

社外秘

2025年度 限定 VOICE 議案書

三越伊勢丹グループ労働組合
広島三越支部

今回の VOICE の議題

【審議決定事項】 2025年12月賞与要求

【報告事項】 11期後半活動方針について

●こちらの文書は社外秘です。許可なく対外的に参照・配布はしないでください

【動画視聴】2025年12月賞与報告メン
バースVOICE



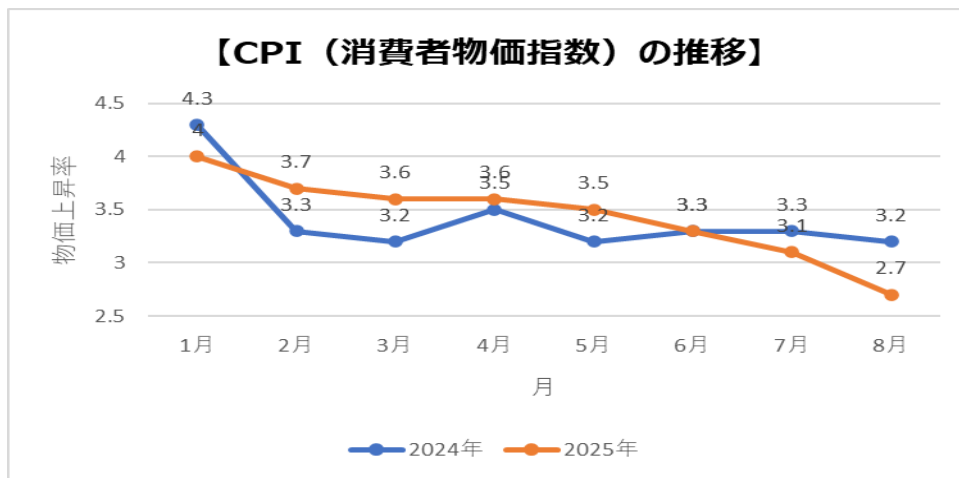
アンケートはこちらから

① 私たちを取り巻く環境

国内景気

国内の景気について、2025年9月29日の内閣府による月例経済報告では、「**米国の通商政策による影響が自動車産業を中心にみられるものの、緩やかに回復している**」、先行きについても、「雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待されるが、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響は留意が必要である」と発表されています。

2025年9月19日(金)に総務省が発表した、2025年8月分の消費者物価指数(CPI)の総合指数は、2024年8月と比較して+2.7%となりました。2024年11月以来、9カ月ぶりに上昇率が3.0%を下回りましたが、食料の項目では前年同月比7.2%上昇となるなど、物価上昇は継続しています。



広島県の景気

広島県の景気について、2025年10月1日の日本銀行広島支店によると、「**広島県の景気は、緩やかな回復基調にある**」、先行きについては、「日米間の通商交渉が合意に至ったものの、各国の通商政策等の今後の展開や、その影響を受けた海外の経済・物価動向を巡る不確実性は高い状況が続いており、県内の経済金融情勢に与える影響を十分注視していく必要がある」と報告されています。

2025年10月3日に広島労働局によれば、2025年8月の広島県有効求人倍率は1.41倍となり、「県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているが、持ち直しの動きに弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある」と発表されています。全国平均の求人倍率1.20倍は上回っており、全国8位の倍率ではありますが、2か月ぶりに下落する結果となっています。

また、広島県の最低賃金は、2025年11月1日より、1,020円から65円引きあがり1,085円となりました。引き上げ額としては過去最大となります。今後も政府は、最低賃金の全国加重平均を2030年代半ばまでに1,500円に引き上げる目標を掲げており注視が必要です。



広島市内の環境変化

また、私たちが商売をする広島市内でも再開発が進んでいます。リニューアルから半年を迎えた広島駅の商業施設「ミナモア」は、1日当たりの来館者数が平均で平日は7万～8万人、土日は10万人超と想定を上回るペースが続き賑わいをみせています。8月には路面電車の駅への乗り入れがスタートされ、今後も2027年春に向け駅前広場の整備などが進められる予定です。

八丁堀地区では東急ハンズ跡地にドン・キホーテがオープン。福屋もラグジュアリー化を進め、9月には「ヴァンクリーフ アンド アーペル」や「ロエベ」もオープンしています。紙屋町地区では、パセーラの再開発が進んでおり、10月31日には「もともち水族館」がオープンし、シェア型フードホール「reDine(リダイン)広島」や、中四国初登場のスーパー「ロピア」、ミニシアター「アップリンク広島」などのオープン情報が発表されています。

今後に向けては、工事も始まった「国道2号西広島バイパス都心部延伸」や「アストラムラインの延伸」などインフラ整備も進む予定であり、広島を中心部の再開発は進んでいきます。

広島駅



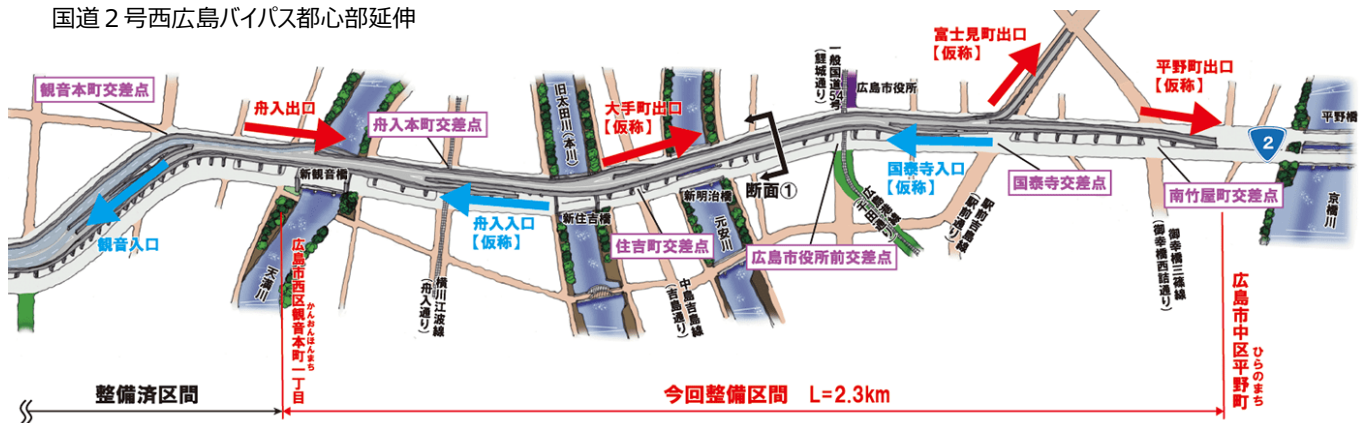
駅前広場



パセーラ再開発



国道2号西広島バイパス都心部延伸



② 三越伊勢丹グループ業績（第一四半期）

(株)三越伊勢丹ホールディングスの第一四半期(4月～6月)の業績は総額売上高 3,012 億円(前年差▲166 億円)、営業利益は 156 億円(前年差▲32 億円)となり減収減益となりました。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りました。

2025 年度 第一四半期		三越伊勢丹グループ業績結果		単位：億円
	1 Q 【4～6月】	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	
四半期純利益	188	137.5%	51	

総額売上高は、国内顧客は堅調に推移するも、海外顧客売上高の影響により全体で減収となりました。

国内主要百貨店の売上高は、首都圏5店舗(伊勢丹新宿本店、三越日本橋本店、三越銀座店、伊勢丹立川店、伊勢丹浦和店)は前年比96.2%と減収。地域主要5社(札幌丸井三越、仙台三越、名古屋三越、新潟三越伊勢丹、岩田屋三越)も、前年比93.5%の減収となりました。

顧客セグメント別売上高をみると、国内顧客の売上高は客単価増が奏功し、前年に対して堅調に推移し、前々年実績に対しても伸長しています。一方で、海外顧客売上高は、4月以降客単価の大幅減少に伴い、前年実績から大きく下振れする結果となりました。しかし、前々年実績に対しては大幅に伸長しています。

販売管理費は、物価上昇の経費増(プラス8億円)に対し、経費構造改革を推進したことで前年比99.5%と、前年より3億円削減することができています。

経費コントロールを計画以上に推進した結果、営業利益は156億円となり、昨年に対して減益とはなりましたが、年間計画の780億円に対しては順調に進捗しています。今後の計画としては、5月公表の通期計画から変更無く、営業利益780億円、当期純利益600億円を維持しています。

2025 年度		三越伊勢丹グループ通期計画(修正後)		単位：億円
	通期	前年比	前年差	
総額売上高	13,200	101.3%	163	
売上高	5,570	100.3%	14	
売上総利益	3,400	100.7%	23	
販売管理費	2,620	100.2%	6	
営業利益	780	102.2%	16	
経常利益	740	84.0%	▲141	
当期純利益	600	113.6%	71	

※三越伊勢丹ホールディングス 第一四半期決算発表資料より

③ 広島三越の業績結果

2025 年度上期の業績結果は、売上高 40 億 2,799 万円（前年比 88.7%）、営業損失 **2 億 2,178 万円**（前年差▲1,715 万円）となり、**減収減益**となりました。

2025 年度 上期 広島三越業績結果 (速報値)						単位：百万円	
	業績	期初予算	前年	予算差	前年差	予算比	前年比
売上高	4,028	4,428	4,541	▲400	▲513	91.0%	88.7%
差益率	20.41%	19.87%	20.63%	0.54	▲0.22	-	-
売上総利益	822	880	937	▲57	▲115	93.4%	87.7%
その他営業収入	148	214	128	▲66	20	69.1%	115.4%
営業総利益	955	1,085	1,054	▲130	▲99	88.0%	90.6%
販売管理費	1,177	1,199	1,246	▲22	▲69	98.2%	94.4%
営業利益	▲222	▲113	▲192	▲108	▲30	-	-

(i). 【売上高】…予算比 91.0%、前年比 88.7%

2025 年度上期の売上は 40 億 2,799 万円となり、前年・予算共に未達となりました。この上期は、7 階・8 階の定借化に伴う工事の影響もあり、段階的な閉鎖となる環境での店舗営業となりました。また、リモデル案件も含め、この上期は「45R」や「ミキモト」など 10 社が撤退となり、売上減少、そして抜けた場の穴埋め、売上ヘッジにも苦戦をしました。

お中元の売上は 1 億 3,676 万円となりました。昨年のお中元から、ゆうパックやゆうゆうギフトといった郵政事業からの撤退やお中元ギフトセンターでの各種割引を廃止しています。今回で 8 階での開催は 2 回目のお中元となりましたが、ギフトセンターの受注売上は、1 億 16 万円(予算比 81.4%、前年比 81.3%)と前年予算を下回る結果となりました。

入店客数は、営業日が 1 日多かった 8 月は前年比 102.0%と前年を上回ることができましたが、その他の月は minamoa のオープンや、リモデルの影響もあり、全て前年を下回る結果となり、上期の入店客数は前年比 93.6%での着地となっています。

買上客数も前年比 87.8%となり、お客様の館内への誘引に、当初の計画予算にも届かず、苦戦しました。

客単価は、物価上昇の影響や、食品 MD の売上構成比の低下、雑貨・衣料の売上構成比の増加により、前年比 101.1%となっています。

(ii)【その他営業収入】…予算比 69.1%、前年比 115.4%

その他の営業収入は、予算組も大きく、予算には届かなかったものの、上期実績は1億4,813万円となり、前年を上回る結果となりました。

7階の「おたからや」や、中国ビルの転貸など、定借化をすすめたことで、家賃収入に繋がりました。今後も7階や8階の定借化により、館のダウンサイジングを進めていきます。

外商強化の取り組みでは、ネットワーク売上の拡大に向け、顧客担当の変更や、効率的な営業に向けての働き方の見直し、新規顧客開拓など新しい働き方が進んでいます。ネットワーク売上では、昨年度の大口の影響もあり、前年割れとはなりましたが、上期で整えた、働き方の土台を活かし下期での売上拡大に向けスタートをきっています。

(ii). 【営業費（販売管理費）】…予算比 98.2%、前年比 94.4%

<地代家賃> は、過去に行ったりモデルの償還が終わった影響もあり、前年に対し▲1億1,500万円(前年比 97.5%)となりました。

<人件費> は、グループ外出向、アルバイト削減、退職者などの影響もあり、前年に対して▲1億401万円(前年比 96.2%)となりました。予算に対しては、ネクストキャリア退職分などの影響もあり 104.4%となっています。

<物流費> は、坂センターの返却や、お中元連動分もあり前年に対して、▲7,750万円(前年比 82.7%)、予算に対しても 84.6%となりました。

(iii). 【営業利益】…前年に対しマイナス 3,011 万円、2億2,177 万円の営業損失

2025年上期は営業費（販売管理費）の減少が寄与したものの、売上など収入面の苦戦が影響し、減益となりました。

当初計画よりも売上・差益額・手数料といった収入面が予算を下回っており、営業利益予算には▲1億837万円届いていません。結果、上期終了時点で**2億2,177万円**の営業損失となっています。

④ 組合としての賞与要求に向けた考え方

広島三越支部の賞与要求はこれまでと同様、「企業・事業の存続を中長期的に鑑みること」をベースに考えます。広島三越の賞与要求は半期での交渉ではなく、都度での要求を行っています。今回の 2025 年 12 月賞与は、上期の業績結果と年度の見通しを踏まえて要求をしていきます。

2025 年度上期の(株)広島三越の業績結果は、**減収減益**となりました。2025 年度も、私たちメンバーは、構造改革に伴う環境変化に対応しながら、広島三越の発展に向け、日々の業務に前向きに取り組みました。

店舗要員 95 名での、効率的なオペレーション構築

効率的な店舗運営を目指し、2023 年 4 月からスタートした組織要員改革も 2 年が経ちました。2023 年 4 月には 159 名で運営していた店舗人数は、自主のお買場の削減などの取り組みもありましたが、マルチタスクや中元期の全館運営体制の構築など要員が減った中でも、皆で考え取り組み続けたことで、2025 年 4 月には 95 名体制での運営となりました。通常要員ではシフトが組めないケースも発生する中で、業務を減らすこと、部署間の連携を強め、皆で考え協力して店舗を運営しました。

現在この要員での運営ができてきていることは、皆で考え、取り組んだ成果だと考えています。また、運営するだけでなく、「接客業」推進への取り組みとして、社内インスタグラマー化に向け、担当以外のメンバーでのインスタグラムでの情報発信や、店頭でのカード・アプリ獲得にも継続して取り組みました。

また、グループ外出向者も、ホテル業界や飲食・販売業など、生産性向上を求められる環境の中、将来の広島三越のために、外部企業での知見を広げています。

こうした、メンバー 1 人 1 人の効率的な運営への取り組みにより、要員が減った中でも店舗運営ができており、生産性は向上していると考えます。

広島三越の店舗運営人数の推移

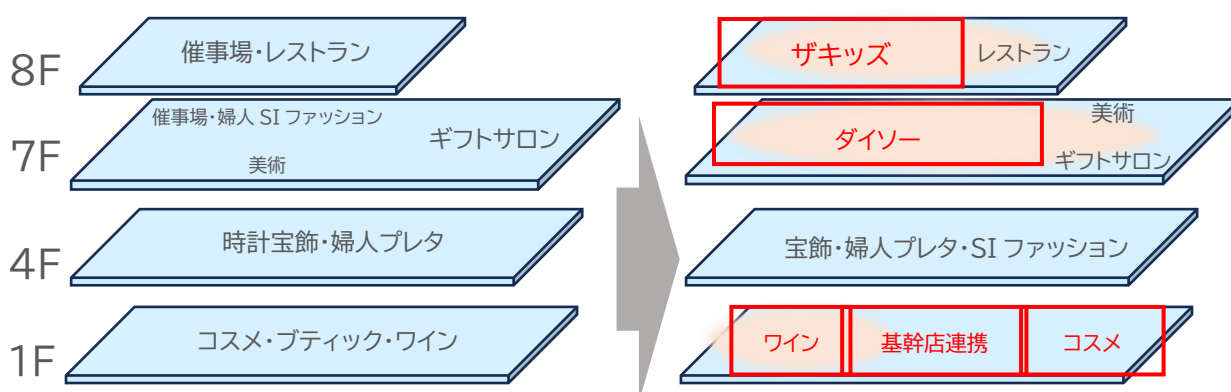
2023 年 4 月	2023 年 10 月	2024 年 4 月	2024 年 10 月	2025 年 4 月
159 名	140 名	113 名	111 名	95 名

定借や今後に向けてのリモデルへの対応

将来の広島三越のビジネスモデルに向け交渉を続けていた、大型定借が決定しダウンサイジングが進みました。9 月 12 日、8 階に全天候型室内遊び場「The Kids」がオープン、10 月 1 日には 1 階「エノテカ」が定借化、10 月 31 日は 7 階に市内中心部において最大級の品揃えを誇る「ダイソー」がオープンしました。

定借化が進むとともに、7 階既存ショップの移設の交渉、8 階の物流センターの地下 2 階への移設など急ピッチで進め、商品担当中心に、大きな負荷がかかりました。また、黄金展やサロンデュシヨコラ、お歳暮など今後の催事の開催場所の検討と交渉、今後に向けての 1 階のリモデルに向けて、交渉を進めています。商品担当だけでなく、他部署の連携やフォローもあり、メンバー全員でできることに取り組み、協力したからこそ、ここまでたどり着くことができたと考えます。

リモデルの取り組み



拠点ネットワーク拡大に向けた取り組み

館業から個客業への転換、将来の広島三越のための核となる外商強化にも引き続き取り組みました。2025年度の拠点ネットワーク売上予算は、広島三越で作る売上予算よりも大きな数字であり、前年比 356%と高い目標を目指すスタートとなりました。外商部ではネットワーク売上の拡大に向けて、エリア制のチーム編成から、顧客担当をステージ別の編成へと振り分けへと変更、新規の顧客開拓、効率的な営業スタイルの確立など取り組みを進めました。新しい働き方に取り組みながらも、「丹青会」や「逸品会」へのアテンドも積極的に行いました。カスタマーサロンも、サロン運営だけでなく担当のお客様を持ちアプローチもはじめるだけでなく、上位顧客の満足度向上に向け、魅力的なプロモーションの展開への交渉にもあたりました。

こうした取り組みの成果として、【その他営業収入】の拡大、【販売管理費】の削減に繋がりましたが、ブランド撤退や、定借準備に伴うクローズの影響など売上低下に伴い、減収減益となり、2025年度の増益に向けては、気が抜けない状況が続いています。

2025年12月の賞与要求は、上期の業績は厳しく営業損失2億2,177万円でしたが、私たちメンバーの働き方の変化への対応や取組みに一定の理解を求めるとともに、「賞与がもたらす私たちの生活やモチベーションへの影響」という観点からも、前年同様の水準を維持した **0.80ヶ月（中位評価）** を基準に次ページ以降の雇用区分別賞与を要求します。

⑤ 今後について

2026年6月支給賞与につきましては、2025年度下期の業績結果をはじめ、メンバーの企業貢献・会社の発信内容といった観点から総合的に判断し要求を行う予定です。労働組合としては2025年6月賞与にて引き上げた中位評価1.00ヶ月をベースに協議していきたいと考えています。賞与の増額には、営業利益の改善が必要です。増益に向けては、メンバー全員で丸となって進んでいかなければなりません。

労働組合としては、2025年6月賞与の際にもお伝えした、次ページ再掲の〈黒字化に向けた意識改革・モチベーション向上への取り組み〉〈相互尊重、笑顔の絶えない気持ちの良い職場に向けての取り組み〉を続けていきます。要員も減り、働き方など環境変化の大きい状況が続いており、メンバー1人1人に業務負荷がかかっています。困ったことがあれば、1人で抱え込まず、お近くの組合役員までご相談ください。

7階8階の定借ショップもオープンし、新しいお客様も増えていきます。ここから、黒字化に向けて私たちは進んでいかなければなりません。新しい広島三越をメンバー全員で創っていくためにも、変化を楽しみながら皆で進んでいきましょう！

2025年度 広島三越予算							単位：百万円
	2025年度 期初予算	2025年度 修正予算	2024年度 実績	前年比 (修正予算比)	2023年度 実績	前々年比 (修正予算比)	
売上高	9,325	8,920	9,415	94.7%	11,024	80.9%	
差益率	20.15%	20.61%	20.45%	(差)0.16%	20.89%	(差)▲0.28%	
差益額	1,879	1,838	1,925	95.5%	2,303	79.8%	
その他の収入	557	554	246	197.7%	205	270.2%	
営業総利益	2,406	2,363	2,171	108.8%	2,485	95.0%	
販売管理費	2,396	2,353	2,530	93.0%	2,938	80.0%	
営業利益	10	10	△358	(差)368	△453	(差)463	

直近の賞与推移										
単位:百万円	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度 (期初予算)	
売上高	11,122		11,381		11,024		9,415		9,325	
営業利益	▲832		▲654		▲453		▲358		10	
支給ヶ月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.85ヶ月	0.80ヶ月	1.00ヶ月	今回要求	
年間合計	1.60ヶ月		1.60ヶ月		1.65ヶ月		1.80ヶ月			

※中位評価（B評価）を元に、年間合計支給ヶ月を算出

参考<2025年6月賞与 Voice 資料より再掲>

労働組合として取り組んでいくこと

これまで組合としては、職場委員会での集まった声を元に、経営懇話会での議論、テーマ別 Voice の開催など、メンバーの皆様の声を聴き、経営に伝え改善することに力を入れて取り組んできました。

今後は組合として、黒字化を目指していくためにも、これまでの取り組みの働きやすい環境整備を進めるだけでなく、売上拡大、業績改善に繋げていくアクションを起こしていく必要があると考えます。先日のエンゲージメント結果も踏まえ、具体的に以下の取り組みを行っていきます。

<黒字化に向けた意識改革・モチベーション向上への取り組み>

I. 組合役員が先頭に立って、業務改善に取り組み、メンバーを牽引します

→聴いた声、職場の課題に対して、執行部自らが改善に向けて取り組みます。日々の業務において改善が必要な点、効率的にできる点はまだまだあります。経営懇話会の場合だけでなく、メンバーの皆様の先頭に立ち手本となるよう改善に取り組み、広報紙やHPで取り組みをメンバーに報告し、広島三越全体の意識改革へと繋げていきます。また執行部として、学びの場を増やし、外部企業や勉強の場に参加することで、視野を広げるよう取り組みます。

II. メンバーのみなさんの声を集め、経営に伝えます

→継続して、職場委員会やテーマ別 voice 中心にメンバーの声を聴き、課題を捉え、改善に向けて協議の場を増やします。特に、新しいメンバーも入り働き方が変化している外商部や、CRM 戦略(カード獲得など)遂行に向けた現場の課題、取り組み先との伴走体制の課題などをヒアリングし、アクションプランの遂行に繋がるよう、メンバーの皆さんと改善案を考え経営に伝えていきます。

III. 会社と、メンバーとのパイプ役となります

→エンゲージメントの結果として、会社(制度)に関する設問の項目にスコアが低い傾向がみられました。3か年計画、アクションプラン、組織の考え方など会社戦略を執行部メンバーが正しく理解し、メンバーのみなさんに伝えていくことで、一丸となって同じ方向を向いて進んでいけるよう取り組んでいきます。また、人事賃金制度など、自分のランクを知らないメンバーも多いのも実態です。制度変更の目的、周知に取り組むことで、メンバーの中長期的なやりがいやモチベーションに繋げていきます。

<相互尊重、笑顔の絶えない気持ちの良い職場に向けての取り組み>

IV. 職場環境改善リーダーを任命し、組合役員から風土構築を推進

→組合役員を中心に、挨拶・笑顔リーダーに任命し、積極的な挨拶、さん付け運動に取り組みます。各部署によって課題感も違うことから、各職場の課題に沿った対応を兼任役員と話しながら考え、職場風土の改善につなげていきます。継続して厚生施設(事務所・トイレ・休憩所・更衣室など)の改善については、役員中心にメンバーの声をヒアリングし、会社に伝えていきます。昨年度作成した労使共同宣言の浸透に向け、働きかけを行っていきます。

V. メンバー同士のコミュニケーションの機会の創出

→要員が減り、余裕がなくなったことで、従業員同士のコミュニケーションも減っています。メンバーのみなさんからも従業員同士の交流の機会を望む声が多くみられるようになりました。業務改革をしていくには、コミュニケーション、対話は重要です。従業員同士のコミュニケーションの活性化に取り組みます。毎年発刊の従業員用名簿もボリュームアップさせ、経営とメンバーが身近に感じるもの、またメンバー同士で会話のきっかけとなるような企画を加え制作します。会社戦略でもある地域との繋がりの強化に向けて清掃活動にも積極的に参加し、メンバーにも声掛けをすることでコミュニケーションの機会ともしっていきます。

雇用区分別賞与要求案

社員の賞与要求

【ステージ別基本賞与要求】

2025年12月支給基本賞与については下記の表に基づき、支給されることを要求します。

	役割	2025年12月支給				
		S	A	B	C	D
ステージB	①	1.12	0.97	0.82	0.67	0.52
	②・③	1.10	0.95	0.80	0.65	0.50
ステージC、ステージC-t		1.00	0.90	0.80	0.70	0.60

(単位：ヶ月)

【基本賞与評価要求】

ステージB・ステージC（ステージC-tを除く）の賞与評価分布については、平均B以上を要求します。

ステージC-tは、絶対評価を行うことを要求します。

ステージAを含め、賞与評価分布の確認を行います。

【賞与支給細則】

●支給日

2025年12月5日（金）

●支給対象者

2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者。

●基準日

本給、職務、および資格は、2025年9月30日現在を基準日とします。また、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スタッフに転換した者はエルダースタッフとしての賞与を支給します。

●支給方法

<ステージB、ステージC、ステージC-t>

⇒ 期間中欠勤、遅刻、早退のない者

本給×評価別ヶ月

⇒ 期間中欠勤・休職のある者

本給×評価別ヶ月×(所定労働分数－不就労分数) / 所定労働分数

欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。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労働分数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

●労務提供の取り扱い

⇒期間中労務提供のない者は、評価分布に含まず、労使協議を経た上で個別の支給水準とする。

⇒上記以外は、評価分布に含み、通常評価を行います。

スタッフ社員の賞与要求

【基本賞与要求】

2025年12月支給基本賞与については下記の表に基づき、支給されることを要求します。

単位：ヵ月	2025年12月支給				
	S	A	B	C	D
スタッフ社員	1.00	0.90	0.80	0.70	0.60

【基本賞与評価要求】

スタッフ社員の賞与評価分布については、平均 B 以上を要求します。

また、評価分布の確認を行います。

【賞与支給細則】

●支給日

2025年12月5日（金）

●支給対象

2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者。

●基準日

本給、職務、および資格は、2025年9月30日現在を基準日とします。

また、2025年4月1日から2025年12月1日までにスタッフ社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給します。

●支給方法

＜スタッフ社員＞

⇒ 期間中欠勤のない者

本給×評価別ヶ月

⇒ 期間中欠勤・休職のある者

本給×評価別ヶ月×(所定労働分数－不就労分数) / 所定労働分数

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

※その他の無給の休暇・休職等も含む

●労務提供の取り扱い

⇒期間中労務提供のない者は、評価分布に含まず、労使協議を経た上で個別の支給水準とする。

⇒上記以外は、評価分布に含み、通常評価を行います。

シニアスタッフ及びエルダースタッフの賞与要求

【基本賞与要求】

2025年12月支給基本賞与については下記の表に基づき、支給されることを要求します。

単位：ヵ月	2025年12月支給				
	S	A	B	C	D
シニアスタッフ・エルダースタッフ	1.00	0.90	0.80	0.70	0.60

【基本賞与評価要求】

シニアスタッフ、エルダースタッフの賞与評価分布については、平均 B 以上を要求します。

また、評価分布の確認を行います。

【賞与支給細則】

●支給日

2025年12月5日（金）

●支給対象

2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者。

●基準日

本給の基準日は、2025年12月1日現在とします。

●支給方法

＜シニアスタッフ(Ⅲ、Ⅱ)、エルダースタッフ(Ⅴ、Ⅳ、Ⅲ)＞

⇒ 期間中欠勤、遅刻、早退のない者

本給×評価別ヶ月

⇒ 期間中欠勤・休職のある者

本給×評価別ヶ月×(所定労働分数－不就労分数) / 所定労働分数

欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。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労働分数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

＜エルダースタッフ(Ⅱ、Ⅰ)＞

(支給対象期間に支給された基本給の総額÷6)×支給ヶ月

●労務提供の取り扱い

⇒期間中労務提供のない者は、評価分布に含まず、労使協議を経た上で個別の支給水準とする。

⇒上記以外は、評価分布に含み、通常評価を行います。

今後のスケジュール

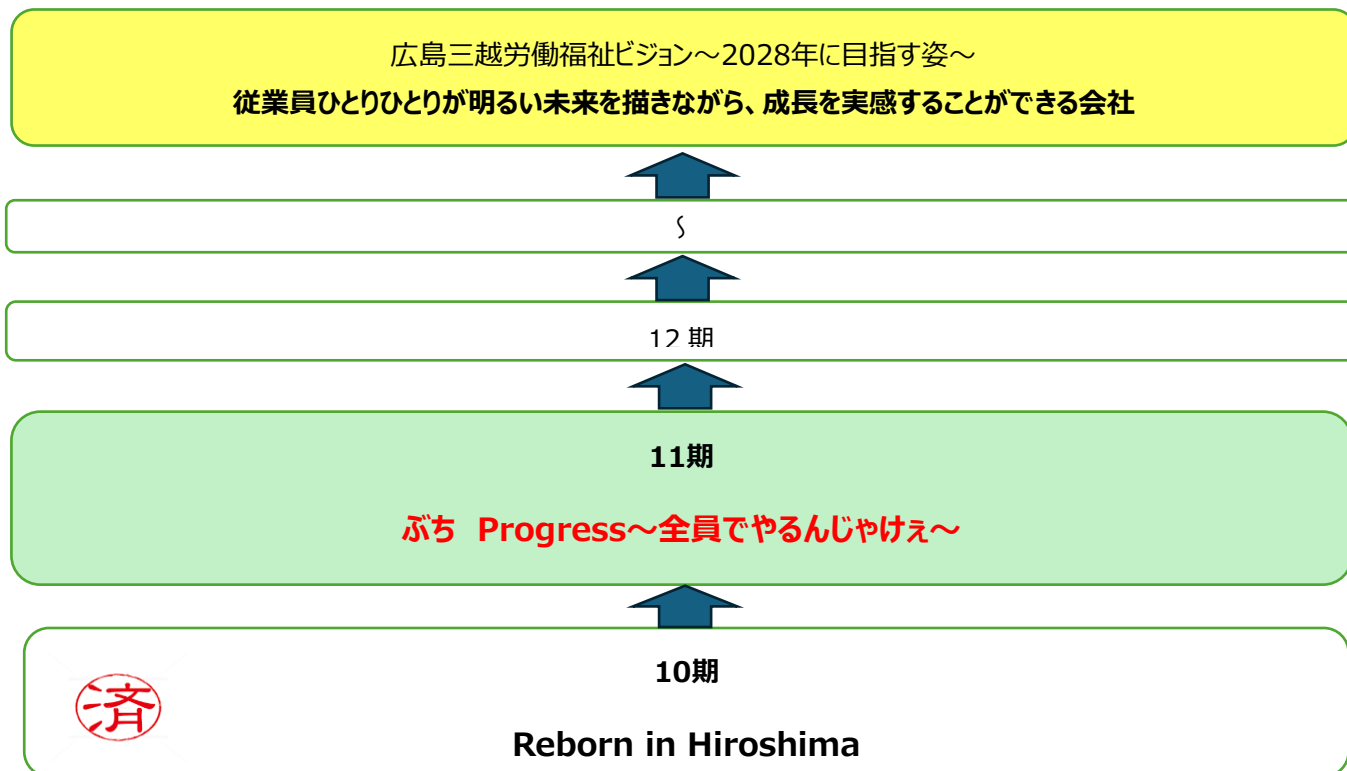
2025年度12月賞与要求スケジュール	
10月13日(月)	支部執行委員会
10月15日(水)	本部執行委員会
10月17日(金)	支部評議員会
11月10日(月)~12日(水)	限定メンバーズ VOICE
11月14日(金)	支部大会
11月中旬	労使協議会(要求)
11月中旬	労使協議会(回答)
12月5日(金)	賞与支給日

【報告事項】11期後半活動方針について

広島三越支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

【第11期 支部運動方針の考え方】

【広島三越支部の目指す姿】



広島三越支部の11期のテーマは、「**ぶち Progress～全員でやるんじゃけえ～**」です。

10期は開店50周年を迎え、次の50年を描くためにも厳しい店舗の現状を理解し、次の50年を描けるように取り組むために、メンバー全員への当事者意識と声をあげる事を求め取組みました。その一方で、将来への不安や、やりがいが見いだせないなどの不安の声も多く頂いた期となりました。

11期、広島三越は次のフェーズへ進みます。ここからは描くだけでなく、黒字化させ、新しい広島三越を創っていく、発展させていくことが必要となります。そのためには「広島三越で働くひとりひとりが、全員で考え、全員で動き、全員で挑戦すること」を行わなければなりません。自分たちの店を自分たちで創っていき発展させていきましょう。

11期は、構造改革を乗り越えた先の、発展していく新たな広島三越のストーリーをメンバー全員で作りに上げていく期にしていきたいと考えています。

【11期組合が取り組んでいくこと】

ぶちProgress～全員でやるんじゃけえ～

全員

メンバーに対して

- ・職場環境改善に向け、職場の垣根を超えて2ヶ月に一回テーマ別VOICEを開催し、メンバーの皆様の声を聴く機会を増やします。VOICEへの参加を呼び掛けていきます
- ・メンバーのみなさんが、やりがいを持って安心して働き続けることができるよう制度改定と、業績改善に合わせた処遇改善に取り組めます。

会社に対して

- ・労使で課題感を共有し、労使で協力して課題解決に努めます。
- ・チェック機能として、広島三越の新しい中期経営戦略を確認し、メンバーのみなさんの理解浸透を図っていきます。

組合兼任役員に対して

- ・従業員代表として取締役と対等に議論できるよう、学びの場を増やしレベルアップに取り組めます。
- ・職場の課題解決につなげるため、兼任役員が主体的にVOICEサイクルを推進できるよう取り組みます。VOICEの運営も兼任役員中心となり行い、現場の皆様の声を聴き会社に伝えていきます。

広島三越支部 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

- ・ 広島三越は、2024年度3か年計画の最終年度として営業利益1,000万の黒字化を目指し構造改革に取り組みました。要員も減る中、外商強化、定借化など営業収入を増やす取り組み、物流センターの返却や、アルバイトゼロなどの販売管理費の削減など取り組みの結果として営業利益は9,482万改善しましたが、3億5,827万の営業損失での着地となりました。

●支部の動向

- ・ 人事賃金制度ではスタッフ社員の人事賃金制度の改定や、扶養者年齢別最低賃金の基準引き上げをすることができました。
- ・ 2025年6月賞与では、交渉の結果2018年6月以来の、中位評価1.00ヶ月での妥結となり、前年に対して0.15ヶ月の増額をすることができました。
- ・ 執行部としては、レベルアップに向けて、議論の時間を増やすために3か月に1回外部会議室での執行委員会の開催、また他支部や、他労組との情報交換会を開催したことで、自支部の課題認識や、主体的な行動に繋がりました。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 11期は、10期で取り組んだメンバーの皆さんが声をあげる風土構築から、次のステップとして全員で協力し考え行動する風土を目指し取り組んでいます。職場環境や、業務改善に対してメンバー同士で話し合い、声をあげ、主体的に取り組むメンバーも増えていますが、メンバー一人ひとりがアクションを起こすという所までは働きかけができませんでした。
- ・ 組合としては、生産性向上・職場環境の改善のために、経営懇話会を中心として、メンバーの声を元に、労使で課題解決に向けて話し合い、スピード感を持って取り組むことはできました。しかし、課題解決に向けて、議論を深めることができないケースも見られました。
- ・ 活動全体としては、期初の予算計画通り実施することができました。実施できたことで新たな課題や、後半年度に向けてやるべきことを見つけることができました。

◎：できたこと

- ・ 中長期的なやりがい、モチベーションに繋がるようスタッフ社員人事賃金制度を改定することができました。
- ・ メンバーニーズの高かった、マネーセミナーを岩田屋三越支部と合同で実施することができました。
- ・ 執行部のレベルアップに向け、浜屋・福屋・松山三越と合同で合同執行委員会を開催し、意見交換を行い、執行部の学び、意識改革に繋がりました。
- ・ 経営懇話会の場を中心として、職場委員会・VOICEで集まった声を伝え、職場環境の改善につなげることができました。

△：やりきれなかったこと

- ・ LINEの獲得キャンペーンが実施できませんでした。
- ・ 実施予定だった、ステージBのテーマ別VOICEを開催することができませんでした。
- ・ 広島版労使共同宣言を作成し、掲示やVOICEでの周知は行いましたが、踏み込んだ具体的なアクションまで行うが出来ませんでした。
- ・ 2024年度総実労働時間は1,744時間と1,800時間切りとはなりましたが1人当たりの月の平均時間外実績は5.2時間とグループの中でも多く、中身に課題が残りしました。

【 支部活動の予算執行とポイント 】

予 算	実 績	執行率
1,600,000円	1,382,671円	86.4%
<ul style="list-style-type: none">・ レクリエーション費として、サンフレッチェ観戦・劇団四季・IMGUボーリング大会を実施し、371,040円。サンフレッチェは初開催。・ 広報費として、従業員名簿を作成310,200円。メンバーのコミュニケーションツールとなるよう情報を加え発刊した。・ 支部交通費として、長崎で開催した4労組合同執行委員会の交通費・旅費231,030円。・ 組合員教育費として、岩田屋三越支部と合同でマネーセミナーを開催、116,314円。		

広島三越支部 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 】

- ・ 私たちが商売をしている、広島市内も再開発が進んでいます。3月には広島駅に「minamoa」がオープンし、8月には路面電車の駅への乗り入れもスタートするなど賑わいをみせています。八丁堀地区においてもYMCA跡地の再開発も着工、東急ハンズ跡地にドン・キホーテの出店が決定、パセーラや、そごう新館跡地のリニューアルも決まるなど再編の動きをみせています。福屋もラグジュアリー化を進め、9月には「ヴァンクリーフ アンド アーペル」や「ロエベ」もオープンしています。
- ・ 広島三越としては、構造改革を進め、7階にダイソー・8階のザキッズの定借化が決定、1階のリモデルに向けても進めています。2025年度は昨年度達成できなかった営業利益1,000万の黒字化を目指し、メンバー全員で業務の効率化、生産性向上に取り組んでいます。
- ・ 2025年度、新しい3か年計画、アクションプランも作成されスタートを切りました。今年度での黒字化達成、そしてそこから広島三越の発展へと、次のフェーズに進んでいかなければなりません。黒字化に向けての私たちの置かれている状況は厳しく、私たちメンバーは、館の収益拡大に向けた生産性向上、さらなる業務の効率化に取り組まなければなりません。

【 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 】

- ・ 2025年度、広島三越の構造改革はより加速をしていきます。黒字化を目指して、マルチタスクの推進と少人数オペレーション体制の構築と生産性向上、そして売上の拡大が求められます。そのためには広島三越で働くひとりひとりが考え、全員で動き、全員で挑戦することが必要です。
- ・ 組合としては、現場活動に引き続きウエイトを置きメンバーのみなさんが働きやすい環境整備に向けて、声を聴き、経営に伝え課題解決に取り組み、メンバーの皆さんにフィードバックします。このサイクルをスピーディーに取り組んでいきます。組合が率先して、取り組むことで、メンバーの皆さん一人一人も挑戦していけるような風土に繋がるように取り組みます。
- ・ 従業員ひとりひとりがやりがいを持ち、中長期的にモチベーション高く、いきいきと働き続ける事ができるよう、職務・役割の整理や、CDPの見直しに取り組みます。また、育児や介護などライフスタイルの変化の際も、安心して働ける職場環境整備といった広島三越の未来を描いていくことにも取り組んでいきます。
- ・ また、メンバーの皆さんからの相談や、声を聴く機会が増えたことで、広島三越の既存制度の理解や、福利厚生など周知できていない事が多くあると感じています。広島三越には、安心して働けるような様々なセーフティーネットや、やりがいに繋がるような人事賃金制度もあります。既存制度の周知にも取り組んでいきたいと考えます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

現場活動

- ・ 前期に引き続き、構造改革で働き方が変化している、現場の課題解決に向けて、テーマ別VOICEを2か月に1回開催していきます。執行部と内容を検討し、職場環境の改善・生産性向上に繋がります。(セールス・マネージャー・出向者・フェロースタッフ・・・etc)
- ・ 職場委員会は、継続して執行委員が運営を行います。聴いた声は、スピーディーに経営懇話会などを中心に伝え、結果はメンバーの皆さんにフィードバックします。

労働福祉活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使通年協議では、職務・役割の整理を中心に、ステージBの役割給の見直し、ステージC-tの採用賃金の引き上げ、CDPの見直しに取り組みます。今後の広島三越の組織の在り方や、企業戦略を踏まえて中長期的なやりがいにつながるような制度構築となるよう取り組みます。 ・ 執行委員は労使通年協議の1項目を担当し、議論から参加します。制度への理解を深め、あるべき姿を描き、voiceでメンバーの皆さんとも意見交換をしながら、制度改定に向けて進めていきます。
経営対策活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎回の経営懇話会の議題で、労使で議論し対応が必要な課題に対しては、その後の毎月の経営懇話会の場で対応・進捗を確認し、改善へと繋げていきます。経営懇話会には執行委員も全員出席し、メンバーの皆さんから集まった声を伝え、改善に向けて議論します。 ・ 業務連携に向け、取り組みを進めている高松三越、松山三越と執行部での情報交換会を行います。情報交換した内容はメンバーの皆さん、経営の皆様とも共有し、業務改革に繋げていきます。 ・ 執行部のレベルアップ、交流を目的に、5月に三越伊勢丹支部・岩田屋三越支部・名古屋三越支部・松山三越支部・静岡伊勢丹支部と合同情報交換会を広島で開催します。他支部から見た、広島三越、広島の商圈なども情報交換を行い、今後の組合活動や、業務改善に繋げていく機会とします。前期に情報交換会を実施した浜屋・福屋・松山三越支部との情報交換会も継続実施します。 ・ 名古屋三越支部・仙台三越部とも合同執行委員会を実施し、他労組からの学びと執行部の主体的な活動に繋げていきます。
組合員教育活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 前期岩田屋三越支部と合同開催した、マネーセミナーを後期でも開催していきます。内容については、メンバーの要望として多かった、金融の基礎知識が中心となるようカリキュラムを検討していきます。 ・ VOICEのアンケート結果、メンバーの皆様の声として、一番多かったパソコンセミナーを開催します。日々の業務に活き、業務の効率化に繋がるような内容となるよう取り組みます。
レクリエーション活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 前半年度初開催で好評のため、抽選となった、ピースウイング広島・パーティーテラス席での「サンフレッチェ広島観戦」を10月に実施予定です。 ・ 後半年度はレクリエーション1回分を使用し、従業員同士のコミュニケーション、繁忙期のねぎらいを兼ねて、「ビアガーデン」を会社主導で開催予定です。
広報活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員名簿をIMBSやMIカードのメンバーも掲載し、支部をまたいで一緒に働く仲間のコミュニケーションツールとなるよう作成していきます。また、広報紙の職場紹介でも紹介していきます。 ・ 既存制度の周知に向けて、アンケートの結果でも多かった、ストック有給休暇制度についてや、慶弔休暇、共済会諸制度などを中心にポスターや広報紙で発信していきます。メンバーの皆さんにも知りたい情報を、ヒアリングしながら進めていきます。

【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
1,550,000円	1,357,671円	112.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月に広報費として、従業員用名簿作成245,000円 ・ 支部交通費として、I(one)MGUへの取り組みとし、他支部から学ぶ、交流を目的とし名古屋・仙台との合同執行委員会を開催240,000円 ・ 組合員教育費として、11月パソコンセミナー、4月マネーセミナーを実施220,000円 ・ 11月に支部交通費として、業務連携が進んでいる高松・松山との情報交換会を実施150,000円 ・ レクリエーション費として、好評だったサンフレッチェ広島観戦レクを実施予定75,000円、また会社主催のビアガーデンにて、職場懇親会補助として75,000円 ・ 5月に社会貢献活動費として、支援団体のおきらくこども食堂へ寄贈50,000円 		

広島三越

労使共同宣言

～従業員全員が安心して働ける職場づくりを目指して～

ルールは**遵守し変化**に挑戦します

相互尊重と心理的安全性の
高い職場を目指し取り組みを進めます

全員で業務改革に取り組めます

本人

- ・改革に向け、自ら積極的に行動します
- ・変化を恐れず、思い切って挑戦します
- ・自分1人で抱え込まず、
上司・仲間に相談します
- ・「それは私の仕事ではありません」は
言いません

上長

- ・チームで対話し、協力して業務の
見直しができるよう時間確保と
風土作りに取り組みます
- ・業務の改善無駄の排除を決断・実行します

労働時間管理ルールを 遵守します

本人

- ・始業・終業時は正しく打刻をします

上長

- ・部下が正しく記録しているかを確認し、
必要に応じ修正・指示指導を行います

共に働く仲間を大切にします

- ・仲間で困っていたら、
見て見ぬふりをせずにサポートします
- ・お客様だけでなく、仲間(上司・部下・
先輩・後輩・他部門の人)にも、自分から
挨拶します
- ・常に笑顔を中心掛けます
- ・敬意を持って、あだ名、呼び捨てではなく
「さん」づけで呼びます

ハラスメントは許しません

- ・ハラスメントかも?と思ったら、見逃さず
“声を掛ける” “相談する” など
勇気を持って行動します



2024年7月1日

株式会社 広島三越
三越伊勢丹グループ労働組合 広島三越支部

代表取締役社長 和田金也
執行委員長 沼 雄大

組合LINE

お友達追加をお願いします



週に1回、こんな情報が届きます！

- ✓ 従業員食堂の日替わりメニュー
- ✓ レクや先着順のお得情報など、いち早く配信！
- ✓ 広報誌やVOICEの案内、労働協約など
- ✓ 共済会やベネフィットのお得な情報



STEP

1

QRコードを
読み込んでお友達追加



STEP

2

在籍企業は

広島三越

を選択

三越伊勢丹グループ労働組合 広島三越支部
内線:541 / 外線:082-242-3259