環として、館内搬送内製化拡大のため、地域別職種給新設(2025年3月改定)	【フェロー社員】 運用や今後の範囲拡大の確認				【全雇用形態】 2030年度の営業利益目標達成後の本給制度の検討(全体の本給表のベースアップやIMBS独自の新しい本給表の検討)(導入は2030年度)
		課題に応じた本給制度改定の検討			【社員ステージB】 ステージBについて役割給の設定数や役割が適正かの確認、制度改定への検討			
	手当制度	課題に応じた手当制度改定の検討			【社員ステージC】 ステージCに役割が必要かを検討し、必要に応じて役割給の導入			
		確定拠出年金の提出金検討			【プロスタッフ社員・エルダー社員】 地域給について水準、地域別区分の改廃、必要性を各種確認、制度改定への検討			
	退職金制度	確定拠出年金の提出金検討						【全従業員】 物流業界や他社事例を確認しながら課題に応じた手当制度の検討
	その他の制度	キャリアを描きやすい仕組みの検討	【社員】 メンバーの選択肢になるようネクストキャリア支援制度の導入(2026年3月改定) ⇒2026年10月募集開始					
				【エルダー社員】 エルダー社員の各種現状(要員構成・モチベーション)の確認・研究、制度改定の検討 ・期待役割の整理・フェロー社員との役割の明確化や賃金水準の比較確認・雇用延長(67から70歳までの雇用延長)				
	セーフティネット	働く環境へのリスクを未然に防ぐ	安全衛生・時間管理・働く環境について、現場の声や視点を聴き上げるVOICEサイクル	・4チーム制で各職場委員から職場環境の課題の吸い上げ⇒執行部で解決策を検討⇒経営懇話会・職場懇話会などで共有⇒メンバーにフィードバック(VOICEサイクル確立) ・執行委員の経営懇話会のオブザーバー参加			・職場に一番近い、身近な部長・担当者に伝える職場懇話会をVOICEサイクルに組み込んでいく	
ハラスメントがなくより安心して働ける環境へ				さん付け運動・丁寧な言葉遣いの推進【動画発信】				
突発的な変化に対応できる環境		本人や家族の突発的な変化に対応できる風土					・店舗業務部の役員が、支部をまたいで他百貨店支部の職場委員会に参加することを通して、他支部の役員と連携できる体制の構築	
働き方	働き方の正しい理解	働き方改善(ルール)				・打刻の徹底【動画発信】・TIME PRO 入力徹底【動画発信】・業務改善、有給休暇取得促進、時差時間をなくす取組 ・働き方の柔軟性が高められる仕組みの検討		
	ライフワークバランス	仕事の充実のための生活の充実				・風土改革に向けて現場意識の醸成【動画発信】 例) 終業時間で帰れる体制、休日に社用携帯に連絡しない・社用携帯に出なくてもよい体制		
福利厚生	共済会の活用	共済会制度の周知		メンバーの利用促進 ・LINE登録【動画で発信】 ・ペネフィットステーション登録促進【動画で発信】				
	健康保険組合の活用	レクリエーション		健康意識向上のウォーキング企画レクリエーション参加促進				
	介護	介護関連制度の周知と体験者からのアドバイスをする仕組み		・介護サポート百科の普及【動画発信】 ・体験者から話す環境 ・職場環境		・介護の経験者や、制度を利用したことがある方連に協力してもらいながら、何かあった時に相談ができる環境		
	マネー	確定拠出年金の周知		・確定拠出年金の利用促進 ①アプリを開けてみよう【動画発信】 ②既存動画のご案内【動画発信】		・マニュアルの作成や、知識が増やせる環境をつくる	・実際に運用をしている組合役員からメンバー向けのマネーセミナーをおこなう	
	組合の活用	各種制度の周知		・自己啓発制度の利用促進【動画発信】 ・補助金制度の利用促進【動画発信】 ・相談窓口				

組合からのお知らせ

職場単位の懇親会への補助金のご案内 (職場懇親会補助)

- 職場の団結回や歓送迎会などコミュニケーション機会としてご活用下さい。
- 詳しくは、下記QRコードから
- 制度を説明した動画もぜひご覧ください。



② 職場親睦会補助

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ます

年度で1人1回限り 1,000円の補助
IMBSやグループ企業で開催するイベントで使用可能

- ・計画書 (開催1週間前まで)
 - ・報告書 (開催から2週間以内)
- 2つの提出をお願いします

申請書・報告書は組合HPよりダウンロードできます (リンクアリ)



<https://members.imgu.or.jp/ha001/34636>

三越伊勢丹グループ共済会員対象



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**
㈩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。
・㈩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
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。



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

お問い合わせはこちら

三越伊勢丹グループ労働組合 IMBS支部

電話：080-3129-4041 井口

申請書・報告書は組合HPよりダウンロードできます (リンクアリ)



<https://members.imgu.or.jp/ha001/34636>





三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念

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
- 企業の持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

基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

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

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとられることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

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

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

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

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

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

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながるかと考えます。